

SENATE



SÉNAT

CANADA

Second Session
Forty-first Parliament, 2013-14

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

LEGAL AND
CONSTITUTIONAL AFFAIRS

Chair:
The Honourable BOB RUNCIMAN

Wednesday, December 10, 2014
Thursday, December 11, 2014
Friday, December 12, 2014

Issue No. 24

First, second and third (final) meetings:

Bill C-525, An Act to amend the Canada
Labour Code, the Parliamentary Employment
and Staff Relations Act and the Public Service
Labour Relations Act (certification and
revocation — bargaining agent)

INCLUDING:
THE TWENTY-FIRST REPORT
OF THE COMMITTEE
(Bill C-525, An Act to amend the Canada
Labour Code, the Parliamentary Employment
and Staff Relations Act and the Public Service
Labour Relations Act (certification and
revocation — bargaining agent))

WITNESSES:
(See back cover)

Deuxième session de la
quarante et unième législature, 2013-2014

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

AFFAIRES JURIDIQUES ET
CONSTITUTIONNELLES

Président :
L'honorable BOB RUNCIMAN

Le mercredi 10 décembre 2014
Le jeudi 11 décembre 2014
Le vendredi 12 décembre 2014

Fascicule n° 24

Première, deuxième et troisième (dernière) réunions :

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)

Y COMPRIS :
LE VINGT ET UNIÈME RAPPORT
DU COMITÉ
(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))

TÉMOINS :
(Voir à l'endos)

STANDING SENATE COMMITTEE ON LEGAL AND
CONSTITUTIONAL AFFAIRS

The Honourable Bob Runciman, *Chair*

The Honourable George Baker, P.C., *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Batters	Dagenais
Boisvenu	Frum
* Carignan, P.C. (or Martin)	Jaffer
Cowan	McInnis
* Cowan	McIntyre
(or Fraser)	Rivest
	Tannas

*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 12-5, membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Jaffer replaced the Honourable Senator Moore (*December 12, 2014*).

The Honourable Senator McIntyre replaced the Honourable Senator Bellemare (*December 11, 2014*).

The Honourable Senator Cowan replaced the Honourable Senator Fraser (*December 11, 2014*).

The Honourable Senator Bellemare replaced the Honourable Senator McIntyre (*December 11, 2014*).

The Honourable Senator Moore replaced the Honourable Senator Munson (*December 10, 2014*).

The Honourable Senator Tannas replaced the Honourable Senator Plett (*December 10, 2014*).

The Honourable Senator Munson replaced the Honourable Senator Joyal, P.C. (*December 10, 2014*).

The Honourable Senator Fraser replaced the Honourable Senator Jaffer (*December 9, 2014*).

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES AFFAIRES
JURIDIQUES ET CONSTITUTIONNELLES

Président : L'honorable Bob Runciman

Vice-président : L'honorable George Baker, C.P.

et

Les honorables sénateurs :

Batters	Dagenais
Boisvenu	Frum
* Carignan, C.P. (ou Martin)	Jaffer
Cowan	McInnis
* Cowan	McIntyre
(ou Fraser)	Rivest
	Tannas

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 12-5 du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénatrice Jaffer a remplacé l'honorable sénateur Moore (*le 12 décembre 2014*).

L'honorable sénateur McIntyre a remplacé l'honorable sénatrice Bellemare (*le 11 décembre 2014*).

L'honorable sénateur Cowan a remplacé l'honorable sénatrice Fraser (*le 11 décembre 2014*).

L'honorable sénatrice Bellemare a remplacé l'honorable sénateur McIntyre (*le 11 décembre 2014*).

L'honorable sénateur Moore a remplacé l'honorable sénateur Munson (*le 10 décembre 2014*).

L'honorable sénateur Tannas a remplacé l'honorable sénateur Plett (*le 10 décembre 2014*).

L'honorable sénateur Munson a remplacé l'honorable sénateur Joyal, C.P. (*le 10 décembre 2014*).

L'honorable sénatrice Fraser a remplacé l'honorable sénatrice Jaffer (*le 9 décembre 2014*).

ORDER OF REFERENCE

Extract from the *Journals of the Senate*, Tuesday, October 28, 2014:

Resuming debate on the motion of the Honourable Senator Martin, seconded by the Honourable Senator Marshall, for the second reading of Bill C-525, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Labour Relations Act (certification and revocation — bargaining agent).

After debate,

The question being put on the motion, it was adopted, on division.

The bill was then read the second time, on division.

The Honourable Senator Tannas moved, seconded by the Honourable Senator Batters, that the bill be referred to the Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs.

The question being put on the motion, it was adopted.

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat* du mardi 28 octobre 2014 :

Reprise du débat sur la motion de l'honorable sénatrice Martin, appuyée par l'honorable sénatrice Marshall, tendant à la deuxième lecture 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).

Après débat,

La motion, mise aux voix, est adoptée, avec dissidence.

Le projet de loi est alors lu pour la deuxième fois, avec dissidence.

L'honorable sénateur Tannas propose, appuyé par l'honorable sénatrice Batters, que le projet de loi soit renvoyé au Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le greffier du Sénat,

Gary W. O'Brien

Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Wednesday, December 10, 2014
(55)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs met at 4:17 p.m. this day, in room 257, East Block, the chair, the Honourable Bob Runciman, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Baker, P.C., Batters, Boisvenu, Dagenais, Fraser, Frum, McInnis, McIntyre, Munson, Plett, Runciman and Tannas (12).

Other senator present: The Honourable Senator Bellemare (1).

In attendance: Julian Walker and Robin MacKay, analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Tuesday, October 28, 2014, the committee began its study of Bill C-525, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Labour Relations Act (certification and revocation — bargaining agent).

WITNESSES:

Blaine Calkins, Member of Parliament for Wetaskiwin, sponsor of the bill.

Federally Regulated Employers - Transportation and Communications:

John P. Farrell, Executive Director.

Unifor:

Roland Kiehne, Director of Membership Mobilization and Political Action (by video conference).

Anthony Dale, Legal Counsel (by video conference).

Air Line Pilots Association, International:

Captain Dan Adamus, President, Canada Board.

Canadian Union of Public Employees:

Paul Moist, National President.

Christian Labour Association of Canada:

Brendan Kooy, Regional Director for Eastern Ontario.

Canada Industrial Relations Board:

Elizabeth MacPherson, Chairperson (by video conference).

The chair made an opening statement.

Mr. Calkins made a statement and answered questions.

At 5:01 p.m., the committee suspended.

At 5:06 p.m., the committee resumed.

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le mercredi 10 décembre 2014
(55)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles se réunit aujourd'hui, à 16 h 17, dans la salle 257 de l'édifice Est, sous la présidence de l'honorable Bob Runciman (*président*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Baker, C.P., Batters, Boisvenu, Dagenais, Fraser, Frum, McInnis, McIntyre, Munson, Plett, Runciman et Tannas (12).

Autre sénateur présent : L'honorable sénatrice Bellemare (1).

Également présents : Julian Walker et Robin MacKay, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mardi 28 octobre 2014, le comité entreprend l'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).

TÉMOINS :

Blaine Calkins, député, Wetaskiwin, parrain du projet de loi.

Employeurs des transports et communications de régie fédérale :

John P. Farrell, directeur administratif

Unifor :

Roland Kiehne, directeur, Mobilisation des membres et action politique (par vidéoconférence).

Anthony Dale, conseiller juridique (par vidéoconférence).

Air Line Pilots Association, International :

Capitaine Dan Adamus, président, Conseil canadien.

Syndicat canadien de la fonction publique :

Paul Moist, président national.

Association ouvrière chrétienne du Canada :

Brendan Kooy, directeur régional, Est de l'Ontario.

Conseil canadien des relations industrielles :

Elizabeth MacPherson, présidente (par vidéoconférence).

Le président ouvre la séance.

M. Calkins fait un exposé, puis répond aux questions.

À 17 h 1, la séance est suspendue.

À 17 h 6, la séance reprend.

Mr. Farrell, Mr. Dale, Mr. Adamus, Mr. Moist and Mr. Kooy each made a statement and answered questions.

At 5:25 p.m., the Honourable Senator Tannas replaced the Honourable Senator Plett as a member of the committee.

At 6:05 p.m., the committee suspended.

At 6:09 p.m., the committee resumed.

Ms. MacPherson made a statement and answered questions.

At 6:38 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Thursday, December 11, 2014
(56)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs met at 10:31 a.m. this day, in room 257, East Block, the chair, the Honourable Bob Runciman, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Baker, P.C., Batters, Bellemare, Boisvenu, Dagenais, Fraser, Frum, McInnis, Moore, Runciman and Tannas (11).

In attendance: Julian Walker, analyst, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Tuesday, October 28, 2014, the committee continued its study of Bill C-525, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Labour Relations Act (certification and revocation — bargaining agent).

WITNESSES:

Canadian LabourWatch Association:

John Mortimer, President.

Public Service Alliance of Canada:

Chris Aylward, National Executive Vice-President, Executive Office;

Shannon Blatt, Legal Officer.

Canadian Labour Congress:

Chris Roberts, Director, Social and Economic Policy Department.

As individuals:

Sara Slinn, Associate Professor, Osgoode Hall Law School (by video conference);

MM. Farrell, Dale, Adamus, Moist et Kooy font chacun une déclaration, puis répondent aux questions.

À 17 h 25, l'honorable sénateur Tannas remplace l'honorable sénateur Plett à titre de membre du comité.

À 18 h 5, la séance est suspendue.

À 18 h 9, la séance reprend.

Mme MacPherson fait une déclaration, puis répond aux questions.

À 18 h 38, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le jeudi 11 décembre 2014
(56)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles se réunit aujourd'hui, à 10 h 31, dans la salle 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable Bob Runciman (*président*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Baker, C.P., Batters, Bellemare, Boisvenu, Dagenais, Fraser, Frum, McInnis, Moore, Runciman et Tannas (11).

Également présent : Julian Walker, analyste, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat, le mardi 28 octobre 2014, le comité poursuit son 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).

TÉMOINS :

Association LabourWatch du Canada :

John Mortimer, président.

Alliance de la Fonction publique du Canada :

Chris Aylward, vice-président exécutif national, Bureau de direction;

Shannon Blatt, conseillère juridique.

Congrès du Travail du Canada :

Chris Roberts, directeur, Services des politiques sociales et économiques.

À titre personnel :

Sara Slinn, professeure agrégée, Osgoode Hall Law School (par vidéoconférence);

Larry Seiferling, Lawyer, McDougall Gauley LLP.

Employment and Social Development Canada, Labour Program:

Charles Philippe Rochon, Deputy Director, Strategic Policy and Legislative Reform.

The chair made an opening statement.

Mr. Mortimer, Mr. Aylward and Mr. Roberts each made a statement and, together with Ms. Blatt, answered questions.

At 11:30 a.m., the committee suspended.

At 11:36 a.m., the committee resumed.

Ms. Slinn, Mr Seiferling and Mr. Rochon each made a statement and answered questions.

At 12:30 p.m., the committee suspended.

At 12:39 p.m., the committee resumed.

It was agreed that the committee proceed with clause by clause consideration of Bill C-525, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Labour Relations Act (certification and revocation — bargaining agent), on division.

WITNESSES:

Public Service Labour Relations and Employment Board:

Sylvie Guilbert, Executive Director and General Counsel;

Virginia Adamson, Senior Legal Counsel.

Employment and Social Development Canada, Labour Program:

Charles Philippe Rochon, Deputy Director, Strategic Policy and Legislative Reform.

The officials were called to the table and from time to time answered questions.

It was agreed that the title stand postponed.

It was agreed that clause 1, which contains the short title, stand postponed.

The chair asked whether clause 2 shall carry.

The Honourable Senator Bellemare moved:

That Bill C-525 be amended in clause 2, on page 2, by adding after line 6 the following:

“(3) The secret ballot representation vote shall be taken within five working days after the order made under subsection (2), unless the Board orders otherwise.”

After debate, the question being put on the motion in amendment, it was negatived, by a show of hands.

It was agreed that clause 2 carry, on division.

It was agreed that clause 3 carry, on division.

It was agreed that clause 4 carry, on division.

Larry Seiferling, avocat, McDougall Gauley LLP.

Emploi et Développement social Canada, Programme du travail :

Charles Philippe Rochon, directeur adjoint, Politique stratégique et réforme législative.

Le président ouvre la séance.

MM. Mortimer, Aylward et Roberts font chacun une déclaration, puis, avec Mme Blatt, répondent aux questions.

À 11 h 30, la séance est suspendue.

À 11 h 36, la séance reprend.

Mme Slinn et MM. Seiferling et Rochon font chacun une déclaration, puis répondent aux questions.

À 12 h 30, la séance est suspendue.

À 12 h 39, la séance reprend.

Il est convenu, avec dissidence, que le comité procède à l'étude article par article 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).

TÉMOINS :

Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique :

Sylvie Guilbert, directrice générale et avocate générale;

Virginia Adamson, avocate générale principale.

Emploi et Développement social Canada, Programme du travail :

Charles Philippe Rochon, directeur adjoint, Politique stratégique et réforme législative.

On invite les fonctionnaires à répondre aux questions qui leur sont posées.

Il est convenu de reporter l'adoption du titre.

Il est convenu de reporter l'adoption de l'article 1, qui comprend le titre abrégé.

Le président demande si l'article 2 est adopté.

L'honorable sénatrice Bellemare propose :

Que le projet de loi C-525 soit modifié à l'article 2, à la page 2, par adjonction, après la ligne 6, de ce qui suit :

« (3) Le scrutin de représentation secret se tient dans les cinq jours ouvrables suivant l'ordonnance rendue en application du paragraphe (2), à moins que le Conseil n'en ordonne autrement. »

Après débat, la motion d'amendement, mise aux voix, est rejetée par un vote à main levée.

Il est convenu d'adopter l'article 2, avec dissidence.

Il est convenu d'adopter l'article 3, avec dissidence.

Il est convenu d'adopter l'article 4, avec dissidence.

It was agreed that clause 5 carry, on division.

It was agreed that clause 6 carry, on division.

The chair asked whether clause 7 shall carry.

The Honourable Senator Bellemare moved:

That Bill C-525 be amended on page 5, by adding after the heading “**PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT**” and before line 13 the following:

“8.1. Paragraph 39(d) of the Public Service Labour Relations Act is replaced by the following:

(d) the authority vested in a council of employee organizations that is to be considered the appropriate authority within the meaning of paragraph 64(1.1)(c);”.

After debate, it was agreed that the committee suspend clause by clause consideration of the bill.

It was agreed that the committee resume clause by clause consideration of Bill C-525 at its next meeting on Friday, December 12, 2014.

At 1:15 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Friday, December 12, 2014
(57)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs met at 10:03 a.m. this day, in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable Bob Runciman, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Baker, P.C., Batters, Boisvenu, Cowan, P.C., Dagenais, Frum, Jaffer, McInnis, McIntyre, Runciman and Tannas (11).

Other senator present: The Honourable Senator Bellemare (1).

In attendance: Robin Mackay and Julian Walker, analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament; Michel Bédard, Parliamentary Counsel, Office of the Law Clerk and Parliamentary Counsel, Senate of Canada.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Tuesday, October 28, 2014, the committee continued its study of Bill C-525, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Labour Relations Act (certification and revocation — bargaining agent).

Il est convenu d’adopter l’article 5, avec dissidence.

Il est convenu d’adopter l’article 6, avec dissidence.

Le président demande si l’article 7 est adopté.

L’honorable sénatrice Bellemare propose :

Que le projet de loi C-525 soit modifié à la page 5, par adjonction, après l’intertitre « **LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE** » précédant la ligne 14, de ce qui suit :

« 8.1. L’alinéa 39) de la est remplacé par ce qui suit :

d) l’autorité dévolue à tout regroupement d’organisations syndicales ayant valeur d’autorité suffisante au sens de l’alinéa 64(1.1)c); ».

Après discussion, il est convenu de suspendre l’étude article par article du projet de loi.

Il est convenu que le comité reprendra l’étude article par article du projet de loi C-525 à sa prochaine réunion, le vendredi 12 décembre 2014.

À 13 h 15, le comité s’ajourne jusqu’à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le vendredi 12 décembre 2014
(57)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles se réunit aujourd’hui, à 10 h 3, dans la salle 160-S de l’édifice du Centre, sous la présidence de l’honorable Bob Runciman (*président*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Baker, C.P., Batters, Boisvenu, Cowan, C.P., Dagenais, Frum, Jaffer, McInnis, McIntyre, Runciman et Tannas (11).

Autre sénateur présent : L’honorable sénatrice Bellemare (1).

Également présents : Robin Mackay et Julian Walker, analystes, Service d’information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement; Michel Bédard, conseiller parlementaire, Bureau du légiste et conseiller parlementaire, Sénat du Canada.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l’ordre de renvoi adopté par le Sénat, le mardi 28 octobre 2014, le comité poursuit son 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).

*WITNESSES:**Public Service Labour Relations and Employment Board:*

Sylvie Guilbert, Executive Director and General Counsel;
Virginia Adamson, Senior Legal Counsel;
Catherine Ebbs, Chairperson.

Canada Industrial Relations Board:

Elizabeth MacPherson, Chairperson (by video conference);
Ginette Brazeau, Executive Director and General Counsel.

Employment and Social Development Canada, Labour Program:

Charles Philippe Rochon, Deputy Director.

The committee resumed debate on the motion in amendment of the Honourable Senator Bellemare on clause 7:

That Bill C-525 be amended on page 5, by adding after the heading “**PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT**” and before line 13 the following:

“8.1. Paragraph 39(d) of the Public Service Labour Relations Act is replaced by the following:

(d) the authority vested in a council of employee organizations that is to be considered the appropriate authority within the meaning of paragraph 64(1.1)(c);”.

The witnesses were invited to the table, made statements, and answered questions.

After debate, the question being put on the motion in amendment, it was negated, by a show of hands.

It was agreed that clause 7 carry.

It was agreed that clause 8 carry.

It was agreed that clause 9 carry.

It was agreed that clause 10 carry.

It was agreed that clause 11 carry.

The chair asked whether clause 12 should carry.

The Honourable Senator Cowan moved:

That Bill C-525 be amended on page 6, by adding after line 36 the following:

“12.1. Subsection 100(1) of the Act is replaced by the following:

100. (1) The Board must revoke the certification of a council of employee organizations that has been certified as a bargaining agent if the Board is satisfied, on application by the employer or an

*TÉMOINS :**Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique :*

Sylvie Guilbert, directrice générale et avocate générale;
Virginia Adamson, avocate générale principale;
Catherine Ebbs, présidente.

Conseil canadien des relations industrielles :

Elizabeth MacPherson, présidente (par vidéoconférence);
Ginette Brazeau, directrice générale et avocate générale.

Emploi et Développement social Canada, Programme du travail :

Charles Philippe Rochon, directeur adjoint.

Le comité reprend ses délibérations sur la motion d'amendement de l'honorable sénatrice Bellemare pour l'article 7 :

Que le projet de loi C-525 soit modifié à la page 5, par adjonction, après l'intertitre « **LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE** » précédant la ligne 14, de ce qui suit :

« 8.1. L'alinéa 39) de la est remplacé par ce qui suit :

d) l'autorité dévolue à tout regroupement d'organisations syndicales ayant valeur d'autorité suffisante au sens de l'alinéa 64(1.1)c); ».

À l'invitation du comité, les témoins font leurs déclarations, puis ils répondent aux questions.

Après débat, la motion d'amendement, mise aux voix, est rejetée par un vote à main levée.

Il est convenu d'adopter l'article 7.

Il est convenu d'adopter l'article 8.

Il est convenu d'adopter l'article 9.

Il est convenu d'adopter l'article 10.

Il est convenu d'adopter l'article 11.

Le président demande si l'article 12 est adopté.

L'honorable sénateur Cowan propose la motion suivante :

Que le projet de loi C-525 soit modifié à la page 6, par adjonction, après la ligne 37, de ce qui suit :

« 12.1. Le paragraphe 100(1) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

100. (1) À la demande de l'employeur ou de toute organisation syndicale faisant ou ayant fait partie d'un regroupement accrédité comme agent négociateur, la Commission révoque l'accréditation

employee organization that forms or has formed part of the council, that the council no longer meets the condition for certification set out in paragraph 64(1.1)(c) for a council of employee organizations.”.

After debate, the question being put on the motion in amendment, it was negatived, by a show of hands.

It was agreed that clause 12 carry, on division.

It was agreed that clause 1, which contains the short title, carry.

It was agreed that the title carry.

It was agreed that the bill carry, on division.

After debate, it was agreed that the committee adopt draft observations.

It was agreed that the Subcommittee on Agenda and Procedure be authorized to approve the final version of the observations.

It was agreed that the chair report the bill to the Senate with observations.

At 10:55 a.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

de celui-ci si elle arrive à la conclusion qu'il ne remplit plus les conditions d'accréditation fixées par l'alinéa 64(1.1)c). ».

Après débat, la motion d'amendement, mise aux voix, est rejetée par un vote à main levée.

Il est convenu d'adopter l'article 12, avec dissidence.

Il est convenu d'adopter l'article 1, qui comprend le titre abrégé.

Il est convenu d'adopter le titre.

Il est convenu d'adopter le projet de loi, avec dissidence.

Après débat, il est convenu que le comité adoptera des observations préliminaires.

Il est convenu que le Sous-comité du programme et de la procédure soit autorisé à approuver la version définitive des observations.

Il est convenu que le président fasse rapport du projet de loi au Sénat en y annexant les observations.

À 10 h 55, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

La greffière du comité,

Shaila Anwar

Clerk of the Committee

REPORT OF THE COMMITTEE

Friday, December 12, 2014

The Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs has the honour to present its

TWENTY-FIRST REPORT

Your committee, to which was referred Bill C-525, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Labour Relations Act (certification and revocation— bargaining agent), has, in obedience to the order of reference of Tuesday, October 28, 2014, examined the said bill and now reports the same without amendment.

Your committee has also made certain observations, which are appended to this report.

Respectfully submitted,

Le président,

BOB RUNCIMAN

Chair

**OBSERVATIONS to
the Twenty-First Report of the
Standing Senate Committee on Legal and
Constitutional Affairs (Bill C-525)**

Subsequent to the completion of the committee's hearings on Bill C-525, and during clause by clause consideration, the committee was made aware of a minor drafting error concerning clause 9 of the bill.

This clause amends section 64 of the *Public Service Labour Relations Act*, S.C. c. 22, s. 2, which addresses the criteria that the Public Service Labour Relations and Employment Board must consider before ordering that certain representation votes be taken. Clause 9 of the bill deletes paragraph 64(1)(c) of the Act and moves its contents to new paragraph 64(1.1)(c).

Paragraph 64(1)(c), however, remains referenced in sections 39(d) and 100(1) of the Act, which are not being amended by Bill C-525. The committee heard evidence that while this omission is not trivial, it will not prevent the Board from obtaining information necessary for it to discharge its duties with regard to existing paragraph 64(1)(c) of the Act.

While regrettable, the committee proposes that the bill be adopted and that the drafting error be corrected in future legislation prior to Bill C-525 coming into force.

RAPPORT DU COMITÉ

Le vendredi 12 décembre 2014

Le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles a l'honneur de présenter son

VINGT ET UNIÈME RAPPORT

Votre comité auquel a été renvoyé le 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), a, conformément à l'ordre de renvoi du mardi 28 octobre 2014, examiné ledit projet de loi et en fait maintenant rapport sans amendement.

Votre comité a aussi fait certaines observations qui sont annexées au présent rapport.

Respectueusement soumis,

**OBSERVATIONS au
vingt et unième rapport du Comité
sénatorial permanent des affaires juridiques
et constitutionnelles (projet de loi C-525)**

À la suite de ses audiences sur le projet de loi C-525, et pendant son examen article par article, le comité a été informé d'une erreur de rédaction mineure à l'article 9 du projet de loi.

Cet article modifie l'article 64 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. ch. 22, art. 2, portant sur les critères devant être pris en compte par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique avant d'ordonner la tenue de certains scrutins de représentation. L'article 9 du projet de loi supprime l'alinéa 64(1)(c) de la Loi et en place le contenu au nouvel alinéa 64(1.1)(c).

Cependant, il est toujours fait mention de l'alinéa 64(1)(c) à l'alinéa 39(d) et au paragraphe 100(1) de la Loi, des dispositions qui ne sont pas modifiées par le projet de loi C-525. Selon les témoignages, une telle omission n'est pas négligeable, mais elle n'empêchera pas la Commission d'obtenir les renseignements dont elle a besoin pour s'acquitter de ses obligations à l'égard de l'actuel alinéa 64(1)(c) de la Loi.

La situation est regrettable, mais le comité propose d'adopter le projet de loi et de corriger l'erreur de rédaction dans de prochaines mesures législatives avant l'entrée en vigueur du projet de loi C-525.

EVIDENCE

OTTAWA, Wednesday, December 10, 2014

The Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs, to which was referred Bill C-525, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Labour Relations Act (certification and revocation — bargaining agent), met this day at 4:17 p.m. to give consideration to the bill.

Senator Bob Runciman (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Welcome colleagues, invited guests and members of the general public to today's proceedings of the Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs. We are here today to begin our deliberations on Bill C-525, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Labour Relations Act (certification and revocation — bargaining agent), which proposes changes that would require the certification or decertification of bargaining agents for federally regulated public service unions be achieved by a secret ballot vote.

Bill C-525 was originally introduced in the House of Commons in June 2013 by Mr. Blaine Calkins, the MP for Wetaskiwin, Alberta. The bill was reinstated by the house at the start of the current session. This is our first meeting on the legislation.

As a reminder to those watching, these committee hearings are open to the public and are also available via webcast on the parl.gc.ca website. You can find more information on the schedule of witnesses on the same website under "Senate Committees."

For our first panel today, please welcome the sponsor of the bill, Member of Parliament Blaine Calkins. We will begin with an opening statement. The floor is yours, sir.

Blaine Calkins, Member of Parliament for Wetaskiwin, sponsor of the bill: Thank you, Mr. Chair. It is truly a privilege for me to appear before a Senate committee. I have never done this before, so this is my first time. I'm usually sitting where you are sitting as a member of a standing committee in the House of Commons or a joint committee with colleagues from the Senate.

Mr. Chair, I may just point out that it is pronounced Wetaskiwin. It is a Cree word meaning where the hills of peace were made.

The Chair: My apologies.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mercredi 10 décembre 2014

Le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles, auquel a été renvoyé le 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), se réunit aujourd'hui, à 16 h 17, pour étudier le projet de loi.

Le sénateur Bob Runciman (*président*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

Le président : Je souhaite la bienvenue aux membres du comité, aux invités et aux membres du public à la séance d'aujourd'hui du Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles. Nous entamerons aujourd'hui 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), qui propose des modifications en vue d'exiger que l'accréditation à titre d'agent négociateur des syndicats de la fonction publique ou des syndicats d'employés de secteurs sous réglementation fédérale et la révocation de l'accréditation fassent l'objet d'un scrutin secret.

Le projet de loi C-525 a été présenté à la Chambre des communes en juin 2013 par M. Blaine Calkins, le député de Wetaskiwin, en Alberta. La Chambre des communes a rétabli le projet de loi au début de la présente session. Il s'agit de notre première séance à ce sujet.

Je tiens à rappeler à ceux qui nous regardent que les séances du comité sont ouvertes au public et qu'elles sont diffusées sur le site web du Parlement, parl.gc.ca. Vous trouverez plus de détails sur les témoins en consultant le site web sous la rubrique « Comités du Sénat ».

Pour notre premier panel, nous avons le plaisir d'accueillir le parrain du projet de loi, le député Blaine Calkins. Nous commencerons la séance par votre exposé. Vous avez la parole, monsieur.

Blaine Calkins, député, Wetaskiwin, parrain du projet de loi : Merci, monsieur le président. C'est vraiment un privilège pour moi de témoigner devant un comité sénatorial. C'est ma première fois. C'est mon baptême. Je suis normalement assis à votre place en tant que membre d'un comité permanent de la Chambre des communes ou d'un comité mixte en compagnie de collègues du Sénat.

Monsieur le président, j'aimerais seulement préciser que cela se prononce Wetaskiwin. C'est un mot cri qui veut dire « les montagnes où la paix fut faite ».

Le président : Désolé.

Mr. Calkins: That's quite all right. Around home, we just call it Wetaskiwin, and that seems to be good enough for the rest of us.

I should duly note that cars do cost less in Wetaskiwin. It is famous for its auto mile.

Honourable senators, it is a privilege to be here today with you to talk about Bill C-525, the employees voting rights act. It has been brought to my attention by a number of my constituents and folks I have had conversations with, even going back to my life and experiences before I was an MP, that employees across Canada at all levels have been in the middle of union and management negotiations and discussions, and a lot of times employees have felt like they have had no real voice. The employees' voting rights act centres on a reversal of that paradigm, shifting the pendulum to put the power, so to speak, where I believe it squarely belongs, which is right in the hands of the workers, whether they're seeking to certify a union or whether they're seeking to decertify in that same process. My bill basically takes what is an optional piece of legislation right now, where the labour board may conduct a secret ballot vote, and simply changes that provision to "shall."

One of the major factors contributing to why I brought this forward was not only the conversations I had, but I had a particularly interesting phone call with a constituent at one point in time. He called me under a great deal of duress. I remember the phone call. We talked for over an hour on the telephone, and we have had subsequent discussions and conversations since. He recounted to me various aspects of involvement that he's had in his union. It brought me to the realization that the things I have been hearing from time to time were indeed happening, not all the time and not in every particular case, but they happen on a frequent enough basis that it gave me some concern.

He and others I have spoken to subsequently have asked to remain anonymous simply because they fear retribution. They know that if they do bring some of these matters forward or continue to bring these matters forward in the public domain, there are real and present threats to them in so doing. The people I have spoken to, chair, have had these real concerns, and I should note that they extend not only to unions but also to employers as well. Some of these threats and some of the things that they're feeling and intimidation and so on aren't just at the hands of their union representatives, from time to time, but also from their employers. There is no monopoly on intimidation tactics.

Allowing employees the opportunity to have a secret ballot vote in a democratic manner about who or if they want somebody to represent them only strengthens the mandate, I believe, and adds credibility to it one way or another.

M. Calkins : Il n'y a pas de mal. Dans notre coin de pays, nous disons tout simplement Wetaskiwin, et cela semble être suffisant pour le reste d'entre nous.

Je me dois de mentionner que les autos coûtent bel et bien moins cher à Wetaskiwin; notre petite ville est reconnue pour son boulevard des concessionnaires automobiles.

Chers sénateurs, c'est un privilège pour moi de venir témoigner devant votre comité pour vous parler du projet de loi C-525, la Loi sur le droit de vote des employés. C'est quelque chose qu'ont porté à mon attention certains électeurs de ma circonscription et des gens avec lesquels j'ai eu l'occasion de discuter, et ce, même avant mon élection au Parlement. On m'a rapporté que des employés partout au Canada de tous les échelons ont souvent le sentiment de ne pas vraiment avoir de voix dans les négociations et les discussions entre le syndicat et l'employeur. La Loi sur le droit de vote des employés vise à renverser cette situation et à redonner le pouvoir à qui de droit, selon moi, soit aux travailleurs, qu'il soit question de l'accréditation d'un syndicat ou de sa révocation en suivant un même processus. Mon projet de loi prend en gros ce qui est actuellement une mesure optionnelle, à savoir que la commission peut tenir un scrutin secret, et modifie tout simplement la disposition de manière à obliger la tenue d'un tel scrutin.

Les conversations que j'ai eues ne sont pas les seuls facteurs importants qui m'ont incité à présenter le projet de loi. J'ai reçu un appel très intéressant d'un électeur. Il vivait une période très difficile. Je me souviens de l'appel. Nous avons parlé plus d'une heure au téléphone, et nous avons depuis eu d'autres discussions. Il m'a raconté les divers démêlés qu'il a eus avec son syndicat. Il m'a fait réaliser que ce que j'entendais de temps à autre était en fait la réalité. Ce n'est pas le cas tout le temps, mais cela arrive suffisamment fréquemment pour être préoccupant.

Cet homme et d'autres personnes avec lesquelles j'ai discuté par la suite m'ont demandé de préserver leur anonymat, tout simplement parce qu'ils ont peur de subir des représailles. Ils savent que pèse sur eux une menace bien réelle s'ils soulèvent ou continuent de soulever ces questions sur la place publique. Monsieur le président, les gens auxquels j'ai parlé étaient tous vraiment inquiets, et j'ajoute que cela concerne non seulement les syndicats, mais aussi les employeurs. Certaines de ces menaces et certaines des choses qu'ils vivent ou qu'ils considèrent comme de l'intimidation ne concernent pas seulement leurs représentants syndicaux; parfois, cela concerne des employeurs. Personne n'a le monopole des tactiques d'intimidation.

D'après moi, nous renforcerons le mandat et la crédibilité du processus d'une manière ou d'une autre en permettant aux employés de tenir de manière démocratique un scrutin secret pour décider s'ils veulent qu'un syndicat les représente et le choisir, le cas échéant.

I think commentary from some about not coming forward to file complaints is simplistic. I have been quoted or misquoted as saying there's mountains of complaints. The reality is I receive complaints all the time. I'm an MP. Nobody ever phones me to tell me the government is doing a great job. People only ever phone me to complain, so I hear these complaints all the time, complaints about some of the issues that folks are facing in everyday life. I have received dozens if not hundreds of complaints or concerns about these particular issues. While some of them might not be formalized in terms of complaints before a formalized labour relations board, I can tell you that the concerns below the surface are there. Anybody who has enough common sense knows that stepping forward to complain about the actions of a very large, powerful bank-rolled organization, whether it is a union or whether it is an employer, can be an intimidating process to begin with, and it spurs fears on the part of any employee.

To address another point that has been brought up, there have been concerns surrounding the decreasing number of successful union certifications in jurisdictions that employ a secret ballot vote. I would point out to you, honourable senators, that Justice Richards in a Court of Appeal in Saskatchewan ruling summarized that the Charter does not oblige a government to enact a statutory scheme that makes union certification as easy as possible. Justice Richards said that a secret ballot regime does no more than ensure that employees are able to make the choices that they see as being best for themselves. There is nothing to fear here. I agree with the justice in this particular case. There's nothing to fear from democracy, and there's nothing to fear from a secret ballot vote other than a true result.

Another point argued by some is that making changes to the Canada Labour Code through private members' bills should be avoided. Some say that it oversteps the spirit of the Sims report, which was tabled about 20 years ago now. Colleagues, I would just suggest to you that 20 years ago we didn't even know what the Internet was, for the most part. Times change. While I respect the report and the spirit in which it was crafted in the day, times do change and we have an opportunity to move on.

I present this private member's bill in that spirit. It is the only legislative tool I have as a parliamentarian. I am a duly elected parliamentarian. I understand that some people have concerns that a lowly member of Parliament would bring forward changes that might be as far-reaching as this, but I would encourage all of you to take stock of that. That is my privilege. This is what I was elected primarily to do. I am a legislator. That is my role, that is my capacity, and that is the branch of government that I am empowered in and privileged to have the opportunity.

I will just suggest that if we're not allowed to bring forward private member's bills, then we have some serious problems because it wasn't that long ago that I sponsored a bill in the House of Commons that was a private member's bill from Senator Yonah Martin to enact a Koreans War Veterans Day. The chair of this committee appeared not too long ago — as a

À mon avis, les commentaires de certains au sujet des gens qui ne portent pas plainte sont simplistes. Certains ont rapporté, à tort, que j'avais dit qu'il y avait des tonnes de plaintes. La réalité est que je reçois constamment des plaintes. Je suis député. Personne ne m'appelle pour me dire que le gouvernement accomplit un excellent travail. Les gens m'appellent seulement pour se plaindre. J'entends donc des gens se plaindre constamment de certains problèmes qu'ils vivent. J'ai reçu des dizaines, voire des centaines, de plaintes à ce sujet. Même si certaines de ces plaintes n'ont pas fait l'objet d'une plainte en bonne et due forme auprès d'une commission des relations de travail, je peux vous confirmer que si nous grattons un peu on constate que cela préoccupe les gens. Nous savons tous que cela peut être intimidant de porter plainte contre des actions d'une immense organisation puissante et bien nantie — un syndicat ou un employeur; cela suscite la peur chez tout employé.

J'aimerais aborder un autre élément qui a été soulevé. On s'inquiète que le nombre d'accréditations syndicales diminue dans les régions où est imposée la tenue d'un scrutin secret. Chers sénateurs, je vous rappelle ce qu'a dit le juge Richards dans une décision de la Cour d'appel de la Saskatchewan. Il a dit que la Charte n'oblige pas un gouvernement à adopter un cadre législatif qui facilite le plus possible l'accréditation syndicale. Le juge Richards a affirmé que la tenue d'un scrutin secret garantit que les employés peuvent prendre les meilleures décisions possibles pour eux. Cela n'a rien d'inquiétant. Je suis d'accord avec le juge à ce sujet. La démocratie ne doit inspirer aucune crainte; il n'y a rien à craindre de la tenue d'un scrutin secret, mis à part un résultat sincère.

D'autres ont laissé entendre qu'il faudrait éviter de modifier le Code canadien du travail par l'entremise d'un projet de loi d'initiative parlementaire. On prétend que cela va à l'encontre de l'esprit du rapport Sims qui a été présenté il y a environ 20 ans. Chers collègues, je souligne justement qu'il y a 20 ans nous ne savions même pas en gros ce qu'était Internet. Les temps changent. Même si je respecte le rapport et l'esprit dans lequel il a été rédigé à l'époque, les temps changent, et nous avons l'occasion d'aller de l'avant.

Je présente mon projet de loi d'initiative parlementaire dans cet esprit. C'est le seul outil législatif à ma disposition en tant que parlementaire. J'ai dûment été élu député. Je comprends que certains s'inquiètent qu'un simple député propose des modifications d'une telle ampleur, mais je vous invite tous à y réfléchir. C'est mon privilège. C'est principalement le travail pour lequel j'ai été élu. Je suis législateur. C'est mon rôle; ce sont mes fonctions; c'est le pouvoir législatif qui me donne le privilège d'avoir une telle occasion.

Si nous ne sommes pas autorisés à présenter des projets de loi d'initiative parlementaire, nous avons un grave problème, parce qu'il n'y a pas si longtemps j'ai parrainé à la Chambre des communes un projet de loi d'initiative parlementaire de la sénatrice Yonah Martin pour instituer la Journée des anciens combattants de la guerre de Corée. Le président de votre comité a

matter of fact, I think it was just last week — before the justice committee that I am a member of presenting his private member's bill on changing the Criminal Code to provide better protections for public transit operators.

The Chair: An excellent bill.

Mr. Calkins: These are the things we are asked to do. These are the things that we as parliamentarians are obliged to do. We take on these issues from time to time. I don't put a whole lot of credence in the fact that a private member's bill shouldn't be addressing matters of this size. We are all pretty sharp folks around the table. We have all been sent here with a mandate from the people in one form or another in order to make good decisions and wise choices on their behalf.

With that, Mr. Chair, I think I will conclude my remarks and gladly entertain questions to the best of my ability.

The Chair: As I recall that committee last week, you gave me a bit of a hard time, so be on your guard. We'll begin our questions with our deputy chair, Senator Baker.

Senator Baker: Thank you to the sponsor of the bill for appearing and for a very interesting presentation. The reference to Justice Richards of the Court of Appeal of Saskatchewan I presume was in the case of *R. v. Saskatchewan Federation of Labour*, decided in 2013, about the regime brought in I believe in 2008 by the government of the day, which changed the system in Saskatchewan. Is that the decision that you are referring to?

Mr. Calkins: I believe we're talking about the same thing.

Senator Baker: Yes. Let me ask you this: There are various regimes in place across Canada, various provincial governments, and I suppose you could say that it is probably split down the middle. Five provinces have a system of secret ballot and five provinces don't.

Mr. Calkins: You are exactly right.

Senator Baker: But when we look at the different regimes, they vary in some respects. I think there are a couple of provinces that you might say have identical schemes. My main question to you is this: When you introduced the bill, there was considerable criticism about a couple of aspects of the legislation. I notice in reading the bill now that it is different —

Mr. Calkins: It is.

Senator Baker: — than when you introduced it in the House of Commons. Am I correct in that? With the changes that were made, do you think it addresses a lot of the criticisms that were made at that time?

témoigné il y a peu de temps — en fait, je crois que c'était la semaine dernière — devant le Comité de la justice auquel je siège en vue de présenter son projet de loi d'initiative parlementaire qui propose des modifications au Code criminel pour mieux protéger les conducteurs de véhicules de transport en commun.

Le président : Un excellent projet de loi.

M. Calkins : Ce sont des choses qu'on nous demande de faire. Ce sont des choses que nous, en tant que parlementaires, devons faire. Nous traitons de ces enjeux de temps à autre. Je n'accorde pas beaucoup de poids à ceux qui disent qu'un projet de loi d'initiative parlementaire ne devrait pas traiter de questions d'une telle ampleur. Nous sommes tous ici des gens très perspicaces. Sous une forme ou une autre, nous avons tous été envoyés ici par la population pour remplir un mandat et prendre de bonnes décisions et faire des choix éclairés en son nom.

Sur ce, monsieur le président, je crois que je vais conclure mon exposé. Je serai ravi de répondre de mon mieux à vos questions.

Le président : Si je me souviens bien de ce qui s'est passé à ce comité la semaine dernière, vous ne m'avez pas rendu la vie facile. Vous êtes prévenu. Nous commencerons nos séries de questions par le vice-président, le sénateur Baker.

Le sénateur Baker : Je remercie le parrain du projet de loi de sa présence et de son exposé très intéressant. Vous avez mentionné le juge Richards de la Cour d'appel de la Saskatchewan; je présume que vous faisiez allusion à la décision rendue en 2013 concernant l'affaire *R. c. Saskatchewan Federation of Labour* au sujet du régime adopté en 2008, si je ne m'abuse, par le gouvernement de l'époque. Ce régime a modifié le système en place en Saskatchewan. Est-ce bien la décision à laquelle vous faisiez allusion?

M. Calkins : Je crois que nous parlons de la même décision.

Le sénateur Baker : Oui. Voici ma question. Il y a divers régimes en place partout au Canada et divers gouvernements provinciaux, et je présume qu'on pourrait dire que c'est probablement égal des deux côtés. Cinq provinces exigent la tenue d'un scrutin secret, tandis que cinq ne le font pas.

M. Calkins : Vous avez tout à fait raison.

Le sénateur Baker : En examinant ces divers régimes, nous nous rendons compte qu'ils varient. Je crois qu'on pourrait dire que deux ou trois provinces ont des régimes identiques. Voici ma principale question. Lorsque vous avez présenté votre projet de loi, les critiques étaient nombreuses au sujet de certains aspects du projet de loi. Je constate à la lecture du projet de loi qu'il est différent...

M. Calkins : C'est le cas.

Le sénateur Baker : ... de ce que vous avez initialement présenté à la Chambre des communes. Est-ce exact? Croyez-vous que les modifications apportées répondent à un grand nombre de critiques qui avaient été exprimées au début?

Mr. Calkins: I appreciate the question, senator. You are right. I would suggest to you that even before I tabled the bill there were several versions of it, as any parliamentarian, through the process of drafting their private member's legislation, would have various versions, trying to get it right, making sure that I had captured the essence of what I was trying to get across.

I also understand that Parliament is sometimes a place where negotiations and to and fro through the thrust of debate often happen. I would suggest to you, senator, that my bill probably started off with shall I say a bit of an approach that might not have gained the support of as many people as I would have originally hoped, understanding full well that through the negotiations and through the discussions that were going to happen at the committee and various other stages, others would have an opportunity to provide their input. We heard from Ms. Benson, from FETCO and from others that said that they didn't have any problem with the secret ballot.

It simply came down to a matter of arguing over where the threshold should be for certification and decertification and where the threshold should be for whether or not the vote should be triggered.

You're right that across Canada, in five provinces that do have mandatory secret ballot voting, those thresholds do differ somewhat as well. It is federal law in the United States as well, mandatory secret ballots for certification and decertification. Even when you look out at other jurisdictions, the thresholds can change.

All that has changed in the bill, through the tabling and the legislative process and the government amendments subsequently made to it, was the thresholds at which some of these things happen. The principle of the bill, which is mandatory secret ballot voting, has remained intact.

Senator Baker: We'll see now, from the witnesses who follow you, if they agree, or they still have a problem with the bill.

Wouldn't you agree, though, Mr. Calkins, that when you look at the provincial regimes, you see other things that are captured in those particular regimes? For example, there are requirements that votes take place within a specified period of time from the moment of application for certification. I could mention a couple of other things that are rather minor, I think, in nature. This one is perhaps a little bit major.

Did you give some consideration to introducing your legislation, taking into account those other things which the unions considered to be important? The reason I ask you this question is because in the Court of Appeal decision in Saskatchewan that you referenced from Justice Richards, he came to the same conclusion as the trial judge: that certification will become more difficult to attain with these changes.

M. Calkins : Merci de votre question, sénateur. Vous avez raison. J'aimerais également dire que j'ai rédigé plusieurs versions du projet de loi avant même de le présenter; c'est le même processus de rédaction que suit tout parlementaire qui rédige son propre projet de loi d'initiative parlementaire. Il y a eu plusieurs versions en vue d'essayer de viser juste et de m'assurer de saisir l'essence de ce que j'essayais d'accomplir.

Je comprends également qu'au Parlement il y a souvent des négociations et des échanges d'arguments dans le feu des débats. Sénateur, je crois que mon projet de loi avait au départ une approche qui n'aurait peut-être pas réussi à obtenir la faveur d'autant de gens que je l'aurais espéré. Je savais très bien que d'autres auraient l'occasion d'exprimer leur point de vue au cours des négociations et des discussions qui auraient lieu au comité et à diverses autres étapes. Nous avons entendu Mme Benson de l'ETCOF et d'autres qui ont affirmé n'avoir aucune objection à la tenue d'un scrutin secret.

C'était tout simplement une question de déterminer le seuil pour l'accréditation et la révocation et celui pour la tenue ou non d'un vote.

Comme vous l'avez mentionné à juste titre, cinq provinces canadiennes obligent la tenue d'un scrutin secret, mais les seuils varient quelque peu. L'obligation de tenir un scrutin secret pour l'accréditation et la révocation est prévue dans une loi fédérale aux États-Unis. D'un endroit à l'autre, les seuils peuvent varier.

À la suite du dépôt du projet de loi, du processus législatif à cet égard et des amendements proposés par la suite par le gouvernement, tout ce qui a été modifié dans le projet de loi, ce sont les seuils auxquels arrivent certaines choses. L'essence du projet de loi, à savoir l'obligation de tenir un scrutin secret, est demeurée inchangée.

Le sénateur Baker : Nous verrons maintenant si les groupes qui témoigneront après vous seront d'accord ou si le projet de loi leur pose toujours problème.

Par contre, monsieur Calkins, ne convenez-vous pas que les régimes provinciaux précisent d'autres éléments? Par exemple, on exige que le scrutin ait lieu dans un délai prescrit à partir du dépôt de la demande d'accréditation. Je pourrais mentionner d'autres éléments de moindre importance, mais cet aspect a peut-être un peu plus d'importance.

En présentant votre projet de loi, avez-vous envisagé de tenir compte des autres éléments que les syndicats considèrent comme importants? Je vous pose cette question, parce que le juge Richards de la Cour d'appel de la Saskatchewan est arrivé à la même conclusion dans sa décision, soit celle à laquelle vous avez fait référence, que le juge de première instance, à savoir que l'accréditation d'un syndicat deviendra plus difficile en raison de ces modifications.

Considering the other nuances of having the time period included in the legislation that they have in the provinces that follow your general scheme, do you think that you should have perhaps put that in this bill?

Mr. Calkins: Look, senator, that could easily have been put in the bill. The reality is the provisions I'm changing in the bill simply change the word "may" to "shall," which means that the labour board already has provisions in place when it comes to the delivering of a secret ballot vote for those instances when that has already happened.

My understanding as well is that there is case law, as well as probably even some evidence of common law, which would require certain timelines in order for something to —

Senator Baker: You could challenge it after.

Mr. Calkins: To be dealt with in as fair and judicious a manner as possible. If we take a look at our legal system, if we're not afforded a fair trial in a duly anointed period of time, then these things will be summarily tossed out.

I would not pretend to be the technical expert on how those things would be. I'm assuming that this august committee will be inviting members of the department here to discuss the implementation and how they currently already do deploy the secret ballot votes.

It is a good question, senator.

Senator McIntyre: Thank you, Mr. Calkins, for appearing here today. What are your main concerns regarding the current card-check system? How would the secret ballot vote address some of the concerns that have been raised?

Mr. Calkins: Look, what I heard from my constituents were a number of concerns, but all of it basically came back to the notion of accountability and the notion of the threats and intimidation they were under.

If I was to believe the conversations of my constituents on a number of these matters, and I have no reason not to, then there are opportunities where there is room for intimidation. For example, senator, if I were to suggest to you that I, as a member of Parliament, went door knocking in a campaign and were able to take a ballot right to the door of the house of the person that I'm knocking on with a couple of nicely sized campaign volunteers beside me and said, "I would really appreciate it if you would sign my ballot card right here, right now, in front of me, and I think it is in your best interests to do so, given the fact I know where you live," would you not suggest that would be open for intimidation and ripe for all kinds of problems that would somehow follow?

The same could be said on the other side of the equation with an employer. This is why, in our democratic system, senator, the secret ballot vote is mandatory. That is how I was elected to become a member of the House of Commons.

Étant donné que les régimes provinciaux prévoient des nuances concernant le délai prescrit qui vont dans le même sens que votre objectif général, croyez-vous que vous auriez peut-être dû inclure cet élément dans votre projet de loi?

M. Calkins : Sénateur, cet élément aurait facilement pu être inclus dans le projet de loi. Il ne faut pas perdre de vue que mon projet de loi ne fait que supprimer « peut » des dispositions. Cela signifie que la commission a déjà des dispositions concernant la tenue d'un scrutin secret lorsque c'est nécessaire.

Selon ce que j'en comprends, il y a des précédents — et probablement des cas dans la common law —, ce qui exigerait la présence de certains délais en vue de...

Le sénateur Baker : On pourrait le contester par la suite.

M. Calkins : ... de traiter de la question de la manière la plus équitable et la plus judicieuse possible. Dans notre système juridique, une personne a droit à la tenue d'un procès équitable dans un délai raisonnable. Autrement, les accusations sont sommairement rejetées.

Je ne prétends pas être spécialiste du fonctionnement de ces éléments. Je présume que votre auguste comité invitera des représentants du ministère à venir discuter de la mise en œuvre et de la manière dont sont actuellement tenus les scrutins secrets.

C'est une bonne question, sénateur.

Le sénateur McIntyre : Monsieur Calkins, merci de votre présence aujourd'hui. Quelles sont vos principales réserves en ce qui concerne le présent système de cartes? Comment la tenue d'un scrutin secret apaiserait-elle certaines préoccupations qui ont été soulevées?

M. Calkins : Des électeurs m'ont fait part de nombreuses inquiétudes, mais leurs préoccupations se résumaient en gros à la reddition de comptes et aux menaces et à l'intimidation dont ils étaient victimes.

Si j'en crois ce que m'ont dit des électeurs sur ces questions — et je n'ai aucune raison de ne pas les croire —, la situation est propice à l'intimidation. Voici un exemple, sénateur. En tant que député, si je faisais du porte-à-porte et que je pouvais apporter directement un bulletin de vote au domicile d'un électeur et que j'étais flanqué de deux ou trois bénévoles de bonne stature et que je vous disais : « Je vous serais très reconnaissant de signer mon bulletin de vote ici et maintenant en face de moi; je crois que c'est dans votre intérêt de le faire, étant donné que je sais où vous habitez », ne conviendriez-vous pas que cela ouvre la porte à l'intimidation et à divers autres problèmes?

Il en va de même à l'inverse pour un employeur. Sénateur, voilà pourquoi la tenue d'un scrutin secret est obligatoire dans notre système démocratique. C'est ainsi que j'ai été élu député de la Chambre des communes.

People can say whatever they want to me, they can agree with me in principle in any conversation I have, but ultimately, at the end of the day, every person in this country gets to make that choice in their privacy and confidentiality to determine what is in their best interests and in the best interests of their future, through that process of a secret ballot vote.

Whether it be the fact that in the current card-check system that you only need to meet a certain threshold, depending on what it happens to be, to either trigger a vote or 50 per cent plus 1, that means that if you were suggesting in a potential population of 100 people, once you got to 51 cards signed you didn't have to ask anybody else what their opinion on the matter actually happened to be. In a secret ballot vote, everybody has the opportunity to exercise that vote if they choose to.

Like I said, they get to do so in the discretion or privacy of their own confidence and not in full public view of those who may use that information or knowledge further down the road.

Senator McIntyre: Before the bill was passed in the House of Commons, it was amended by the standing committee.

Mr. Calkins: That's right.

Senator McIntyre: I take it you're satisfied with those amendments, including the reverse onus?

Mr. Calkins: As I've said, senator, the bill is sent to you. I'm defending a bill that was sent to you by the democratically elected members of the House of Commons. I'm not defending the bill that I originally drafted. To say that I am happy with the bill, of course I'm happy.

As I said in an earlier comment to Senator Baker, the core principle of my bill and what I really wanted to do was protect workers and maintain the confidence and privacy that I believe they're entitled to, which is a mandatory secret ballot vote. That principle is still intact in this piece of legislation. Everything else has been arguing to and fro about thresholds of certification levels, thresholds of triggering votes and so on. The committee, through its study and the discussions and debates we had in Parliament, determined that some parts of my bill needed to be amended. I'm perfectly fine with that.

[*Translation*]

Senator Boisvenu: I was an activist in university. Then I spent the first 10 years of my career as a labour advocate, and I can remember how intimidating it always was to vote by show of hands and the pressure tactics that went along with that. People tended to vote with the majority; they would count the raised hands when contemplating which way they would vote and often made their decision out of fear.

Les gens peuvent me dire ce qu'ils veulent; ils peuvent être en principe d'accord avec moi, mais au final tous les électeurs canadiens ont l'occasion de choisir en toute confidentialité ce qui servira le mieux leur intérêt par l'entremise d'un scrutin secret.

Dans le présent système de cartes, il faut seulement remplir certaines conditions, en fonction de ce que c'est, pour forcer la tenue d'un vote ou avoir 50 p. 100 plus un. Si nous avons 100 personnes, cela signifie que dès que vous avez fait signer 51 cartes vous n'avez plus besoin de demander l'opinion des autres sur la question. Dans un scrutin secret, tous les gens ont l'occasion d'exercer leur droit de vote, s'ils le souhaitent.

Comme je l'ai déjà dit, ils peuvent le faire confidentiellement, au lieu de devoir le faire au vu et au su de ceux qui pourraient se servir de cette information plus tard.

Le sénateur McIntyre : Avant que le projet de loi soit adopté à la Chambre des communes, il a été amendé par le comité permanent.

M. Calkins : C'est exact.

Le sénateur McIntyre : Je présume que ces amendements vous satisfont, y compris l'inversion du fardeau de la preuve, n'est-ce pas?

M. Calkins : Sénateur, comme je l'ai dit, le projet de loi vous a été renvoyé. Je défends un projet de loi qui vous a été renvoyé par les députés démocratiquement élus de la Chambre des communes. Je ne défends pas le projet de loi que j'ai initialement rédigé. Je suis évidemment satisfait du projet de loi.

Comme je l'ai mentionné plus tôt dans un commentaire au sénateur Baker, l'essence de mon projet de loi, ce que je tenais vraiment à accomplir, c'est de protéger les travailleurs et leurs droits à la confidentialité et au respect de la vie privée, et cela passe par l'obligation de tenir un scrutin secret. Ce principe demeure inchangé dans le projet de loi. Les discussions ont porté sur les seuils à atteindre notamment pour l'accréditation et la tenue des votes. Le comité s'est basé sur son étude et les discussions et les débats qui ont eu lieu au Parlement pour déterminer que certaines parties de mon projet de loi devaient être amendées. Cela ne me pose aucun problème.

[*Français*]

Le sénateur Boisvenu : J'ai milité à l'université. Aussi, durant les 10 premières années de ma vie professionnelle, j'ai été militant syndical, et je me souviens que c'était toujours intimidant de voter à main levée lorsqu'il était question des moyens de pression. Les gens avaient tendance à voter pour la majorité, ils comptaient le nombre de mains levées en se demandant s'ils allaient voter pour la minorité ou la majorité. Ils votaient souvent par peur.

In the spring of 2013, Quebec experienced the so-called red square movement, where 10 per cent of students managed to disrupt the entire network of financial institutions. A silent majority of students wanted to keep going to class and had to go through a legal process to be able to return to class.

So we see what can happen when decisions are made by a show of hands vote: a minority often rules the majority. I personally believe secret ballot voting would allow people to vote honestly and properly, free of any pressure.

I read something in your bill that surprised me. I don't know if it is new or not. It pertains to section 25 of the act and reads as follows:

If the Board is satisfied on the basis of the results of a secret ballot representation vote that the majority of the employees in a proposed bargaining unit who have cast a ballot voted to have an employee organization represent them as their bargaining agent, the Board shall . . . certify the employee organization as bargaining agent for the employees in the unit.

I know that is not the norm in Quebec. For instance, if a union establishes a quorum at 10 per cent of its members, that 10 per cent could make decisions on behalf of the other 90 per cent. Does this provision require a union to have a quorum of 50 per cent of its membership in order to hold a vote on any union decision?

[English]

Mr. Calkins: The bill, senator, as it stands right now, is simply for the certification or decertification process.

In the continuance of, this would apply — if there were a raid or whatever the case might be, when another union is taking over one. So this is a one-off issue. I know that in the legislation there are provisions for cooling-off periods when it comes to decertification. I don't believe there are cooling-off periods for the certification drive, which is a bit of an imbalance, but I'm okay with that. I don't think that's going to be an issue. I don't think union organizers will continue to try to organize a union unless they deem there to be some worthy chance of its being successful.

Your question, if I understand it correctly, was asking me if other choices that the union is going to be taking on behalf of its members will go through the same process.

Senator Boisvenu: Yes.

Mr. Calkins: Those processes would be in the bylaws that would come with the regulatory process, the same as our own political parties have our own constitutions about how we govern ourselves internally, following, of course, the legislation that's set out by the Elections Act. The same would happen in this

Au printemps 2013, au Québec, il y a eu ce qu'on a appelé le mouvement des « carrés rouges », où une proportion de 10 p. 100 d'étudiants a réussi à faire débrayer l'ensemble des institutions financières. Il y avait une majorité silencieuse d'étudiants qui voulaient continuer leurs études et qui ont dû passer par des décisions judiciaires pour continuer leurs études.

Donc, on voit que, lorsque des décisions sont prises au moyen d'un vote à main levée, c'est souvent une minorité qui contrôle une majorité. Personnellement, je pense que le scrutin secret pourrait empêcher ce type de pression qui est exercée sur des gens qui veulent prendre une décision qui soit juste et honnête, selon eux.

J'ai lu dans votre projet de loi un passage qui m'a un peu surpris. Je ne sais pas s'il s'agit de quelque chose de nouveau. Il s'agit de l'article 25, qui stipule ce qui suit, et je cite :

Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, la Commission accrédite une organisation syndicale comme agent négociateur si elle est convaincue, sur le fondement des résultats d'un scrutin de représentation secret, que la majorité des employés de l'unité de négociation proposée qui ont participé au scrutin [...].

Je sais qu'au Québec, ce n'est pas l'habitude. Par exemple, si un syndicat fixe le quorum pour une assemblée à 10 p. 100 des membres, ces membres pourraient prendre des décisions au nom de l'autre proportion de 90 p. 100. Est-ce que cette disposition du projet de loi prévoit que, pour toute décision syndicale, il faut la présence de 50 p. 100 des membres pour qu'un vote ait lieu?

[Traduction]

M. Calkins : Sénateur, le projet de loi dans sa forme actuelle vise tout simplement les processus d'accréditation et de révocation.

Dans le même ordre d'idées, les dispositions s'appliqueraient dans le cas de maraudage syndical ou lorsqu'un autre syndicat en absorbe un autre. Il s'agit donc d'un cas isolé. Je sais que la mesure législative prévoit des périodes d'attente concernant la révocation d'une accréditation. Je ne crois pas qu'il y en ait concernant l'accréditation, ce qui crée un certain déséquilibre, mais cela ne me dérange pas. Je ne crois pas que ce sera un problème. Je ne pense pas que des organisateurs syndicaux continueront d'essayer d'accréditer un syndicat s'ils jugent que le processus n'a aucune chance de fonctionner.

Si j'ai bien compris votre question, vous me demandez si le même processus s'applique dans le cas d'autres décisions que le syndicat prend au nom de ses membres.

Le sénateur Boisvenu : Oui.

M. Calkins : Ces processus sont expliqués dans les règlements administratifs qui découlent du processus réglementaire, à l'instar de nos partis politiques qui ont leur propre constitution sur la manière de se gouverner, mais le tout doit évidemment se faire conformément à ce qui est prévu dans la Loi électorale du

particular case is my understanding of it. The unions would be free to operate within the context of the law in whatever means, bylaws and instruments they have set up within their own organizations.

The Chair: We have seven senators remaining on the list. We have less than 20 minutes, so I'm going to ask you to tighten up the questions and the responses, please. We'll move to Senator Batters.

Senator Batters: Mr. Calkins, thank you very much for being here today. Welcome. I was very pleased to hear you quote the now Chief Justice of the Saskatchewan Court of Appeal, Mr. Richards', comments. I thought those were very appropriate about union certification, and I wanted to ask you today: I know that there has been significant public opinion research conducted on this issue, and I'm wondering if you could tell us about those particular results.

Mr. Calkins: I'm glad you asked. I have a number of polls in this research binder that I have here. I believe there was a forum poll. There are number of other polls that have been conducted over time asking the very question: Should union certification and decertification be a mandatory secret ballot vote? Unsurprisingly, if you were to ask general lay people, who may or may not have been members of a union, typically, you find the support for the notion of a secret ballot vote well over 70 per cent and, in some cases, over 80 per cent. What is particularly striking, though, is that when you parse out, in that polling information, people who have worked or currently are working in a union, the response is typically higher, which means that folks who have experienced being a part of a collective bargaining unit or are currently in a collective bargaining unit understand the ramifications of what a secret ballot vote means for them and what it empowers them to do. Surprisingly as well, the various polling information that we have all seems to indicate that even in the province of Quebec, the motion for a mandatory secret ballot vote is actually higher.

Senator Plett: Thank you being here. You should have been in our chamber yesterday when we were given a lesson by one senator who didn't believe that private members' bills should carry as much weight as government legislation. So I want to just suggest to you that I certainly support your comments about private members' legislation, and it is one way that members of Parliament can make a change.

Chair, the questions I had were asked, so I'm okay.

Senator Fraser: Thank you very much, Mr. Calkins. I apologize for being late. I had to be in the chamber for the conclusion of some business there. I'm sure you're familiar with those conflicting demands.

Mr. Calkins: I understand.

Canada. Selon ce que j'en comprends, ce serait la même chose dans le cas en question. Les syndicats seraient libres d'agir dans les limites permises par la loi en adoptant des mesures, des règlements administratifs et des instruments pour gouverner leur propre organisation.

Le président : Il reste sept sénateurs sur la liste et il nous reste moins de 20 minutes. Je vous demanderais donc de prendre moins de temps pour les questions et les réponses. La sénatrice Batters a la parole.

La sénatrice Batters : Monsieur Calkins, merci beaucoup de votre présence. Bienvenue. J'ai été ravi de vous entendre citer les propos du juge Richards, qui est maintenant juge en chef de la Cour d'appel de la Saskatchewan. Je crois que c'étaient des commentaires très judicieux au sujet de l'accréditation syndicale, et j'aimerais vous poser une question. Je sais que beaucoup de sondages d'opinion ont été réalisés sur la question. Pourriez-vous nous parler des résultats de ces sondages?

M. Calkins : Je suis content que vous me posiez cette question. J'ai un certain nombre de sondages dans mon cartable. Je crois qu'il y avait un sondage Forum. D'autres sondages ont été réalisés au fil du temps et ont posé la question suivante. L'accréditation d'un syndicat et la révocation de l'accréditation devraient-elles faire l'objet d'un scrutin secret? Sans surprise, si nous posons la question à des gens du public en général, qui sont peut-être membres d'un syndicat, on s'aperçoit normalement que plus de 70 p. 100 appuient la tenue d'un scrutin secret, et ce pourcentage atteint même parfois plus de 80 p. 100. Ce qui est particulièrement frappant, c'est que, si vous ne tenez compte dans le sondage que des gens qui ont déjà été membres d'un syndicat ou qui font actuellement partie d'un syndicat, le pourcentage est normalement plus élevé. Cela signifie que les gens qui ont déjà vécu l'expérience de faire partie d'un syndicat ou qui font actuellement partie d'un syndicat comprennent ce que signifie pour eux un scrutin secret et ce que cela leur permet de faire. Autre fait étonnant, les sondages semblent tous indiquer qu'au Québec l'obligation de tenir un scrutin secret reçoit un appui encore plus fort.

Le sénateur Plett : Merci de votre présence. Vous auriez dû assister à notre séance d'hier au Sénat, parce qu'un sénateur nous faisait la leçon et nous expliquait pourquoi il ne croyait pas que les projets de loi d'initiative parlementaire devraient avoir autant de poids que les projets de loi d'initiative ministérielle. Je tiens donc tout simplement à vous dire que je suis entièrement d'accord avec vous et vos commentaires concernant les projets de loi d'initiative parlementaire; c'est l'une des manières que les députés peuvent faire avancer les choses.

Monsieur le président, mes questions ont déjà été posées. Je n'ai rien d'autre à ajouter.

La sénatrice Fraser : Merci beaucoup, monsieur Calkins. Je m'excuse de mon retard. Je devais rester au Sénat pour la conclusion de certains travaux. Je suis persuadée que vous n'êtes pas étranger à de tels conflits d'horaire.

M. Calkins : Je comprends.

Senator Fraser: I did read your presentation, and I guess you read it all. I would just observe, partly in response to my colleague Senator Plett, that I, too, agree that we all have the right to propose private members' bills. I would stand absolutely in favour of that right, but we also have the right to say if we agree or disagree with the bills that are proposed by our colleagues on either side of the chamber.

I wonder if I could ask you: How many of the parties who would be affected by this bill have you consulted in drafting the bill — unions, employers' organizations, federal employers, federally regulated employers?

Mr. Calkins: I am a member of Parliament, and I tabled my bill in that capacity. So I consulted with people who could be, or currently are, members of unions or members of the public, in a general sense of that word. So I'm here in my capacity, the fact that I represent 115,000 people. They sent me here with an 81.5 per cent plurality in the last general election. Many of them have asked me to take up some of these concerns on their behalf.

However, I think your question is more about the consultative nature of whether or not I talked to stakeholders on either side of the collective bargaining table. Because I took the approach of looking after the interests of my constituents, I did some research. I talked to some of the folks at FETCO, for example. I had meetings with John Farrell. I've met with a number of other people. I don't remember, at this particular point in time, who all I met with, but I got a variety of opinions on the issue, some saying that maybe this doesn't need to be adjusted right now. I had some very supportive comments from certain parties. I believe I met with the Canadian Federation of Independent Business. Also, I'm not sure, but I think I met with somebody from the chamber of commerce. I don't know if it was at the federal level or at one of the local levels in my province. I constantly, in my capacity as a member of standing committees, meet with people of all sorts from time to time and have these kinds of conversations.

So I don't keep lists, and I apologize that I'm probably not answering your question as fulsomely as you want me to. But I brought the bill forward on behalf of my constituents, and those are the people I consulted with.

Senator Fraser: I'd like to come back to a question that I believe my colleague Senator Baker asked, but I would really like to hear your answer myself, if you don't mind. That has to do with the absence, in this bill, of the imposition of any time limit between the time of the request and the vote.

Mr. Calkins: I was very eloquent and articulate the first time.

Senator Fraser: I'm sure you were, but I didn't hear it.

La sénatrice Fraser : J'ai lu votre exposé et je présume que vous l'avez lu intégralement. En réponse notamment au commentaire de mon collègue, le sénateur Plett, j'aimerais aussi dire que je suis d'accord que nous avons tous le droit de présenter des projets de loi d'initiative parlementaire. J'appuie sans réserve un tel droit, mais nous avons aussi le droit de dire que nous sommes d'accord ou en désaccord avec les projets de loi présentés par nos collègues des deux côtés des chambres.

J'aimerais vous poser une question. Parmi les parties touchées par le projet de loi — les syndicats, les organisations représentant les employeurs, les employeurs fédéraux et les employeurs sous réglementation fédérale —, combien en avez-vous consulté lors de la rédaction du projet de loi?

M. Calkins : Je suis député et c'est à ce titre que j'ai déposé mon projet de loi. J'ai donc consulté des personnes qui pourraient être, ou qui sont actuellement, membres de syndicats ou du grand public, au sens large du terme. Je suis donc ici en ma qualité de député, en raison du fait que je représente 115 000 personnes. Ils ont été 81,5 p 100 à m'accorder leur confiance aux dernières élections générales. Nombre d'entre eux m'ont demandé de soulever certaines de ces préoccupations en leur nom.

Cependant, je pense que par votre question, vous cherchez à savoir si j'ai consulté des intervenants des deux côtés de la table des négociations. Parce que j'ai choisi de veiller aux intérêts de mes électeurs, j'ai fait des recherches. J'ai parlé à certains membres d'ETCOF, par exemple. J'ai eu des réunions avec John Farrell. J'ai rencontré un certain nombre d'autres personnes. Je ne me souviens plus de toutes celles que j'ai rencontrées à ce stade, mais j'ai entendu diverses opinions à ce sujet, et d'aucuns m'ont suggéré que peut-être qu'il n'y avait pas lieu en ce moment d'apporter les modifications proposées. J'ai reçu des commentaires très positifs de certaines parties. Je crois que j'ai rencontré des représentants de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. En outre, je ne suis pas certain, mais je crois que j'ai rencontré quelqu'un de la Chambre de commerce. J'ignore si c'était à l'échelon fédéral ou à l'un des échelons locaux dans ma province. En ma qualité de membre de comités permanents, je rencontre des gens de toutes les sphères de la société de temps à autre et je tiens ce genre de discussion avec eux.

Alors je ne garde pas de listes et je m'excuse de ne probablement pas répondre à vos questions de façon aussi détaillée que vous aimeriez. Mais j'ai déposé le projet de loi au nom de mes électeurs et des personnes que j'ai consultées.

La sénatrice Fraser : J'aimerais revenir à une question que mon collègue le sénateur Baker a posée, je crois, mais j'aimerais vraiment entendre votre réponse moi-même si cela ne vous ennuie pas. Ma question porte sur l'absence, dans ce projet de loi, de toute limite de temps entre le moment où la demande est présentée et le vote.

M. Calkins : Je me suis exprimé avec beaucoup d'éloquence la première fois.

La sénatrice Fraser : Je suis certaine que vous l'avez fait, mais je ne l'ai pas entendu.

Mr. Calkins: At the risk of botching it, I would just ask you to read the blues. Chair, I'm being asked the same question, and, out of respect for the senator, my legislation simply takes a process that the Canadian labour board already deals with on an optional basis and changes it into a mandatory practice, which tells me that the labour board already does have a system in place for adjudicating or proctoring an election. Furthermore, my understanding is that there are some court decisions surrounding this, as well as some common law, that would say that these things must be delivered in a timely fashion in order for them to withstand the test of common sense.

[Translation]

Senator Dagenais: I think this is a good bill. This may surprise you, but I was the president of my union for eight years. I did not have to have my members certified because they were already certified at the Sûreté du Québec. All of our employment contract and pension plan votes were held by secret ballot, obviously to avoid intimidation of members, even by the employer, especially in the case of collective agreements.

That being said, and you mentioned this, recently, the Charbonneau commission talked about FTQ Construction and the CSN, which really pressured the people on the North Shore to get them to support their union, and it is still going on, for that matter. I had some union representatives come to my office and tell me that the employer was pressuring certain members to vote for decertification. Eventually, however, I think a balance will be reached.

Do you think Bill C-525 will make that balance possible, ensuring that members who cast votes by secret ballot will not be pressured by union representatives or the employer? As you can imagine, sometimes when a secret ballot vote is held — I can tell you that pressure tactics were used leading up to the bargaining rounds for employment contracts. Secret ballot votes were held, but I got the sense that some members were told to vote in favour of the contract because, otherwise, special legislation would be passed. You know what I mean. Do you think this bill will help to fix that problem?

[English]

Mr. Calkins: The reason I brought the bill forward, senator — and I appreciate your comments — is that these are the same kinds of things that I have heard all the time. There is no doubt about it that, at election time, I, as a person who runs for elected office, put my case forward in front of the people who are my electorate. I do the best of my ability to do so, following the rules that we have in place to do so. Others put forward their ideas, but, at the end of the day, it's the people who get to ultimately decide, in the privacy and confidence of their own counsel, as to what's in their best interests. That's what my bill seeks to do.

M. Calkins : Au risque de bâcler ma réponse, je vous demanderais de simplement lire la transcription. Monsieur le président, on me repose la même question et, par respect pour la sénatrice, mon projet de loi rend simplement obligatoire le suivi d'un processus que la Commission canadienne des relations du travail suit déjà à titre facultatif; j'en déduis donc que la commission dispose déjà d'un système pour l'arbitrage et la surveillance d'une élection. En outre, je crois comprendre qu'il existe certaines décisions des tribunaux sur ce point ainsi que des règles de common law qui diraient que ces choses doivent être faites en temps opportun pour garder tout leur sens.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Je trouve que c'est un bon projet de loi. Cela va vous surprendre, mais j'ai été président de mon syndicat pendant huit ans. Je n'avais pas besoin d'accréditer mes membres, car ils l'étaient déjà à la Sûreté du Québec. Cependant, tous nos votes sur les contrats de travail et les régimes de retraite étaient des votes secrets, pour éviter, évidemment, que les membres soient victimes d'intimidation, même de la part d'un employeur, surtout lorsqu'il s'agissait de convention collective.

Ceci étant dit, et vous l'avez mentionné, dernièrement, avec la Commission Charbonneau, on a parlé de la FTQ Construction et de la CSN, qui faisaient beaucoup de pressions sur les gens de la Côte-Nord pour qu'ils adhèrent ou non à leur syndicat, et d'ailleurs, ce phénomène se poursuit. Il y a des représentants de syndicats qui sont venus me voir à mon bureau, en me disant que l'employeur exerçait une pression sur certains membres pour les inciter à voter pour la désaccréditation. Cependant, je pense qu'on va atteindre, éventuellement, un équilibre.

Selon vous, est-ce que le projet de loi C-525 va nous permettre d'atteindre l'équilibre, de sorte que les membres qui auront un vote secret n'aient pas à subir l'influence des représentants syndicaux ou de l'employeur? Vous comprendrez que, parfois, quand il y a un vote secret... je peux vous dire qu'avant les tournées sur les contrats de travail, il se faisait de la pression. Il y avait des votes secrets, mais je sentais qu'on indiquait à certains membres de voter en faveur, sinon, il y aurait une loi spéciale. Vous savez ce que je veux dire. Est-ce que vous pensez que cela va régler une partie du problème?

[Traduction]

M. Calkins : La raison pour laquelle j'ai déposé le projet de loi, sénateur Dagenais — et je vous sais gré de votre commentaire — c'est que ce sont les mêmes genres de choses que j'entends constamment. Il ne fait aucun doute que, au moment des élections, je dois présenter mes arguments aux électeurs de ma circonscription pour être élu. Je le fais au meilleur de ma connaissance en suivant les règles établies. Les autres présentent leurs idées mais, au bout du compte, il revient aux gens de décider, en leur âme et conscience, ce qui est dans leur intérêt. Voilà ce que mon projet de loi cherche à faire.

That would entail that there's no more card-check tactics, no more on your doorstep and no more walking down the line and saying we happen to know where you live. These are the things that people have brought to my attention that would no longer have any merit or meaning because all of that goes away with the privacy of a secret ballot vote. That doesn't mean that people aren't going to strongly make their cases. The employer and the union representatives will both strongly make their case. That's fine, and that's what a democracy is all about. Ideas should be brought forward, but ultimately, at the end of the day, in the best interests of the workers, just as it's in the best interests of Canadians when they vote in an election, they should be able to have that determination through a secret ballot vote.

Senator McInnis: When I was a very young man they had a card-check system in the union. They were trying to bring a union in at the Nova Scotia Power Commission, as it was then. One of the things that I thought at the time, when you would meet at night with a small group and it would get larger, was that you only heard from the union, and you never heard from the employer. I always found that a bit awkward, and I'm sure it's still the same way. But this is the point of the question. In reading some research on this topic, there was some concern that emanated around or surrounded lack of consultation, and the right of a member of Parliament to bring in a private member's bill. You know, I recall that years gone by, the electorate would always say that our members of Parliament are muzzled. I've noticed here, in the Senate, particularly in this committee since I've joined it, that there are a great number of private members' bills coming through. Do you see a problem with that at all?

Mr. Calkins: No. As a member of Parliament, I get one opportunity. Should I be lucky enough to have that opportunity in a four-year governing mandate of parliamentary stability, to have my name drawn in a lottery system? I was drawn in the first 100, and now we're here at the crux, the backstretch, so to speak, of year four of a majority government and just getting my private member's bill through this stage of the process. This means that there are very few opportunities for elected members of Parliament and senators to actually get their private members' bills not only looked at, not only tabled, not only debated, but to have them passed. So I consider it an honour and a privilege, which is why I decided, with my private member's bill, personally, to do something that was going to be meaningful, something that would make my country stronger, something that would make the people I represent more independent, more autonomous in their own lives and dealing with the decisions that would best affect them. It would be a real shame, it would be an absolute shame, if there were certain things — there already are certain things that MPs can't do; we can't vote to increase taxes, and rightfully so. But to suggest that somehow as a member of Parliament we can come here and that that should be even further narrowed, I think plays the very wrong message in the court of public opinion about what members of Parliament can do.

Cela voudrait dire qu'il n'y a plus de tactiques de vérification des cartes, plus de visites à domicile et plus de personnes qui vous accostent pour vous dire qu'elles savent où vous vivez. Ce sont les points que les personnes ont porté à mon attention qui n'auraient plus de mérite ou de signification, car ils disparaîtraient tous avec le vote secret. Cela ne signifie pas que les gens ne feront plus valoir leur point de vue énergiquement. L'employeur et les représentants syndicaux présenteront tous les deux de solides arguments. C'est bien et c'est démocratique. Il faut soulever des idées, mais au bout du compte, c'est dans l'intérêt des travailleurs de pouvoir le faire par vote secret, comme ce l'est pour les Canadiens lorsqu'ils participent à une élection.

Le sénateur McInnis : Lorsque j'étais très jeune, le syndicat avait un système de vérification des cartes. On essayait de faire entrer le syndicat à la Nova Scotia Power Commission, telle qu'elle était alors. À l'époque, j'ai remarqué que, lorsque l'on se rencontrait le soir avec un petit groupe qui s'agrandissait, l'on ne recevait que des messages du syndicat, jamais de l'employeur. J'ai toujours trouvé cela un peu gênant et je suis sûr que c'est toujours la même chose. Mais voilà où je veux en venir. Lorsque j'ai lu à ce sujet, la question du manque de consultation est ressortie ainsi que celle du droit d'un député de présenter un projet de loi d'initiative parlementaire. Vous savez, je me rappelle que par le passé, l'électorat disait toujours que les députés étaient muselés. J'ai remarqué qu'au Sénat, surtout depuis que j'ai rejoint ce comité, un grand nombre de projets de loi d'initiative parlementaire sont déposés. Cela vous pose-t-il problème?

M. Calkins : Non. En tant que député, j'ai une seule occasion de le faire. Devrais-je avoir la chance de pouvoir le faire dans le cadre d'un mandat de quatre ans au sein d'un gouvernement stable, d'avoir la chance que mon nom soit tiré au sort dans une loterie? Mon nom est sorti dans les 100 premiers, et nous nous trouvons maintenant au point crucial, à la dernière droite, de la quatrième année d'un gouvernement majoritaire, et je viens de réussir à faire passer mon projet de loi d'initiative parlementaire à cette étape du processus. Cela signifie que les députés et les sénateurs ont très peu de possibilités de faire en sorte que leurs projets de loi d'initiative parlementaire soient non seulement examinés, déposés et débattus, mais aussi adoptés. Alors j'estime que c'est un honneur et un privilège. Voilà pourquoi j'ai personnellement décidé de me servir de mon projet de loi d'initiative parlementaire pour faire quelque chose de significatif, quelque chose qui renforcerait mon pays, quelque chose qui permettrait de rehausser l'indépendance des personnes que je représente, leur autonomie, pour qu'ils puissent prendre les décisions qui leur conviennent le mieux. Ce serait dommage, ce serait vraiment dommage, s'il y avait des choses — il y a déjà certaines choses que les députés ne peuvent pas faire — à juste titre —, comme voter pour augmenter les impôts. Mais lorsque nous laissons entendre qu'il nous est possible de siéger à la Chambre et de jouer un rôle encore plus défini, je pense que nous lançons un message clair dans l'opinion publique concernant la contribution potentielle des députés.

Senator Munson: This is a fast and furious committee. I'm just sitting in. Thank you for being here, Mr. Calkins. I get the impression that you did not talk to PSAC or CLC, that you did talk to your constituents, but I'm concerned about —

Mr. Calkins: Some of my constituents are members of the Public Service Alliance.

Senator Munson: I guess the question I would pursue from Senator Fraser is did you talk to senior officials in the union movement. But the question has to do with the CIRB, the Canada Industrial Relations Board. Have you talked to officials at CIRB? They're the ones who will administer this whole thing. I understand there were only two complaints in 10 years at CIRB. Do you have any other evidence that workers are being coerced into forming unions? There were four complaints that were found against employers. I don't quite follow some of your rationale.

Mr. Calkins: I know some of my comments have been taken to mean that there's an issue there. I believe in the principle, and the principle is a secret ballot vote to further advance individuals' personal interests. It's a principle. It's the founding, the cornerstone of any democratic society — the secret ballot vote. Yes, I understand that the Canada Industrial Labour Relations Board has not dealt with a lot of complaints. But for a complaint of that magnitude to get before them it has to have a significant amount of evidence and it has to go through a significant process. I'm a member of Parliament, and the complaints I deal with are from Joe and Martha at the coffee table, when they call me from home and tell me what their concerns are. They can tell me their concerns as taxpayers paying for a public service or about being members of a union and how they have been treated as members of a union, or any of the other processes that are entailed in all of that.

Senator Munson: Did you talk to officials at CIRB?

Mr. Calkins: No, I did not.

Senator Munson: Thank you.

Mr. Calkins: I'm assuming they're going to appear before the committee.

Senator Frum: Related to Senator Munson's question, do you think the reason, perhaps, that there are not as many complaints as one might expect, given the amount of feedback that you've had, is that there is little faith in the possibility of remedial action in the event? How in this current system does one reverse a result? What remedial action would even be possible when there's intimidation?

Mr. Calkins: Again, that's a very good question, Senator Frum. The ability of an individual or a small handful of individuals who feel wronged, whether they're justified or not, would have to have the onerous task of organizing enough people

Le sénateur Munson : C'est un comité au rythme effréné. Je ne suis ici qu'à titre de membre suppléant. Merci d'être venu, monsieur Calkins. J'ai l'impression que vous n'avez pas parlé à l'AFPC ou au CCRI, que vous avez parlé à vos électeurs, mais je me préoccupe du fait que...

M. Calkins : Certains de mes électeurs sont membres de l'Alliance de la fonction publique.

Le sénateur Munson : J'aimerais enchaîner sur la question de la sénatrice Fraser et vous demander si vous avez parlé à des syndicalistes hauts placés. La question porte sur le CCRI, le Conseil canadien des relations industrielles. Avez-vous parlé à des responsables du CCRI? Ce sont eux qui administreront le tout. Je crois comprendre qu'il n'y a eu que deux plaintes en 10 ans au CCRI. Avez-vous d'autres preuves que les travailleurs sont contraints à former des syndicats? Quatre plaintes ont été déposées contre des employeurs. Je ne comprends pas tout à fait votre raisonnement.

M. Calkins : Je sais que certains ont déduit de mes commentaires qu'il y a un problème. Je crois au principe, et le principe est un vote secret pour faire avancer les intérêts personnels des particuliers. C'est un principe. C'est la fondation, la pierre angulaire de toute société démocratique — le vote secret. Oui, je comprends que le Conseil canadien des relations industrielles n'a pas eu à traiter beaucoup de plaintes. Mais pour qu'une plainte de cette envergure se retrouve devant eux, il faut qu'il y ait une quantité appréciable de preuves et que la plainte traverse une série d'étapes importantes. Je suis député, et les plaintes que je dois traiter sont celles de Joe et de Martha à la table basse, lorsqu'ils me téléphonent à la maison et me parlent de leurs préoccupations. Ils peuvent me faire part de leurs inquiétudes à titre de contribuables qui paient un service public ou me parler de leur expérience comme membres d'un syndicat et de la façon dont ils ont été traités à ce titre ou de tout autre processus que cela suppose.

Le sénateur Munson : Avez-vous parlé à des responsables du CCRI?

M. Calkins : Non, je ne l'ai pas fait.

Le sénateur Munson : Merci.

M. Calkins : Je présume qu'ils témoigneront devant le comité.

La sénatrice Frum : Pour en revenir à la question du sénateur Munson, pensez-vous que la raison pour laquelle le nombre de plaintes n'est pas aussi élevé que ce à quoi l'on pourrait s'attendre, compte tenu de toute la rétroaction que vous avez reçue, est que l'on croit peu en la possibilité de mesures correctives? Comment s'y prend-t-on dans le système actuel pour renverser une décision? Quelle mesure corrective pourrait-on même prendre en cas d'intimidation?

M. Calkins : Encore une fois, c'est une très bonne question, sénatrice Frum. Une personne ou un petit groupe de personnes qui estiment avoir été lésées, qu'elles soient ou non justifiées, auraient la tâche exigeante de s'organiser pour avoir

to be onside with them to overthrow or overturn a decision that has been made on behalf of the Canada Industrial Relations Board. Given the fact that they can't do so without having the ability to organize themselves and have a secret ballot vote and determine if they want to decertify or whatever the case may be, that would take the power and that whole process out of the hands of the Canada Industrial Relations Board and put it fairly where it belongs, in the hands of the workers.

The Chair: Could you explain to me, with respect to the card-check system, does that always reveal the identity of the individual?

Mr. Calkins: Your name is on the card, sir.

The Chair: It always does. So they know your position on the issue?

Mr. Calkins: Not only that, they usually ask you right to your face.

Senator Baker: For people who are watching this on television, so as not to leave them with the wrong impression, the present system that we have in Canada is the card system. If the union wishes to be certified, it seeks the signatures of at least half, 50 per cent plus one, of the people, of all of the employees of that particular unit that they're seeking. That is the present system. You're correct that there is a representation vote. In each piece of federal legislation that comes after — but it's kind of remedial, in that if two unions wished to represent the same group then you would have a vote. There are certain circumstances in which the Canada Industrial Relations Board has the authority and they retain that authority to have a secret ballot. There's no doubt about that.

But just one final question: I looked at your bill that came in from the House of Commons, and I could guess what some of the criticism would be, in that the way it was structured in the beginning, if you didn't have everybody voting, that all the no's, all those who didn't vote, would be counted as a no. You've changed the legislation, so that it requires just a majority of those who vote in the election. This makes it similar to what presently happens in five provinces. Okay?

Mr. Calkins: Yes.

Senator Baker: And your 40 per cent threshold; I think that's present in two jurisdictions in Canada: Alberta and Ontario. I believe if you —

The Chair: A question please.

Senator Baker: The quick question is this: Couldn't somebody criticize you and say that look, under your present bill you could have a union certified with less than 50 per cent of the employees taking part, because you have 40 per cent on the initial and then you have the majority of those people who voted?

What would your response to that be?

suffisamment de personnes de leur côté pour rejeter ou renverser une décision qui a été prise au nom du Conseil canadien des relations industrielles. Compte tenu du fait qu'elles ne peuvent le faire sans avoir la capacité de s'organiser, de tenir un vote secret et de déterminer si elles veulent retirer l'accréditation ou quelle que soit la situation, cela enlèverait son pouvoir et la responsabilité du processus au Conseil canadien des relations industrielles et le placerait, comme il se doit, entre les mains des travailleurs.

Le président : S'agissant du système de vérification des cartes, pourriez-vous m'expliquer s'il révèle toujours l'identité de la personne?

M. Calkins : Votre nom figure sur la carte, monsieur.

Le président : C'est toujours le cas. Alors ils connaissent votre point de vue sur la question?

M. Calkins : Pas seulement cela; d'habitude, ils vous le demandent directement.

Le sénateur Baker : Pour ne pas donner la mauvaise impression aux gens qui nous regardent à la télévision, le système actuel que nous avons au Canada est le système à cartes. Si le syndicat souhaite être accrédité, il doit obtenir les signatures d'au moins la moitié, 50 p. 100 plus un, des personnes, de tous les employés de l'unité particulière qu'ils visent. Tel est le système actuel. Vous avez raison de dire qu'il s'agit d'un scrutin de représentation. Dans chaque texte législatif fédéral qui vient après — mais ils sont en quelque sorte correctifs en ce sens que si deux syndicats souhaitaient représenter le même groupe, alors il vous faudrait voter. Il y a certaines circonstances dans lesquelles le Conseil canadien des relations industrielles est autorisé à tenir un vote secret et le reste. Cela ne fait aucun doute.

Une dernière question : j'ai examiné votre projet de loi qui nous a été renvoyé de la Chambre des communes et j'ai pu deviner les critiques qu'il susciterait à cause de sa structure au début : si tout le monde ne vote pas, tous les « non », toutes les voix de ceux qui n'ont pas voté seraient comptées comme des « non ». Vous avez modifié la loi pour qu'elle n'exige que la majorité de ceux qui participent au scrutin. En cela, elle reflète ce qui se passe actuellement dans cinq provinces. C'est bien cela?

M. Calkins : Oui.

Le sénateur Baker : Et votre seuil de 40 p. 100, je crois qu'il se retrouve dans deux provinces au Canada : l'Alberta et l'Ontario. Je crois que si vous...

Le président : Une question, s'il vous plaît.

Le sénateur Baker : La question brève est la suivante : quelqu'un pourrait-il vous critiquer sous prétexte que, conformément à votre présent projet de loi, un syndicat pourrait être accrédité avec la participation de moins de 50 p. 100 des employés, car vous avez 40 p. 100 des employés initialement et ensuite, la majorité de ceux qui ont voté?

Que répondriez-vous à cela?

Mr. Calkins: My initial draft of the legislation was that it required 50 per cent plus 1, just like the card check system does. If the card check system is a true reflection of the will of the membership of the collective bargaining unit, then they should have no trouble attaining that same goal through a secret ballot vote. However, as you aptly pointed out, critics of the legislation said that there is no precedent for that kind of electoral threshold, other than maybe a few obscure cases. The bill was then changed to a majority of those who actually determined to cast their vote.

While you are correct in your assessment, Senator Baker, the reality is when there is a mandatory secret ballot vote cast by the labour board, generally speaking, voter turnout is very high. I am not concerned about the fact that, as you quite rightly pointed out, if you had a collective bargaining unit of a hundred people, it would take 40 of them to initiate a vote, and, of them, only the majority 50 plus 1 casting the ballot. You could have 50 people showing up for a vote and 26 people determining the presence of a union, but I think if we give workers the opportunity to come out and voice their concerns, and hear an airing, they will cast their ballots, and I'm not too worried about that threshold.

The Chair: Mr. Calkins, thank you for being here. I appreciate your appearance.

Mr. Calkins: Thank you to all members of the committee. I know you will give this bill serious consideration.

The Chair: On our second panel this evening, I would like to welcome, from the Federally Regulated Employers - Transportation and Communications, John P. Farrell, Executive Director. From Unifor, we have Roland Kiehne, Director of Membership Mobilization and Political Action; and Anthony Dale, Legal Counsel, who is joining him. From the Air Line Pilots Association, International, we have Captain Dan Adamus, President, Canada Board. From the Canadian Union of Public Employees, we have Paul Moist, National President. And from the Christian Labour Association of Canada, we have Brendan Kooy, Regional Director for Eastern Ontario.

Welcome, all. We will start with Mr. Farrell with an opening statement.

John P. Farrell, Executive Director, Federally Regulated Employers - Transportation and Communications: Thank you, Mr. Chair and honourable senators, for inviting Federally Regulated Employers - Transportation and Communications, otherwise known as FETCO, to appear before this committee to provide our comments on Bill C-525. My name is John P. Farrell, Executive Director, FETCO.

FETCO consists of most of the major federally regulated employers in the transportation and communications sectors. Its members employ approximately 350,000 employees in the federal jurisdiction covered by the Canada Labour Code. A list of our members is included in the documents that I have provided at appendix A.

M. Calkins : Au départ, le projet de loi exigeait 50 p. 100 plus un, tout comme le système de vérification des cartes. Si ce système reflète vraiment la volonté des membres de l'unité de négociations collectives, alors ils ne devraient avoir aucun mal à atteindre le même but par vote secret. Cependant, comme vous l'avez si bien mentionné, les détracteurs du projet de loi ont dit qu'il n'y avait aucun précédent pour ce type de seuil électoral, à part peut-être quelques cas obscurs. Le projet de loi a donc été modifié pour parler de la majorité des personnes qui choisissaient de voter.

Bien que votre évaluation soit correcte, sénateur Baker, en réalité, lorsqu'une commission des relations de travail tient un vote secret, en règle générale, la participation est très élevée. Je ne m'inquiète pas du fait que, comme vous l'avez fait remarquer, si vous aviez une unité de négociations collectives de 100 personnes, il en faudrait 40 pour demander la tenue d'un vote et, de ce nombre, seulement la majorité — 50 p. 100 plus un — qui participerait au scrutin. Vous pourriez avoir 50 personnes qui se présenteraient pour voter et 26 personnes qui détermineraient l'existence d'un syndicat, mais je pense que si nous donnons aux travailleurs la possibilité de faire entendre leurs préoccupations et d'entendre les doléances des autres, ils passeront aux voix, et je ne m'inquiète pas trop de ce seuil.

Le président : Monsieur Calkins, merci d'être venu. Je vous salue de l'avoir fait.

M. Calkins : Merci à tous les membres du comité. Je sais que vous allez examiner attentivement ce projet de loi.

Le président : Nous accueillons une deuxième série de témoins ce soir. J'aimerais souhaiter la bienvenue à John P. Farrell, directeur administratif, Employeurs des transports et communications de régie fédérale. D'Unifor, nous accueillons Roland Kiehne, directeur, Mobilisation des membres et action politique; et Anthony Dale, conseiller juridique, qui l'accompagne; de l'Air Line Pilots Association, International, nous accueillons le commandant Dan Adamus, président, Conseil canadien; du Syndicat canadien de la fonction publique, nous accueillons Paul Moist, président national; et de l'Association ouvrière chrétienne du Canada, nous accueillons Brendan Kooy, directeur régional, Est de l'Ontario.

Bienvenue à tous. Nous allons commencer par entendre les remarques liminaires de M. Farrell.

John P. Farrell, directeur administratif, Employeurs des transports et communications de régie fédérale : Merci, monsieur le président et honorables sénateurs, d'avoir invité les Employeurs des transports et communications de régie fédérale, aussi connu sous l'acronyme ETCOF, à témoigner devant le comité au sujet du projet de loi C-525. Je m'appelle John Farrell et j'en suis directeur général.

Notre organisation se compose des principaux employeurs des filières des transports et des communications assujetties aux lois fédérales, qui emploient environ 350 000 personnes visées par le Code canadien du travail. On trouve une liste de nos membres dans les documents fournis à l'annexe A.

In my remarks today, I will cover two main themes: first, FETCO support of Bill C-525 as currently written; and second, FETCO's concerns about the use of private members' bills as a means to amend labour legislation.

First, with respect to Bill C-525, FETCO members support Bill C-525 and encourage the Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs to adopt it as written.

Bill C-525 is a private member's bill. In its original form, it was unfairly constituted and prejudicial to unions and employees seeking certification. In its original form, C-525 required that in order for a union to be certified, it would have to demonstrate in a secret ballot vote that the union had an absolute majority of employees in the appropriate bargaining unit as opposed to the majority of employees in the appropriate bargaining unit casting ballots in favour of the union.

FETCO is pleased that Bill C-525 was modified substantially in the House of Commons by the House of Commons Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development before passing third reading in the house.

FETCO members prefer a secret ballot vote to a card-check system for the purpose of determining if a union is to become a certified bargaining agent for employees. A secret ballot vote is the essence of a true democratic choice and is entirely consistent with Canadian democratic principles. It allows each and every employee to express their true wishes without undue influence or disclosure of how they cast their ballot. This is the mechanism that is used for the electoral process in Canada, and it is the fairest process.

The current version of Bill C-525 requires that in order for a union to be certified, the majority of employees who cast ballots must vote in favour of being represented by the union. Furthermore, this certification process by means of a secret ballot vote based on the majority of votes cast is the standard that currently exists in the labour relations legislation in the provinces of Alberta, British Columbia, Nova Scotia, Ontario and Saskatchewan. It is a widely accepted method of determining certification in Canada. It is not new.

The provisions of Bill C-525 regarding the threshold number of employees required before the Canada Industrial Relations Board will order a certification vote or a decertification vote is 40 per cent. This is appropriate.

These provisions are equally fair and are consistent with rules for establishing certification or decertification vote thresholds in the various provincial jurisdictions.

In sum, FETCO supports Bill C-525.

Now, we do have some concerns about the use of private members' bills to modify labour legislation. Notwithstanding FETCO's support for Bill C-525, we want to express serious

Mon témoignage porte sur deux grands thèmes : notre appui à la version actuelle du projet de loi C-525 et notre préoccupation au sujet du recours aux projets de loi d'initiative parlementaire afin de modifier le droit du travail.

Premièrement, nos membres appuient le projet de loi C-525 et encouragent le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles à en adopter la version actuelle.

Dans sa version initiale, ce projet de loi d'initiative parlementaire était construit de manière inéquitable et portait préjudice aux syndicats et aux employés qui recherchent l'accréditation. Aux termes de cette version, un syndicat devrait, pour obtenir son accréditation, démontrer par la tenue d'un scrutin secret que la majorité absolue des employés d'une unité habile à négocier désire être représentée par cette unité, alors qu'auparavant il fallait que la majorité des employés d'une unité habile à négocier vote pour le syndicat.

Nous sommes très heureux que le Comité des ressources humaines de la Chambre des communes ait considérablement modifié le projet de loi C-525 avant l'étape de la troisième lecture à la Chambre.

Nos membres préfèrent un scrutin secret à un système de vérification de cartes pour déterminer si un syndicat deviendra l'agent négociateur accrédité des employés. Essence même d'un véritable choix démocratique, le scrutin secret est entièrement conforme aux principes de la démocratie canadienne. Grâce à lui, tous les employés expriment leur souhait sans subir d'influence indue ni dévoiler dans quel sens ils ont voté. Il s'agit du même mécanisme qui est employé dans le processus électoral au Canada et qui est le plus équitable.

Selon la version actuelle du projet de loi C-525, la majorité des employés qui votent doivent se prononcer favorables à l'idée d'être représentés par le syndicat. En outre, ce processus d'accréditation par un scrutin secret reposant sur la majorité des membres votants est considéré comme la norme dans le droit en matière des relations industrielles en Alberta, en Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et la Saskatchewan. Méthode largement acceptée pour obtenir l'accréditation au Canada, il n'a donc rien d'une nouveauté.

Les dispositions du projet de loi C-525 fixent à 40 p. 100 d'employés le seuil à atteindre avant que le Conseil canadien des relations industrielles demande la tenue d'un vote sur l'accréditation ou la révocation, ce qui nous semble approprié.

Ces dispositions sont équitables et conformes aux règles établissant les seuils de votes pour l'accréditation et la révocation dans les provinces.

En résumé, nous appuyons la version actuelle du projet de loi C-525.

Nous nous préoccupons un peu du fait que l'on ait recours aux projets de loi d'initiative parlementaire pour modifier le droit du travail. Malgré notre appui au projet de loi C-525, nous émettons

concerns that FETCO has regarding the process of using private members' bills to amend labour legislation and the Canada Labour Code.

For many years, employers, unions and the federal government have engaged in effective tripartite, pre-legislative consultation processes when contemplating changes to the Canada Labour Code and the regulations. These processes ensure that fact-based and informed decisions are taken with respect to the federal labour law and regulations. FETCO believes that this consultation model has permitted the federally regulated employers, unions and the federal government to successfully advance the interests of their respective constituents, and it has contributed to the stability of labour management relations in the federal jurisdiction and to the economic well-being of the Canadian economy.

This critical tripartite, pre-legislative consultation process is bypassed where changes to the Canada Labour Code are proposed through the mechanism of one-off private members' bills. The use of private members' bills as a method of labour law reform tends to politicize labour relations. It will cause the pendulum to swing between labour law extremes and will create labour relations instability.

In conclusion, FETCO supports Bill C-525 as passed by the House of Commons. As well, we sincerely appreciate the opportunity to express our strongly held view that the legislative process of using private members' bills to change labour legislation without the opportunity for genuine pre-legislative consultation is the wrong approach and should be avoided by all political parties in the future.

Thank you for the opportunity to express our views to this committee.

The Chair: Mr. Kiehne, are you ready to proceed?

Anthony Dale, Legal Counsel, Unifor: Anthony Dale here. Mr. Kiehne is with me.

I thank the committee for the opportunity to appear today. Members of the committee will know that Unifor is Canada's largest private sector trade union. We have more than 300,000 members across the country, in almost every sector of the economy.

We have tens of thousands of members in the federal sector, mainly covered by the Canada Labour Code but including employees in telecommunications, transportation and media, and including as well some employees covered by the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Labour Relations Act, those three statutes affected by Bill C-525.

Unifor was only established a couple years ago in 2013, but we have collective bargaining relationships with employers in the federal sector that have been established for many decades by predecessor trade unions. Many of those relationships — I will

de sérieuses réserves au sujet du recours aux projets de loi d'initiative parlementaire pour modifier le droit du travail et le Code canadien du travail.

Depuis longtemps, les employeurs, les syndicats et le gouvernement fédéral entreprennent des consultations pré-législatives efficaces lorsque des modifications au code et à ses règlements sont envisagées. Ces consultations font en sorte que les décisions prises à cet égard sont avisées et fondées sur des faits. Selon nous, les employeurs et syndicats assujettis à la loi fédérale ainsi que le gouvernement fédéral font avancer, par le truchement du modèle de consultation, les intérêts de leurs électeurs et contribuent à la stabilité des relations entre les employés et le patronat, de ressort fédéral, ainsi qu'à la santé de l'économie canadienne.

Les consultations pré-législatives entre les trois parties revêtent une grande importance, mais on les contourne au moyen de projets de loi d'initiative parlementaire ponctuels qui modifieraient le code. Ce recours pour réformer le droit du travail tend à politiser les relations industrielles. De plus, il causera un jeu du pendule qui oscillera d'une loi extrême à une autre et déstabilisera les relations de travail.

En conclusion, nous appuyons la version du projet de loi C-525 adoptée par la Chambre des communes. Nous sommes d'ailleurs reconnaissants d'avoir pu exprimer notre vive désapprobation quant au recours aux projets de loi d'initiative parlementaire pour modifier le droit du travail sans passer par des consultations pré-législatives véritables, une méthode que les partis politiques devraient dorénavant éviter.

Merci de nous avoir permis de faire part de nos points de vue au comité.

Le président : Monsieur Kiehne, êtes-vous prêt à commencer?

Anthony Dale, conseiller juridique, Unifor : Ici Anthony Dale. M. Kiehne est avec moi.

Je remercie le comité de nous permettre de témoigner devant lui aujourd'hui. Les membres du comité savent sans doute qu'Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada. Nous comptons plus de 300 000 membres au pays, dans presque chaque secteur de l'économie.

Nous avons des dizaines de milliers de membres dans le secteur fédéral qui sont, pour la plupart, visés par le Code canadien du travail. Il y a des employés dans les télécommunications, les transports et les médias, ainsi que des employés visés par la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, les trois lois touchées par le projet de loi C-525.

Unifor a été créé il y a seulement quelques années, en 2013, mais nous entretenons avec des employeurs du secteur fédéral des liens fondés sur la négociation collective tissés pendant de nombreuses décennies par des syndicats précédents. Nombre de

say all of those relationships — reflect the kind of good relations and constructive collective bargaining practices that Parliament has described in the preamble to Part I of the code.

Good industrial relations were said by Parliament in that preamble to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all. That remains the public policy of this country, as expressed in that preamble.

Unifor is also an active organizer of employees in the federal sector. Our union regularly brings applications to the Canada Industrial Relations Board, applications for certification supported by membership evidence. That evidence typically is in the form of signed union membership cards and a \$5 payment. The board, in every case, scrutinizes that membership evidence carefully, and we anticipate that the chair of the board will tell the committee later the kind of scrutiny and processes the board undertakes to examine membership evidence in those cases.

The board, under the code as it currently is, is empowered as well to hold a vote if it doubts the voluntariness of that membership evidence. Even if we apply with 100 per cent of membership cards for a bargaining unit, the board can still conduct a vote if any question is raised about the voluntariness or accuracy of the membership evidence that we present.

Assuming that we have majority support, we're then certified for that bargaining unit.

We regularly acquire new members in that way. We then bargain collective agreements, which are subjected to ratification votes by employees, and of course if employees change their minds about union representation they can apply to revoke our bargaining rights.

The committee knows that in some provinces there's a different process in place where there is a second stage in the application process, and that second stage is a representation vote. We believe that in those processes, employers then are given an opportunity to interfere in what is essentially an employee decision to change the minds of employees who have previously supported the union's application. In those jurisdictions, we see more complaints of unfair labour practices by employers, such as illegal coercion and discipline.

That brings us to Bill C-525, which we call a solution in search of a problem. It would introduce that kind of a secret representation vote in every case.

We believe that that process is based on a presumption that employees can't be trusted to make a decision about union representation when they sign a card and pay \$5 to a co-worker or union organizer. That's not Unifor's experience. Our experience is

ces relations — je dirais même toutes ces relations — reflètent le type de bonnes relations et de pratiques de négociation collective constructives que le Parlement a décrit dans le préambule de la partie I du code.

Dans ce préambule, le Parlement a dit que les relations industrielles sont dans l'intérêt du Canada pour veiller à ce que tout le monde ait sa juste part des fruits du progrès. Cela demeure la politique publique du Canada, tel qu'il est dit dans le préambule.

Unifor organise aussi activement les employés du secteur fédéral. Notre syndicat présente régulièrement des demandes au Conseil canadien des relations industrielles, des demandes d'accréditation appuyées par des preuves d'adhésion. Ces preuves consistent habituellement en des cartes de membres signées et un paiement de 5 \$. Dans chaque cas, le conseil examine avec soin les preuves d'adhésion, et nous nous attendons à ce que son président vous parle tout à l'heure du type d'examen et de processus que le conseil privilégie pour examiner les preuves dans ces cas.

Au titre du code en vigueur, le conseil a aussi le pouvoir de tenir un vote s'il doute du caractère volontaire de l'adhésion. Même si nous présentons une demande avec 100 p. 100 des cartes de membres pour une unité de négociation, le conseil peut toujours tenir un vote s'il remet en question le caractère volontaire ou l'exactitude des preuves d'adhésion que nous lui avons présentées.

Si nous jouissons d'un appui majoritaire, nous sommes alors accrédités pour cette unité de négociation.

Nous accueillons régulièrement de nouveaux membres de cette façon. Nous négocions ensuite les ententes collectives, qui sont soumises à des votes de ratification par les employés, et si les employés changent d'avis concernant la représentation syndicale, ils peuvent bien sûr demander la révocation de nos droits de négociation.

Le comité sait que dans certaines provinces, la façon de faire est différente lorsque le processus de demande comporte une deuxième étape, soit un scrutin de représentation. Nous croyons que dans le cadre de ces processus, les employeurs ont ensuite l'occasion d'interférer dans ce qui est essentiellement une décision des employés pour faire changer d'idée ceux qui avaient auparavant appuyé la demande du syndicat. Dans ces administrations, nous voyons plus de plaintes de pratiques de travail injustes par des employeurs, comme la coercition et les mesures disciplinaires illégales.

Cela nous amène au projet de loi C-525, que nous appelons une solution à la recherche d'un problème. Il permettrait la tenue de ce type de scrutin de représentation secret dans chaque cas.

Nous croyons que ce processus est fondé sur la présomption que l'on ne peut pas compter sur les employés pour prendre une décision concernant la représentation syndicale lorsqu'ils signent une carte et versent 5 \$ à un collègue ou à un organisateur

that employees very rarely seek to revoke or retract their membership card once they have signed it, although they're free to do so.

The committee is aware of the work of the Sims task force, and I know that other witnesses will refer to it as well. That's the task force which produced the *Seeking a Balance* report in the mid-1990s. The option of moving away from a card-based system to a vote-based system was studied by that task force and rejected.

It said that the current card-based system was not unreliable. At page 62 of that report they said:

We are not convinced that the statute should make representation votes mandatory. The card-based system has proven to be an effective way of gauging employee wishes and we are not persuaded that it is unsound or inherently unconvincing . . .

The Chair: Mr. Dale, I'm going to have to ask you to wrap up, please. You were given a timeline. Can you wrap up, please?

Mr. Dale: I will. I have two very quick things about the bill itself. Unfortunately, it doesn't contain a requirement that votes be conducted quickly, as in Ontario, where votes have to happen within five days. That's really unfortunate.

The second thing is that the language of the bill suggests that modern alternative voting methods, such as Internet or telephone, would be precluded. That's because it talks about a secret ballot representation vote in contrast to the code today, which just says representation vote.

It is going to be argued that that change makes a difference so that it has to be an in-person vote, which is going to be very difficult in the case of federal employers in the transportation industry, for example, who are scattered across the country.

We think this bill interferes unnecessarily with a good system, a balanced system that works already.

Captain Dan Adamus, President, Canada Board, Air Line Pilots Association, International: I appreciate the opportunity to speak to you today. The Air Line Pilots Association, International is a union that represents almost 51,000 pilots who fly for 31 Canadian and U.S.-based airlines. I'm pleased to be able to participate in the discussion this afternoon and share ALPA's views regarding the proposed legislation.

The bill proposes to amend the union certification and decertification provisions of three pieces of legislation, including the Canada Labour Code. As ALPA's members are covered by

syndical. Ce n'est pas ce qu'Unifor a remarqué. Notre expérience nous a appris qu'il est très rare que les employés cherchent à révoquer ou à retirer leur carte de membre une fois qu'ils l'ont signée, bien qu'ils soient libres de le faire.

Le comité connaît les travaux du Groupe de travail Sims, et je sais que d'autres témoins y feront aussi allusion. Il s'agit du groupe de travail qui a produit le rapport intitulé *Vers l'équilibre* au milieu des années 1990. Il a étudié l'option de délaisser un système de cartes en faveur d'un système de scrutin et l'a rejetée.

Il a dit que le système de cartes actuel n'est pas peu fiable. À la page 68 du rapport, il a dit :

Nous ne sommes pas convaincus que la loi devrait imposer la tenue d'un scrutin. Jusqu'à maintenant, le système de cartes de membres s'est révélé un moyen efficace pour vérifier la volonté des employés à l'égard de l'accréditation, et nous ne sommes pas persuadés que les employeurs jugent discutable ou peu convaincante cette façon de procéder.

Le président : Monsieur Dale, je vais devoir vous demander de terminer. Nous vous avons donné une limite de temps. Pouvez-vous clore vos remarques liminaires, s'il vous plaît?

M. Dale : Je vais le faire. J'ai deux points très brefs à mentionner concernant le projet de loi en tant que tel. Malheureusement, il n'exige pas que le scrutin soit tenu rapidement, comme en Ontario, où la tenue d'un scrutin doit se faire dans les cinq jours. C'est vraiment dommage.

Le deuxième point est que le libellé du projet de loi laisse entendre que les autres méthodes de scrutin modernes, comme le vote par Internet et téléphone, seraient exclues. C'est parce qu'il est question d'un scrutin de représentation secret qui se démarque du code d'aujourd'hui, qui ne parle que d'un scrutin de représentation.

On va faire valoir que cette modification fait une différence et qu'il faut que le vote se fasse en personne, ce qui sera très difficile dans le cas, par exemple, d'employés fédéraux dans l'industrie des transports, qui se trouvent un peu partout au pays.

Nous pensons que ce projet de loi interfère inutilement avec un bon système équilibré qui fonctionne déjà.

Capitaine Dan Adamus, président, Conseil canadien, Air Line Pilots Association, International : Je vous sais gré de me donner l'occasion de témoigner devant vous aujourd'hui. L'Air Line Pilots Association, International est un syndicat qui représente près de 51 000 pilotes qui travaillent pour 31 entreprises de transport aérien basées au Canada et aux États-Unis. Je suis ravi de pouvoir participer à la discussion cet après-midi pour vous faire part du point de vue de l'ALPA concernant le projet de loi à l'étude.

Le projet de loi propose de modifier les dispositions relatives aux méthodes d'accréditation et de révocation de l'accréditation syndicales de trois textes de loi, dont le Code canadien du

the Canada Labour Code, the bill's provisions could have a direct impact on our members. When speaking to the amendments, it is that piece of legislation to which I refer.

Although its sponsor attempts to characterize the amendments as the protection of voting rights, the actual purpose of the bill is to make it more difficult for workers to exercise their rights to unionize and remain unionized, even though no evidence has been presented showing that the current labour relations laws with respect to certification and decertification need to be changed.

We acknowledge that the bill has been amended, striking down the most offensive of its provisions, but it is important to remember what was initially proposed. Understanding what was proposed leads to understanding why it was proposed.

For certification, failure on the part of an employee to vote was counted as a vote against certification. For decertification, the failure of an employee to vote was counted as a vote in favour of decertifying the union. It is totally undemocratic to assume that those who do not even bother to cast ballots are opposed to unionization. Those outrageous provisions illustrate the true intent of the bill — the why: an unvarnished attempt to weaken unions and unionization. It is with that in mind that we must regard the provisions that remain.

The bill will abolish the long-accepted practice of a 50 per cent plus 1 membership card signing to form a bargaining unit.

The bill will abolish the long-accepted card-check procedure for forming a union which helps insulate employees who wish to join a union from intimidation and other unfair labour practices.

It will be replaced by a two-stage process adding a secret ballot voting process in addition to card signing.

Again, these provisions are designed to weaken unions, not protect voters' rights. But the greater question is why we are here today. Why is this piece of legislation being proposed at all?

No labour relations stakeholders have requested these provisions. There has been no clamour for change coming from the employers in the federally regulated sectors.

Bill C-525 was not proposed by the Minister of Labour but by a private member, Mr. Blaine Calkins. The proposed changes to important labour laws were developed without consultation with stakeholders. Changes to such important legislation should come from the stakeholders, not be imposed upon them by a third party.

travail. Comme les membres de l'ALPA sont visés par le code, les dispositions du projet de loi pourraient avoir une incidence directe sur eux. Lorsque je parle des modifications, c'est à ce texte de loi que je fais allusion.

Bien qu'il tente de qualifier les modifications de protection du droit de vote, le projet de loi vise vraiment à faire en sorte qu'il soit plus difficile pour les travailleurs de se prévaloir de leurs droits de se syndiquer et de le rester, même si rien ne prouve qu'il soit nécessaire de modifier les dispositions relatives à l'accréditation et à la révocation de l'accréditation dans les lois sur les relations de travail en vigueur.

Nous reconnaissons que le projet de loi a été modifié et que ses dispositions les plus choquantes ont été retranchées, mais il est important de ne pas oublier ce qui a été proposé au départ. Le fait de comprendre ce qui a été proposé nous permet de comprendre pourquoi ce l'a été.

Dans le cas de l'accréditation, le défaut pour un employé de voter comptait pour un vote contre l'accréditation. Dans le cas de la révocation de l'accréditation, le défaut pour un employé de voter comptait pour un vote en faveur de la révocation de l'accréditation syndicale. Ce n'est pas du tout démocratique de présumer que ceux qui ne se donnent même pas la peine de participer au scrutin s'opposent à la syndicalisation. Ces dispositions scandaleuses illustrent la véritable intention du projet de loi — son pourquoi : une tentative pure et simple d'affaiblir les syndicats et la syndicalisation. C'est dans cette optique que nous devons étudier les dispositions qu'il reste.

Le projet de loi abolira la pratique bien établie de la signature de la carte d'adhésion par 50 p. 100 des membres plus un pour former une unité de négociation.

Le projet de loi éliminera le processus accepté depuis longtemps de vérification des cartes pour former un syndicat, qui contribue à protéger les employés qui souhaitent adhérer à un syndicat contre des actes d'intimidation et d'autres pratiques de travail déloyales.

On le remplacera par un processus en deux étapes où l'on ajoutera un scrutin secret en plus de la signature des cartes.

Là encore, ces dispositions visent à affaiblir les syndicats et non pas à protéger les droits des électeurs. Mais ce qu'il faut se demander, c'est pourquoi nous sommes ici aujourd'hui. Pourquoi ce projet de loi est-il proposé?

Aucun intervenant en matière de relations de travail n'a demandé ces dispositions. Il n'y a eu aucune revendication de la sorte de la part des employeurs dans les secteurs sous réglementation fédérale.

Le projet de loi C-525 n'a pas été proposé par la ministre du Travail; il a été présenté par un simple député, M. Blaine Calkins. Les changements proposés à ces importantes lois du travail ont été élaborés sans consulter les intervenants. Les modifications à des lois aussi importantes devraient venir des intervenants, et non pas leur être imposées par une tierce partie.

One of the strengths of the Canada Labour Code is that it has evolved through the tripartite consultation process. That process of consultation between the government, federal employers and employees has resulted in the parties' respect for the code, which has resulted in strong and stable employer-employee relationships in the federal sector.

Look at collective bargaining as an example. Under the code, the vast majority of collective agreement negotiations are settled successfully without strike or lockout. That illustrates that the code is already an effective labour relations tool.

Testimony regarding this proposed legislation was heard at the Human Resources, Skills and Social Development Committee of the House of Commons. Mr. Calkins, the bill's sponsor, revealed that he had undertaken no consultations with labour relations stakeholders before the introduction of his bill. The federal employers group, FETCO, and federally regulated employee associations testified to the importance of pre-legislative consultations.

In its essence, the bill is an unnecessary, unwarranted intrusion into rights already long established in the Canada Labour Code. It is readily apparent that the tripartite consultative process is far superior to piecemeal amendments proposed by a private member who has no expertise with the subject matter and who has not sought the expertise of those who do.

I thank you for your attention and look forward to your questions.

Paul Moist, National President, Canadian Union of Public Employees: Honourable senators, CUPE is pleased to be here today. We are the largest union in Canada, just over 630,000 members, in all corners of Canada, over 2,000 locals. About 20,000 of those members are covered by the Canada Labour Code in transportation, telecommunications, broadcast, airports, flight attendants, port authorities, et cetera.

We're here today to ask senators to set this ill-conceived bill aside completely. We are deeply concerned about the requirement for mandatory certification votes for a couple of reasons.

The Canada Industrial Relations Board does not have the resources to conduct mandatory votes for every application without undue delay. Unlike other mandatory vote jurisdictions, there's no proposal here for the mitigating provision of quick votes that Unifor just mentioned to you, to minimize this window of exposure to vulnerability. It is a tremendous shortcoming.

Further, the proposed legislation seeks to eliminate and not maintain a current protection in section 39(2), which maintains stability by prohibiting decertification applications during the

L'une des forces du Code canadien du travail, c'est qu'il a évolué grâce au processus de consultation tripartite. Ce processus de consultation entre le gouvernement, les employeurs fédéraux et les employés a fait en sorte que les parties respectent le code, ce qui a donné lieu à des relations employeur-employé solides et stables dans le secteur fédéral.

Prenons les négociations collectives, par exemple. En vertu du code, la grande majorité des négociations de conventions collectives sont conclues avec succès, sans grève ou lock-out. Voilà qui montre que le code est déjà un outil efficace pour les relations de travail.

Des témoignages sur le projet de loi ont été entendus au Comité des ressources humaines, du développement des compétences et du développement social de la Chambre des communes. M. Calkins, le parrain du projet de loi, a révélé qu'il n'avait tenu aucune consultation avec les intervenants en relations de travail avant de présenter son projet de loi. Les groupes d'employeurs fédéraux, les ETCOF, et les associations d'employés sous réglementation fédérale ont indiqué à quel point il est important de tenir des consultations prélegislatives.

Le projet de loi est essentiellement une atteinte inutile et injustifiée aux droits établis depuis longtemps dans le Code canadien du travail. Il est évident que le processus de consultation tripartite est nettement plus efficace que les modifications à la pièce proposées par un simple député qui n'a aucune expérience en la matière et qui n'a pas sollicité l'aide d'experts.

Je vous remercie de votre attention, et je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Paul Moist, président national, Syndicat canadien de la fonction publique : Honorables sénateurs, le SCFP est ravi d'être ici aujourd'hui. Nous sommes le plus grand syndicat au Canada, avec un peu plus de 630 000 membres à l'échelle du pays et plus de 2 000 sections locales. Environ 20 000 de nos membres sont régis par le Code canadien du travail, dont les agents de bord et ceux qui travaillent dans les aéroports et les administrations portuaires, ainsi que dans les secteurs des transports, des télécommunications et de la radiodiffusion.

Nous sommes ici aujourd'hui pour demander aux sénateurs de mettre complètement de côté ce projet de loi mal conçu. Nous nous inquiétons beaucoup au sujet de l'exigence relative au vote obligatoire pour l'accréditation, et ce, pour un certain nombre de raisons.

Le Conseil canadien des relations industrielles ne dispose pas des ressources nécessaires pour tenir des votes obligatoires pour toute application sans causer des retards indus. Contrairement à d'autres administrations où le vote est obligatoire, le projet de loi ne comporte aucune disposition pour la tenue rapide de scrutins, comme Unifor vous l'a proposé, en guise de mesure d'atténuation pour éviter ce genre de problème. C'est une énorme lacune.

De plus, le projet de loi vise à éliminer une mesure de protection prévue au paragraphe 39(2), qui assure une stabilité en interdisant des demandes de révocation d'accréditation durant les

bargaining period and provides necessary protections when the union is making a reasonable effort to negotiate a collective agreement. Without section 39(2), all an employer has to do is stretch out bargaining to open up a decertification window, a provision that doesn't exist right now. Section 39(2) is in the current act.

The code as it stands works and should not be subject to arbitrary changes which are brought about by a badly drafted bill. We echo the comments made by Mr. Farrell and Captain Adamus about consensus having been the hallmark of change to this code over the years.

Logic and experience dictate that the proposed legislative changes will only increase the possibility for delay with mandatory votes if the board loses the discretion to determine when votes should be held and the automatic certification process is removed from the code. By requiring votes, even if 100 per cent of the employees sign a union card, the bill will create longer delays.

Remember, private members' bills cannot add expenses to government. Any certification application will become a drawn-out, two-stage process. If more than 50 per cent of workers in a workplace sign a card and pay \$5 today, they have cast their vote. Layering on a redundant CIRB vote is simply a roadblock to their democratic rights to unionize.

For those of you who are reluctant to accept this proposition, be assured the board already verifies cards and ensures signatures and legitimacy or they order a vote if they have any questions on that.

Without prejudice to our position that you should reject this bill, we would urge you if you are going to adopt it in some form to mitigate the worst excesses of it by mandating quick votes. A quick vote happens when labour legislation requires certification votes and that they be held in a timely way.

From publicly available information from CIRB records, it takes on average 157 days today to certify an automatic, clean certification application. There's going to be more delay if you are ordering a vote.

Under the heading of "All change is not progress," Parliament recently created a new social security panel to make things more efficient in Canada. Today, 14,000 CPP disability applications are backed up. On the front page of today's *Globe and Mail*, 400 people were hired in the EI appeals system because the appeals are backed up, and 74 people are being asked to do the work of what 1,000 used to do.

négociations collectives et fournit les protections nécessaires lorsque le syndicat fait un effort raisonnable pour négocier une convention collective. Sans le paragraphe 39(2), tout ce que l'employeur n'a qu'à faire, c'est d'étirer les négociations pour permettre qu'une révocation soit possible, disposition qui n'existe pas en ce moment. Le paragraphe 39(2) se trouve dans la loi actuelle.

Le code dans sa forme actuelle fonctionne et ne devrait pas être sujet à des changements arbitraires proposés dans un projet de loi mal rédigé. Nous faisons écho aux observations de M. Farrell et du capitaine Adamus qui ont dit que l'esprit de consensus est le trait distinctif des modifications apportées au Code du travail au fil des ans.

La logique et l'expérience nous ont appris que les changements législatifs proposés ne feront qu'augmenter le risque de retard en raison des votes obligatoires si le conseil perd la discrétion de déterminer quand les votes devraient être tenus et si le processus d'accréditation automatique est éliminé du code. En exigeant la tenue de votes, même si 100 p. 100 des employés signent une carte d'adhésion au syndicat, le projet de loi donnera lieu à de plus longs retards.

Il ne faut pas oublier que les projets de loi d'initiative parlementaire ne peuvent pas augmenter les dépenses gouvernementales. Toute demande d'accréditation traînera en longueur et fera l'objet d'un processus en deux étapes. Si plus de 50 p. 100 des travailleurs signent une carte et paient 5 \$ aujourd'hui, alors ils ont voté. L'ajout d'un vote redondant du CCRI n'est qu'une entrave à leurs droits démocratiques de se syndiquer.

Pour ceux d'entre vous qui hésitent à accepter cette proposition, sachez que le conseil vérifie déjà les cartes et s'assure de la validité des signatures ou ordonne la tenue d'un scrutin s'il a des doutes.

Sans vouloir affaiblir notre position selon laquelle vous devriez rejeter ce projet de loi, nous vous exhortons à atténuer les pires excès en ordonnant la tenue rapide de votes, si vous décidez de l'adopter sous une forme ou une autre. On procède à un vote rapide lorsque les lois du travail exigent des votes pour l'accréditation.

D'après des renseignements accessibles au public tirés de dossiers du CCRI, il faut en moyenne 157 jours pour certifier une demande d'accréditation automatique à l'heure actuelle. Il y aura plus de retards si vous ordonnez la tenue d'un vote.

Sous la rubrique « Tout changement n'est pas synonyme de progrès », le Parlement a récemment créé un nouveau groupe chargé de la sécurité sociale pour améliorer l'efficacité au Canada. À l'heure actuelle, il y a un arriéré de 14 000 demandes de prestations d'invalidité du RPC. À la une du *Globe and Mail* d'aujourd'hui, on dit que 400 personnes ont été embauchées dans le système d'appel de l'assurance-emploi pour éliminer l'arriéré et qu'on demande à 74 personnes de faire le travail autrefois accompli par un millier de personnes.

So there is no efficiency in this, but if you are going to proceed with it, the B.C. code, automatic vote within 10 days; the Ontario code, five days automatic vote, period.

Mr. Filmon, as Premier of Manitoba, and Mr. Vic Toews, as the Minister of Labour at the time — I met with him many times in my home province — Mr. Filmon brought in an amendment where votes are required seven days after the application for certification.

So in conclusion, C-525 remains hugely problematic. It should not have been brought in, as Captain Adamus said, without consultation. As you know, it abolishes certification; it requires votes; it doesn't contemplate remedies or safeguards for workers if the inevitable happens, an increased period when workers will be vulnerable to reprisals with delays that have to happen in the certification process given the CIRB's own information. It cannot require evidence of a true majority of support for a decertification application. Finally, it has removed a provision which blocked decertification applications during delicate periods when the parties are bargaining.

I want to conclude by saying it is a carefully calibrated regime for labour relations. The federal code, of all the jurisdictions in Canada, has been a hallmark of consensual decision making, if we tweak the code. That has not always been what we wanted. We didn't always get what we wanted, but we worked out in consensus through various ministers of labour. All changes to the code in the last two decades have been brought about through the offices of the labour minister under successive different governments, and we shouldn't reject a system that has been very good.

The Chair: I'll ask you to wrap up.

Mr. Moist: I know this committee is particularly seized with the question of constitutionality. I know you're aware of the issues we are awaiting from the Supreme Court from Saskatchewan.

The Chair: We have to move on.

Brendan Kooy, Regional Director for Eastern Ontario, Christian Labour Association of Canada: Thank you, Mr. Chair and honourable members of this committee, for the opportunity to speak to you today with this bill. CLAC is one of the largest independent unions in Canada and one of Canada's fastest-growing unions. Founded in 1952, we operate through 15 different member centres and represent over 60,000 workers across the country and across different sectors.

Ce n'est donc pas efficace, mais si vous décidez d'aller de l'avant avec ce projet de loi, le code de la Colombie-Britannique prévoit un vote automatique dans un délai de 10 jours et celui de l'Ontario, un vote automatique dans un délai de 5 jours.

Le premier ministre du Manitoba, M. Filmon, à l'époque où M. Vic Toews était ministre du Travail — je l'ai rencontré plusieurs fois dans ma province —, a présenté une modification pour exiger la tenue de votes sept jours après la demande d'accréditation.

Donc, pour conclure, le projet de loi C-525 continue de poser de sérieux problèmes. Comme le capitaine Adamus l'a dit, il n'aurait pas dû être proposé sans consultation. Comme vous le savez, il abolit l'accréditation, exige la tenue de votes et ne prévoit aucun recours ou aucune mesure de protection pour les travailleurs si l'inévitable se produit, et augmente la période où les travailleurs seront plus vulnérables de faire l'objet de représailles et de délais qui doivent être respectés dans le cadre du processus d'accréditation, d'après les informations du CCRI. Il ne peut pas exiger la preuve d'un appui majoritaire pour une demande de révocation d'accréditation. Enfin, il élimine une disposition qui empêche de présenter des demandes de révocation au cours des périodes délicates où les parties sont en négociation.

Je voudrais terminer en disant que c'est un régime soigneusement conçu pour les relations de travail. Le code fédéral, de toutes les provinces et de tous les territoires au Canada, est synonyme de processus décisionnel consensuel, si nous y apportons quelques ajustements. Cela n'a pas toujours été ce que nous voulions. Nous n'avons pas toujours obtenu ce que nous voulions, mais nous sommes parvenus à des consensus avec divers ministres du Travail. Tous les changements au code au cours des deux dernières décennies ont été apportés par l'entremise des bureaux des ministres du Travail sous les différents gouvernements qui se sont succédé, et nous ne devrions pas rejeter un excellent système.

Le président : Je vous demanderais de conclure.

M. Moist : Je sais que votre comité se penche beaucoup sur la question de la constitutionnalité. Je sais que vous êtes au courant que nous attendons en Saskatchewan une décision de la Cour suprême.

Le président : Nous devons passer à un autre intervenant.

Brendan Kooy, directeur régional, Est de l'Ontario, Association ouvrière chrétienne du Canada : Merci, monsieur le président, et merci, honorables membres du comité, de me donner l'occasion de prendre la parole devant vous aujourd'hui pour discuter de ce projet de loi. La CLAC est l'un des syndicats indépendants les plus importants qui connaît la croissance la plus rapide au Canada. Fondée en 1952, la CLAC mène ses activités par l'entremise de 15 centres différents et représente plus de 60 000 travailleurs de partout au pays qui œuvrent dans divers secteurs.

We have a very strong presence in the oil and gas sector in Alberta, in natural resource development in Ontario, Saskatchewan, Alberta, B.C. and the territories, as well as construction, transportation, health care and other industries throughout Canada. Most important to this committee, CLAC has a strong construction and mining presence north of highway 60 in Alberta and in the territories and is also a stakeholder in the transportation sector, which are the jurisdiction of the CIRB. As such, we are very much affected by the proposed changes.

First, CLAC does fully appreciate the amendment that was introduced by the House of Commons HUMA Committee in February clarifying that “a majority of votes cast” would certify or decertify a union and would not count employees who did not cast a vote as voting against the measure. This was an amendment that CLAC and some other members of the labour community had strongly recommended and that the HUMA Committee members did adopt.

Today, I wish to point out and draw to the committee’s attention two aspects of the bill that I believe should be given significant consideration. The first one has already been talked about at length, and that’s the need for a timely vote if a secret ballot vote is in fact going to be ordered. There is a standard for this across Canada. Ontario has seven days; B.C. has 10 days from the date of an application that you should have a vote. There’s good reason for this. This is because things will grow cold. I don’t think it’s in the interest of the union or the employer to have a long delay between the date of an application and the date of a vote. Things change two, three, four, five, six days down the road, or certainly 157 days down the road.

The second aspect that I would like to draw your attention to is how votes in the certification process would be handled in remote workplaces and amongst workers in the federally regulated transportation sector who are often dispersed around the country. Remote work sites, such as those found in development projects in Yukon, Northwest Territories and Nunavut, pose their own set of issues when it comes to fair voting practices. In most cases, workers at these remote sites are rotated in and out of the work site. It means that should a vote for certification or decertification take place, it’s likely that only a portion of the workers would be available at any one time to participate in a secret ballot vote. Similar problems would also be experienced by workers in the transportation industry who are rarely, if ever, in the same location together.

To be clear, CLAC would support a secret ballot vote where possible. However, there are significant issues with conducting a secret ballot vote in remote locations that I don’t think this bill addresses. I recognize that there are other forms of voting

Nous sommes très présents dans le secteur pétrolier et gazier en Alberta, dans le secteur de l’exploitation des ressources naturelles en Ontario, en Saskatchewan, en Alberta, en Colombie-Britannique et dans les territoires, ainsi que dans les secteurs de la construction, des transports, des soins de santé et d’autres industries partout au Canada. Plus important encore, la CLAC a une forte présence dans les secteurs de la construction et des mines au nord de la route 60 en Alberta et dans les territoires et est également un intervenant dans le secteur des transports, qui relève du CCRI. Nous sommes donc très touchés par les changements qui sont proposés.

Premièrement, la CLAC comprend très bien la modification présentée par le Comité des ressources humaines de la Chambre des communes en février pour préciser qu’une « majorité des votes exprimés » accorderait ou révoquerait l’accréditation à un syndicat et que les employés qui n’ont pas voté ne seraient pas considérés comme étant contre la mesure. Il s’agit d’une modification que la CLAC et d’autres membres du milieu syndical avaient fortement recommandée et que les membres du Comité des ressources humaines ont adoptée.

Aujourd’hui, je tiens à porter à l’attention du comité deux éléments du projet de loi qui, je crois, devraient faire l’objet d’un examen approfondi. On a déjà longuement discuté du premier, à savoir la nécessité de tenir un vote à point nommé si l’on ordonne la tenue d’un scrutin secret. C’est une norme appliquée partout au Canada. L’Ontario prévoit 7 jours et la Colombie-Britannique, 10 jours, pour tenir un vote à partir de la date où une demande a été présentée. Il y a une bonne raison à cela. Il faut battre le fer quand il est chaud. Je ne pense pas qu’il soit dans l’intérêt du syndicat ou de la partie patronale d’avoir un long délai entre la date où une demande est présentée et la tenue du vote. Les choses changent en deux, trois, quatre, cinq, six jours, et certainement en 157 jours.

Le second élément sur lequel je veux attirer votre attention, c’est la façon dont on procédera aux votes dans le cadre du processus d’accréditation dans des lieux de travail éloignés et parmi les travailleurs œuvrant dans le secteur des transports sous réglementation fédérale qui sont souvent dispersés un peu partout au pays. Les lieux de travail éloignés, dont les chantiers de projets d’exploitation au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, comportent leur lot de problèmes pour ce qui est d’appliquer des pratiques de vote justes. Bien souvent, il y a une rotation des travailleurs, et un certain nombre d’entre eux sont donc parfois à l’extérieur des chantiers. Donc, si un vote pour accorder ou révoquer l’accréditation à un syndicat doit avoir lieu, il est probable que seulement une partie des travailleurs seront disponibles en même temps pour prendre part à un scrutin secret. On se heurterait aux mêmes problèmes avec les travailleurs du secteur des transports qui sont rarement, voire jamais, au même endroit en même temps.

Je tiens à préciser que la CLAC serait favorable à la tenue d’un scrutin secret, dans la mesure du possible. Toutefois, il y a de nombreux défis de taille à relever pour tenir un scrutin secret dans des endroits que le projet de loi n’aborde pas, je pense. Je

currently available, such as mail-in ballots or online voting as well. I understand that these are options, but they have not been viable options for us, in the North particularly, and we have had experience working with both of these approaches.

It's also worth noting that the current federal standard does not require a vote for certification. As has been mentioned today, we feel that the current practice of leaving some discretion to the CIRB as to whether a vote is required or if card check is acceptable is sufficient and has served well in these special cases.

CLAC recommends that the current federal standard be maintained by including a special accommodation in this bill if it is to be adopted for workers in remote regions and the federally regulated transport sector. It would allow the signing of union cards to be a sufficient expression of support, given the unique challenges for fair voting at such workplaces.

I would be happy to address these issues further in any questions from the committee. We appreciate the opportunity to be here and to speak to this important matter today.

The Chair: We will begin questions with the committee's deputy chair, Senator Baker.

Senator Baker: Thank you to all the presenters. We've heard evidence from all sides of this, and it reflects, I suppose, what the legislative framework is in Canada today in relation to this question of secret ballots and when they take place in the provinces and the territories, evenly split. We have here today the unions expressing a wide range of opinion, and it's wonderful to have this during the process.

Let me ask any of you this particular question. There seems to be an understanding with everybody that the bill omits the time frame that Senator Fraser referred to earlier, and the witnesses today, five days in some provinces, ten days in other provinces, and the reason for that is to prevent the employer from interfering with the process along the way. That's the intention. If you read the case law on it, that's the stated intention.

The mover of the motion of the bill says okay, if somebody has a problem with that, if that becomes a problem, then they can, of course, appeal the judgment if such a problem occurred as to time between the certification application and the vote. Does anybody have an opinion on the sufficiency of that answer?

Mr. Dale, you're the lawyer.

Mr. Dale: Unless it's in the statute, there has to be a firm requirement to conduct the vote within a short period of time. The committee chair, Senator Runciman, will know when the act was changed in Ontario in 1995 that a very rigid five-day limit was enacted, and the Ontario board is quite good at complying with that requirement, except in the most exceptional cases. Unless that requirement is in the statute, then there are going to be all

reconnais qu'il existe d'autres méthodes pour voter, notamment par la poste ou en ligne. Je sais que ce sont des options, mais elles ne sont pas viables pour nous, particulièrement dans le Nord, et nous avons déjà eu recours à ces deux méthodes.

Il convient aussi de noter que la norme fédérale actuelle n'exige pas la tenue d'un vote pour l'accréditation d'un syndicat. Comme on l'a mentionné aujourd'hui, nous estimons que la pratique actuelle de laisser une certaine discrétion au CCRI pour déterminer si un vote doit avoir lieu ou si une vérification des cartes suffit fonctionne bien dans ces cas spéciaux.

La CLAC recommande de maintenir la norme fédérale actuelle, mais d'inclure une disposition spéciale dans le projet de loi, s'il est adopté, pour les travailleurs dans les régions éloignées et dans le secteur des transports sous réglementation fédérale. Elle prévoirait que la signature des cartes d'adhésion suffirait pour exprimer son appui, compte tenu des défis particuliers pour assurer un scrutin équitable dans ces lieux de travail.

Je me ferai un plaisir d'en discuter plus en détail lorsque les membres du comité me poseront des questions. Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de témoigner devant vous aujourd'hui pour discuter de cet important sujet.

Le président : Nous allons commencer les questions avec le vice-président du comité, le sénateur Baker.

Le sénateur Baker : Merci à tous les intervenants. Nous avons entendu les témoignages de toutes les parties, qui reflètent, j'imagine, ce que le cadre législatif au Canada prévoit actuellement concernant les scrutins secrets et le moment où ils doivent avoir lieu dans les provinces et les territoires, répartis également. Nous sommes ici aujourd'hui pour exprimer un large éventail d'opinions, et c'est merveilleux qu'on nous en donne l'occasion dans le cadre de ce processus.

Permettez-moi de vous poser la question suivante. Tout le monde semble s'entendre pour dire que le projet de loi fait l'impasse sur le délai que la sénatrice Fraser a mentionné tout à l'heure, ainsi que les témoins aujourd'hui; c'est 5 jours dans certaines provinces et 10 jours dans d'autres, et la raison d'être de ce délai vise à empêcher l'employeur de s'ingérer dans le processus en cours de route. C'est le but. Si vous lisez la jurisprudence, c'est l'intention qui y est énoncée.

Le parrain de la motion d'adoption du projet de loi dit que si quelqu'un y voit un problème, alors il peut en appeler de la décision quant au délai entre la demande d'accréditation et le vote. Quelqu'un veut-il se prononcer sur la pertinence de cette question?

Monsieur Dale, vous êtes l'avocat.

M. Dale : À moins que ce soit dans la loi, il doit y avoir une exigence ferme pour qu'un vote ait lieu dans un court délai. Le président du comité, le sénateur Runciman, saura que lorsque la loi a été modifiée en Ontario en 1995, un délai très strict de cinq jours a été adopté, et le conseil de l'Ontario réussit très bien à respecter cette exigence, sauf dans les cas exceptionnels. À moins que cette exigence soit prévue dans la loi, il y aura toutes sortes de

sorts of irremediable reasons why delay might happen. Employees aren't available; resources can't be marshalled to conduct the vote; disputes of various kinds could come up. In Ontario, for example, there is a rigid five-day requirement and any legal issues arising from the arrangements for the vote are dealt with after the fact.

You've got to have a system like that or else fast votes are not going to happen and employers will interfere.

Senator Baker: The Canada Labour Code that all of the witnesses have referenced, in which there is a secret vote that's called — I believe it's a performance vote, or I forget the correct terminology — but throughout the Canada Labour Code and each piece of legislation we're dealing with here, the board still retains the right to have a recognition vote. Even though this new additional secret vote will be put in the legislation, there could still be an additional vote taking place under other sections of the Canada Labour Code. Do you have any comment on that? So you could have then two secret votes plus verification of 40 per cent agreement.

Mr. Dale: I'll continue to address that, if you intend it for me.

Yes, votes happen with some frequency under the Canada Labour Code in various contexts. For example, when businesses are merged and both sets of employees are unionized, there may be a runoff vote to determine who will be the bargaining agent. We have a lot of experience with that, and the board conducts a fair number of those. Those kinds of votes are planned in advance. They sometimes take weeks to arrange. They may be done by mail or telephone or other similar methods. They don't necessarily have to be done quickly. Votes happen with some frequency, but they don't necessarily happen quickly at the CIRB.

Senator Tannas: Just a couple of things I'm struggling with, Captain Adamus, you impugned MP Calkins' intentions. I'm interested in numbers. First, could you think about and explain to me the math on the difference between card check, 50 per cent plus one of the total workforce, and a secret of 50 plus one per cent of the workforce, and how the number would be different?

Second, I'm interested to know from any of the panelists if any of you were aware of the polling figures that show that an overwhelming majority of Canadians and an even more overwhelming majority of your members favour secret ballots; and if you were aware, why did you ignore it?

Mr. Adamus: The 50 per cent plus one in a card check and a secret ballot are the same number — absolutely the same number. There's no difference there. As far as the overwhelming majority

raisons irrémédiables pour justifier des délais : les employés ne sont pas disponibles, les ressources ne peuvent pas être mobilisées, des conflits divers surviennent. En Ontario, par exemple, il y a une exigence stricte de cinq jours et toutes les questions d'ordre juridique sont réglées après le vote.

Vous devez avoir un système de ce genre, sinon la tenue de votes rapides sera impossible et les employeurs s'ingéreront dans le processus.

Le sénateur Baker : Dans le Code canadien du travail que tous les témoins ont mentionné, qui prévoit la tenue d'un scrutin secret que l'on appelle — je crois que c'est un vote sur le rendement, mais j'oublie l'expression exacte —, ainsi que dans toutes les mesures législatives que nous étudions ici, le conseil se réserve le droit de tenir un vote de reconnaissance. Même si ce nouveau vote secret sera prévu dans la loi, un vote additionnel pourrait avoir lieu en vertu d'autres articles du Code canadien du travail. Avez-vous des observations à faire à ce sujet? Vous pourriez donc vous retrouver avec deux votes secrets ainsi qu'une vérification pour s'assurer qu'il y a 40 p. 100 d'appui.

M. Dale : Je vais poursuivre sur ce sujet, si c'est ce que vous souhaitez.

Oui, des votes doivent être tenus assez fréquemment en vertu du Code canadien du travail dans divers contextes. Par exemple, lorsque des entreprises fusionnent et que les deux groupes d'employés sont syndiqués, un vote pourrait être tenu pour déterminer qui sera l'agent négociateur. Nous avons beaucoup d'expérience à cet égard, et le conseil tient un assez grand nombre de ces votes. Les votes de ce genre sont planifiés à l'avance. Il faut parfois des semaines pour les organiser. Ils peuvent être faits par courriel, par téléphone ou par d'autres méthodes semblables. Ils n'ont pas nécessairement besoin d'être rapides. Des votes ont lieu assez fréquemment, mais n'ont pas forcément besoin d'être rapides au CCRI.

Le sénateur Tannas : Il y a quelques points qui me préoccupent, capitaine Adamus. Vous avez mis en doute les intentions du député Calkins. Les chiffres m'intéressent. Premièrement, pourriez-vous m'expliquer la différence entre la vérification des cartes et la tenue d'un vote secret, où il faut recueillir l'appui dans les deux cas de 50 p. 100 des membres plus un de l'effectif total? Comment les résultats seraient-ils différents?

Deuxièmement, j'aimerais que l'un des témoins me dise s'il est au courant des résultats de sondages qui révèlent qu'une grande majorité de Canadiens et une majorité encore plus grande de vos membres préconisent les scrutins secrets. Et le cas échéant, pourquoi a-t-il fait fi de cette préférence?

M. Adamus : Les 50 p. 100 plus un calculés dans le cadre d'une vérification des cartes et d'un scrutin secret donnent les mêmes résultats — ce sont absolument les mêmes chiffres. Il n'y a aucune

of Canadians wanting a secret ballot, I'm not aware of any polling. I was not asked. I heard the previous witness talk about a poll, but I certainly was not given any opportunity to comment.

Mr. Moist: On behalf of CUPE, our members are well familiar with secret ballots. Statute requires it for ratification of collective agreements for going on strike.

I want to make a comment about the Canada Industrial Relations Board, world renowned. The United States Secretary of Labor was in Canada two days ago. Our Canadian Labour Congress hosted him with the U.S. Ambassador to Canada. One of his questions, and he had many questions, was, "How come it's working here? How come you have a kind of peaceful coexistence at the federal level?" We have a world renowned board that retains the right to order votes if 100 per cent of the cards are signed and they think anything was wrong.

This bill is presupposing that workers need to be saved from predatory unions. That has not been the experience of successive chairpersons of your board, the Canada Industrial Relations Board, with a worldwide reputation for competency and fairness. They don't have the horses to police this. It takes over 150 days on an automatic certification; and time is everything. Mr. Filmon, former premier of my home province, accepted the notion that there would have to be a quick vote, for a reason.

I know of no polling involving CUPE members where they are demanding votes; and we certify people across Canada every day. We have grown at the rate of 800 members a month since 1963, most of that by certifying automatically.

Mr. Farrell: In answer to the question, the secret ballot vote provides essentially a moment of truth for an individual who wants to express his or her opinion in a totally confidential way. It could turn out, for example when employees are being engaged in a certification process, that there may be employees who were never contacted by the union, never have had a chance to sign a union card and never had a chance to demonstrate their support or non-support for a union. Allowing employees to have a secret ballot vote will ensure that every single employee has the opportunity to determine in privacy what they do or do not want to do.

Now, the issue of logistics and dealing with a vote in the federal jurisdiction is a complicating factor because these companies that operate nationwide are all over the place. It is a difficult but not insurmountable task to find ways to conduct votes on a reasonable basis. We have an extremely competent Canada Industrial Relations Board with professionals who can manage this little problem in a reasonable way.

différence. Pour ce qui est de la grande majorité des Canadiens qui veulent un scrutin secret, je ne suis au courant d'aucun sondage à ce sujet. On ne m'a pas demandé d'en faire un. J'ai entendu le témoin précédent parler d'un sondage, mais on ne m'a certainement pas donné l'occasion de me prononcer à ce sujet.

M. Moist : Au nom du SCFP, je signale que nos membres connaissent bien les scrutins secrets. La loi exige la tenue de scrutins secrets pour ratifier des conventions collectives afin de déclencher une grève.

Je veux faire une observation au sujet du Conseil canadien des relations industrielles, qui est reconnu dans le monde entier. Le secrétaire du Travail des États-Unis était au Canada il y a deux jours. Le Congrès du travail du Canada l'a accueilli avec l'ambassadeur des États-Unis au Canada. Il a posé de nombreuses questions, mais l'une d'entre elles était, « Pourquoi cette façon de procéder fonctionne-t-elle ici, et pourquoi y a-t-il cette coexistence pacifique au niveau fédéral? » Nous avons un conseil de renommée mondiale qui se réserve le droit d'ordonner la tenue de votes si 100 p. 100 des cartes sont signées et pense que quelque chose ne va pas.

Ce projet de loi présume qu'il faut sauver les travailleurs des syndicats abusifs. Ce n'est pas ce qu'ont vu les présidents de votre conseil qui se sont succédé, du Conseil canadien des relations industrielles qui est reconnu mondialement pour être compétent et juste. Il ne dispose pas des ressources voulues pour assurer cette surveillance. Il faut plus de 150 jours pour une accréditation automatique, et le temps, c'est important. M. Filmon, l'ancien premier ministre de ma province, a accepté l'idée qu'il faudrait tenir un vote rapide, et ce, pour une raison.

Je ne suis au courant d'aucun sondage auprès des membres du SCFP où ils demandent la tenue de votes, et nous accédions des gens partout au Canada tous les jours. Nous accédions 800 membres par mois depuis 1963 et, dans la plupart des cas, c'est par accréditation automatique.

M. Farrell : Pour répondre à la question, le vote au scrutin secret est essentiellement un moment de vérité pour une personne qui veut exprimer son opinion en toute confidentialité. Il se pourrait, lorsque des employés prennent part à un processus d'accréditation, que des employés n'aient pas été contactés par le syndicat et n'aient jamais eu l'occasion de signer une carte d'adhésion et de manifester leur appui ou leur opposition à un syndicat. En permettant aux employés de se prononcer par un vote secret, on veille à ce que chaque employé ait l'occasion de faire savoir en toute confidentialité ce qu'il veut ou ne veut pas.

Maintenant, la logistique pour la tenue d'un vote au niveau fédéral est compliquée car ces entreprises nationales exercent leurs activités partout au pays. Trouver des moyens de tenir des votes à une fréquence raisonnable est une tâche difficile mais pas insurmontable. Nous avons un Conseil canadien des relations industrielles extrêmement compétent qui compte des professionnels qui peuvent gérer ce petit problème de façon raisonnable.

Senator Fraser: Two questions, and I'll try to keep them quick. The answers will have to be quick because the chair will cut us off. Would you all agree with those witnesses who suggested that alternative methods of voting should be considered at least for remote locations? I believe it was Mr. Kooy who said you should keep the card-check model in remote locations. One of you also suggested that we might think about electronic voting, for example. Would that be useful, appropriate and helpful in this situation?

Mr. Farrell: My view is that having two different voting arrangements would be a difficult process to manage to determine where they would take place and why. How would you distinguish between them? It wouldn't necessarily provide a process that was similar or equal for everyone, so I think that would be problematic.

Mr. Kooy: We had challenges with both electronic and mail-in systems of balloting in voting. Again, our suggestion is that an amendment be made to the bill to allow the CIRB some discretion for remote work sites or scattered work sites to retain card-check certification in those cases.

Senator Fraser: Second question: You've all talked about how the present system based on tripartite consultation for amendments to the relevant legislation has worked well. It was Mr. Farrell, I think, who said that the use of private members' bills in general as a method of labour law reform will cause the pendulum to swing and will create labour relations instability. I'd like some of you at any rate to hazard a guess as to what might be unintended, by Mr. Calkins, consequences if this bill is passed as it stands.

Mr. Moist: It's not the only area of labour relations where private members' bills are being brought forward; Bill C-377 is making its way back here. I still have on tape the sponsor's initial CBC interview where he said that he had not spoken to anyone and no, he did not know of any problems regarding unions not being accountable to their members. Frankly, we think we're dealing with an ideology run amok here.

This is not a CUPE comment although I agree with it: Around the world, people come here to meet with the Canada Industrial Relations Board, not because it's perfect but because it has a global reputation for fairness. We have not got everything we want in the process of consulting with employers on changes to the code. Some CUPE members think we should have gotten more, but the CLC has wisely counselled us to err on the side of consensus. What Mr. Farrell said about private members' bills being a blunt and inappropriate instrument for the delicate balance of labour relations, we agree with entirely.

La sénatrice Fraser : J'ai deux questions. Je vais essayer d'être assez brève. Les réponses devront être brèves également, sinon le président nous interrompra. N'êtes-vous pas d'accord avec ces témoins qui ont proposé que des méthodes de rechange devraient être envisagées pour la tenue de votes dans les régions éloignées, à tout le moins? Je crois que c'est M. Kooy qui a dit que l'on devrait maintenir le modèle de vérification des cartes dans les régions éloignées. L'un d'entre vous a également laissé entendre que nous devrions songer à tenir un vote électronique, par exemple. Cette méthode serait-elle utile et appropriée dans cette situation?

M. Farrell : Je pense qu'il serait difficile de gérer deux méthodes pour déterminer où le vote aura lieu et pourquoi. Comment les différencierait-on? On n'aurait pas forcément un processus semblable ou égal pour tout le monde. Je pense donc que ce serait problématique.

M. Kooy : Nous avons eu des problèmes avec les systèmes de vote en ligne et par la poste. Là encore, nous suggérons qu'un amendement soit apporté au projet de loi pour laisser au CCRI une certaine discrétion afin de maintenir la vérification des cartes dans les lieux de travail éloignés ou lorsque les employés sont dispersés.

La sénatrice Fraser : Ma deuxième question est la suivante : vous avez dit que le système actuel basé sur des consultations tripartites pour apporter des modifications aux lois pertinentes fonctionne bien. Je pense que c'est M. Farrell qui a dit que, de façon générale, l'utilisation de projets de loi d'initiative parlementaire pour réformer les lois du travail créera un mouvement de balancier et un climat d'instabilité dans les relations de travail. J'aimerais que certains d'entre vous émettent une hypothèse sur les conséquences imprévues qui découleront du projet de loi de M. Calkins, s'il est adopté dans sa forme actuelle.

M. Moist : Il n'y a pas que dans le domaine des relations de travail où des projets de loi d'initiative parlementaire sont présentés; nous serons à nouveau saisis du projet de loi C-377. J'ai encore sur enregistrement l'entrevue initiale que le parrain du projet de loi a donnée à la CBC dans laquelle il a dit qu'il n'en avait discuté avec personne et qu'il n'était au courant d'aucun manque de reddition de comptes de la part de syndicats auprès de leurs membres. Bien honnêtement, nous pensons que nous avons affaire à une idéologie extrême.

La remarque suivante n'a pas été faite par le SCFP, mais j'y souscris : des gens de partout dans le monde viennent ici pour rencontrer des représentants du Conseil canadien des relations industrielles, pas parce qu'il est parfait, mais parce qu'il est reconnu mondialement pour être juste. Nous n'avons pas obtenu tout ce que nous voulions dans le processus de consultation avec les employeurs pour ce qui est des changements au code. Certains membres du SCFP pensent que nous aurions dû obtenir plus, mais le CTC nous a judicieusement conseillé de privilégier un consensus. Nous sommes tout à fait d'accord avec M. Farrell, qui

Mr. Adamus: Labour relations are a very delicate balance. It takes the parties a lot of time and energy to ensure things are fair and equitable; and when there's a consultative process, everybody has buy-in. That's why we've been so successful in Canada. I echo Paul's comments about our American colleagues. Our association represents pilots in the United States as well. I am in meetings in Washington, D.C., quite often. Hundreds of times representatives from the National Mediation Board have said, "You're Canadian; you come from the land that does it right." It's because of the way it's all been put together through the consultative process.

Mr. Farrell: The real critical issue is, first, we do have an excellent relationship with labour and with government to try to deal with these laws. We value that relationship and the ability to change labour laws with pre-legislative consultation.

What we are really saying is that we don't want to politicize labour relations. We don't want political ideologies to come to the surface when we're dealing with labour relations matters, which will cause changes to the Labour Code which neither party is seeking, except some pockets of people who have a particular ideology who are trying to impose that ideology on a system that is already working extremely well.

We cannot rewrite the way Parliament behaves, and I fully respect the rights of members of Parliament to advance private members' bills, but we want everyone to know that we think that all members of Parliament should exercise caution when they consider changing labour legislation.

Senator McIntyre: Gentlemen, thank you for your presentations.

Mr. Farrell, when you first appeared before the standing committee, you expressed concern regarding the reverse onus provision for the certification that required the union to prove that they still had the support of the bargaining unit. After listening to you and reading your brief, my understanding is that you're satisfied that this reverse onus has now been removed by way of amendment made by the standing committee.

Mr. Farrell: I'm satisfied it has been removed, yes.

Senator McIntyre: You're satisfied with that. Thank you, sir.

Senator McInnis: Senator Fraser asked just about exactly the question that I was going to ask. Incidentally, I thought your presentations were excellent and well-reasoned.

a dit que les projets de loi d'initiative parlementaire sont utilisés comme des instruments radicaux et inappropriés qui minent le fragile équilibre des relations de travail.

M. Adamus : Les relations de travail sont extrêmement fragiles. Les parties doivent consacrer beaucoup de temps et d'énergie pour s'assurer que les choses sont justes et équitables. Dans le cadre d'un processus de consultation, tout le monde collabore. C'est pourquoi nous avons connu autant de succès au Canada. Je vais revenir sur les observations de Paul au sujet de nos collègues américains. Notre association représente des pilotes aux États-Unis également. Je participe très souvent à des réunions à Washington, D.C. Il est arrivé des centaines de fois que des représentants du National Mediation Board disent : « Vous êtes Canadien; votre pays agit comme il se doit. » C'est grâce au processus consultatif qu'on a mis en place.

M. Farrell : L'important, c'est que nous entretenons d'excellentes relations avec les syndicats et le gouvernement pour essayer d'étudier ces lois. Nous tenons à ces relations et à la capacité de modifier les lois du travail en organisant des consultations pré législatives.

Ce qu'il faut comprendre, c'est que nous ne voulons pas politiser les relations de travail. Nous ne voulons pas que des idéologies politiques soient mises sur la table lorsque nous nous penchons sur des questions liées aux relations de travail, puisque cela donnera lieu à des modifications au Code du travail, ce qu'aucun des partis ne cherche à faire, sauf pour quelques groupes de personnes qui essaient d'imposer leur idéologie à un système qui fonctionne déjà extrêmement bien.

Nous ne pouvons pas réécrire comment le Parlement doit se comporter, et je respecte pleinement le droit des députés de présenter des projets de loi d'initiative parlementaire, mais nous voulons que tout le monde sache que nous pensons que tous les députés devraient faire preuve de prudence lorsqu'ils envisagent de modifier les lois du travail.

Le sénateur McIntyre : Messieurs, merci de vos exposés.

Monsieur Farrell, lorsque vous avez témoigné pour la première fois au comité permanent, vous avez exprimé des préoccupations au sujet de la disposition relative à l'inversion du fardeau de la preuve qui exigeait que le syndicat prouve qu'il avait toujours l'appui de l'unité de négociation. Après avoir entendu votre déclaration et lu votre mémoire, je crois comprendre que vous vous réjouissez que cette inversion du fardeau de la preuve ait été retirée au moyen d'un amendement présenté par le comité permanent.

M. Farrell : Je suis effectivement content qu'elle ait été supprimée.

Le sénateur McIntyre : Vous êtes content de ce changement. Merci, monsieur.

Le sénateur McInnis : La sénatrice Fraser vient de poser la question que je m'apprêtais à poser. Soit dit en passant, j'ai trouvé que vos déclarations étaient excellentes et réfléchies.

The problem that we see here — that you see, at least — is this tripartite pre-legislation approach where there should be some form of consultation, and that the Canada Labour Code is one that, if you're going to tinker with it, you'd better consult with us, at least.

Can I ask you this: Is there actually a formal or informal group between the unions, the employers and the government that meets on a regular basis? Organizations of your size obviously monitor every piece of legislation that comes through that would have any injurious or positive effect on your organizations. So how do you monitor this? When did this first come to your attention, for example? You must be well aware of it, and therefore would have access, for example, to Mr. Calkins' office. You could have all kinds of consultation, I would think, and you would have the resources to do that. Did you do it, and can you answer these questions as to whether there's a formal group that's in place?

Mr. Farrell: FETCO and the Canadian Labour Congress have a strong working relationship, and we're in communication with one another regularly. We're also in communication with the Minister of Labour and with Employment and with Social Development Canada, the bureaucrats.

When the government is considering legislation, we are invited to understand what they're looking for and provide our input in advance. Just today, for example, the president of the Canadian Labour Congress and I met to talk about some current issues that are on the minister's mind, and she gave us a heads-up on things that she sees as issues that she would want to deal with. We had a very congenial and open conversation about those matters.

In a sense, that's how it works. We do have a strong working relationship, and we appreciate that because these are our rules. We're operating within this set of rules. If you want to change the rules, you might as well talk to the players.

In a sense, that's why we value it. It's not perfect. We don't always get what we want, but we know where each side is coming from, and we can give thoughtful input to the drafting of legislation. Then the government has the right, the absolute right, to determine what it's going to do and pass new laws through the legislative process, but they're doing so with proper information, and we value that. It's a long road, and we don't want to see the labour relations pendulum, in terms of the way the act operates from an ideological point of view, to swing as governments change. That's not in anybody's interests.

Mr. Moist: In all jurisdictions in Canada, most CUPE members are regulated provincially. All political stripes, most provinces, the first minister, the premier will tell you, "No, thank

Le problème que nous voyons ici — que vous voyez, du moins —, c'est cette approche tripartite prélegislative qui prévoit la tenue de consultations, et si vous envisagez de modifier le Code canadien du travail, vous feriez mieux de nous consulter, à tout le moins.

Permettez-moi de vous poser la question suivante : existe-t-il un groupe officiel ou non qui regroupe des représentants des syndicats, de la partie patronale et du gouvernement et qui se rencontre régulièrement? Les organisations de votre taille surveillent évidemment toutes les mesures législatives qui pourraient avoir des effets néfastes ou positifs sur vos organisations. Comment assurez-vous cette surveillance? Quand ce dossier a-t-il été porté à votre attention pour la première fois? Vous devez être bien au courant de la situation et avez donc accès au bureau de M. Calkins, par exemple. J'imagine que vous pourriez tenir toutes sortes de consultations et disposer des ressources pour le faire. Avez-vous organisé des consultations, et pouvez-vous dire si un groupe officiel est en place?

M. Farrell : Les ETCOF et le Congrès du travail du Canada entretiennent de solides relations de travail, et nous communiquons ensemble régulièrement. Nous sommes également en contact avec la ministre du Travail et les fonctionnaires d'Emploi et Développement social Canada.

Lorsque le gouvernement étudie des lois, on nous encourage à comprendre ce qu'il cherche à faire et à donner notre opinion au préalable. Par exemple, pas plus tard qu'aujourd'hui, j'ai rencontré la présidente du Congrès du travail du Canada pour discuter de certaines questions d'actualité dont la ministre est saisie, et elle nous a communiqué les enjeux sur lesquels nous devrions nous pencher, d'après elle. Nous avons eu une conversation très conviviale et ouverte.

C'est ainsi que l'on fonctionne d'une certaine façon. Nous entretenons de bonnes relations de travail, et nous nous en réjouissons parce que ce sont nos règles. Nous exerçons nos activités dans le respect de cet ensemble de règles. Si vous voulez changer les règles, vous feriez mieux de vous entretenir avec les intervenants.

En un sens, c'est la raison pour laquelle nous y attachons de l'importance. Ce n'est pas parfait. Nous n'obtenons pas toujours ce que nous souhaitons, mais nous connaissons la position de chaque partie et nous pouvons formuler des commentaires éclairés au sujet de la rédaction de la mesure législative. Le gouvernement a ensuite le droit absolu de déterminer ce qu'il va faire et d'adopter de nouvelles lois dans le cadre du processus législatif, mais il le fait en ayant en main les renseignements appropriés, et nous trouvons cela important. C'est un long processus, et nous ne voulons pas que le pendule des relations de travail oscille, sur le plan du fonctionnement de la loi, d'un point de vue idéologique, à chaque changement de gouvernement. Ce n'est dans l'intérêt de personne.

M. Moist : Partout au Canada, la plupart des membres du SCFP sont assujettis à la réglementation provinciale. Tous les partis politiques, la plupart des provinces, le premier ministre de

you, on that request. Go see the minister of labour.” And ministers of labour set up committees, and you’ve got to pass the smell test with business and your labour colleagues. Then it comes back to the minister. Then it goes to cabinet committee. Then it goes back to the first minister’s desk.

I won’t, in any way, shape or form, try to speak for this federal labour minister, with whom we have met. This puts her in an unbelievably bad position. This is not how it works across Canada for tweaking the Labour Relations Act. If the pendulum swings this high, it will swing this high the other way, which is what Mr. Farrell and, frankly, labour do not want.

Senator Batters: First, I want to go back to a comment from a couple of you that you weren’t sure what these statistics were that we spoke about with the previous witness. We have seen statistics indicating that workers would prefer secret ballot voting. A poll commissioned by the Canadian LabourWatch Association found very strong support, a sizeable majority, 86 per cent, among both current and formerly unionized Canadians for using secret ballot voting. Another survey of members of the CFIB, the Canadian Federation of Independent Business, showed 76 per cent of respondents indicated a preference for the secret ballot system.

CFIB President Dan Kelly indicated:

As secret ballot votes are a cornerstone of our democracy, if the process is good enough to elect our politicians, it should be good enough to form a union.

I am thinking that this kind of begs the question: If the secret ballot underpins our entire democracy — and we’re very aware of that in these houses of Parliament — why shouldn’t we use it to certify or decertify a union?

Mr. Moist: On that question, again, it’s on the front pages of the news. We have 14,000 Canadians lined up waiting for their disability insurance claims to even be heard. Seventy-six people have replaced 1,000 on tribunals. That delay of justice to those people is the first question in Question Period in recent weeks.

How can the Canada Industrial Relations Board do votes in even 157 days if they must do votes 100 per cent of the time? Mr. Kelly was quoted in London, Ontario, around the time of this poll, stating that Canada should outlaw public sector unions, that it would make life better for Canada. So you’re talking on the fringes of society with the CFIB’s views on labour relations.

As for LabourWatch, the LabourWatch poll has been discredited by a media monitoring association. It was loaded. Most CUPE members understand what votes are about. We have few complaints, if any, at the Canada Industrial Relations Board

la province vous diront : « Non merci, allez voir le ministre du travail au sujet de cette demande. » Les ministres du Travail mettent sur pied des comités, et on doit satisfaire aux critères des entreprises et des collègues travailleurs. Cela revient ensuite au ministre, puis au comité du cabinet, puis au bureau du premier ministre.

Je ne tenterai aucunement de parler au nom de la ministre fédérale du Travail, que nous avons rencontrée. Cela la place dans une bien mauvaise position. Ce n’est pas ainsi que les choses fonctionnent au Canada lorsqu’on doit modifier la Loi sur les relations de travail. Si le pendule monte à telle hauteur, il montera à la même hauteur à l’autre extrémité, et c’est ce que M. Farrell et, bien franchement, les syndicats veulent éviter.

La sénatrice Batters : Je voudrais d’abord revenir sur une observation faite par quelques-uns d’entre vous, à savoir que vous n’étiez pas au courant des statistiques dont nous avons parlé avec le témoin précédent. Nous avons vu des statistiques indiquant que les travailleurs préféreraient un scrutin secret. Un sondage commandé par l’Association LabourWatch du Canada a révélé qu’une forte majorité de Canadiens syndiqués ou anciennement syndiqués, soit 86 p. 100, sont très favorables au vote par scrutin secret. Un autre sondage réalisé auprès des membres de la Fédération canadienne de l’entreprise indépendante, ou FCEI, a révélé que 76 p. 100 des répondants ont indiqué qu’ils préféreraient le scrutin secret.

Le président de la FCEI, Dan Kelly, a déclaré :

Puisque le scrutin secret est un fondement de notre démocratie, si le processus est assez bon pour élire nos politiciens, il devrait être assez bon pour former un syndicat.

Cela m’amène à poser la question suivante : Si le scrutin secret est à la base de toute notre démocratie — et nous en sommes très conscients dans les Chambres du Parlement —, pourquoi ne devrions-nous pas nous en servir pour accorder ou révoquer une accréditation syndicale?

M. Moist : Cela fait les manchettes des journaux. Il y a 14 000 Canadiens qui attendent que leur demande d’assurance-invalidité soit seulement entendue. Soixante-seize personnes en ont remplacé 1 000 aux tribunaux. Cette justice différée à l’égard de ces personnes a été le sujet de la première question de la période des questions ces dernières semaines.

Comment le Conseil canadien des relations industrielles peut-il tenir des votes même à l’intérieur d’un délai de 157 jours s’il doit le faire pour toutes les demandes? Durant la période où ce sondage a été réalisé, M. Kelly aurait déclaré, à London, en Ontario, que le Canada devrait proscrire les syndicats du secteur public, que cela améliorerait le sort du Canada. Les points de vue de la FCEI sur les relations de travail sont marginaux.

Quant au sondage de LabourWatch, il a été discrédité par une association de surveillance des médias. Il était tendancieux. La plupart des membres du SCFP comprennent ce que les votes représentent. Il n’y a pratiquement aucune plainte au Conseil

where members have been coerced into signing, and the board exercises its jurisdiction to order votes if they think there's any problem.

Asking Canadians a question about voting — most Canadians, me included, would say voting is good. But a certification process where you pay \$5 and sign your signature to a card that is reviewable by the authorities at the federal level has been a sufficient system that no government has wanted to change. The current government doesn't want to change it. In our ministerial discussions with the federal minister, there has been no move in this direction. So you've got an outlier piece of legislation here that you're giving a lot of attention to, as you have to, and it deserves to be rejected summarily by all of you.

Senator Batters: Mr. Kooy, you initially expressed concern that in the original Bill C-525, the certification or decertification of a union required a majority of employees in a bargaining unit, and the government has now made amendments to this bill that will instead require a majority of votes cast. I'm just wondering how that amendment addresses your concerns on that.

Mr. Kooy: That was our fundamental concern when the bill was first introduced, so we were pleased to see that it was amended at the House of Commons level.

The Chair: A question for Mr. Dale. When Senator Baker was asking you a question related to the quick vote and you talked about the timelines being embodied in provincial statutes, as a labour lawyer perhaps you can answer this. Is there any realistic possibility that that could be dealt with through regulation at the federal level?

Mr. Dale: Well, I don't know whether regulation-making power to do that exists in the code right now.

I question whether the CIRB could enact rules that would require that in every case, though I wouldn't want to hazard a guess as to whether that might be done in any binding way.

The Chair: We have officials appearing later in the hearing process. Perhaps they can address that.

We started late. I would like to give at least members of both sides of the table an opportunity for additional questions.

Senator Baker: On that particular subject, do you recall the judgment that the sponsor of this bill was quoting? He was quoting from the Saskatchewan Court of Appeal decision, which Mr. Moist a few moments ago referenced as being referred to the Supreme Court of Canada. Is that correct?

Mr. Moist: We're awaiting the decision right now.

canadien des relations industrielles concernant des membres qui auraient été contraints de signer, et le conseil exerce sa compétence pour ordonner la tenue de scrutins s'il estime qu'il y a le moindre problème.

Si on demande aux Canadiens ce qu'ils pensent du vote, la plupart, moi y compris, diront que c'est une bonne chose. Mais le processus d'accréditation qui consiste à payer 5,00 \$ et à signer une carte d'adhésion qui peut faire l'objet d'un examen par les autorités fédérales est un système suffisant qu'aucun gouvernement n'a voulu modifier. Le gouvernement actuel ne veut pas le modifier. Il n'en a pas été question dans le cadre de nos discussions avec la ministre fédérale. Vous avez donc ici une mesure législative particulière à laquelle vous accordez beaucoup d'attention, comme il se doit, mais qui mérite d'être rejetée sommairement par vous tous.

La sénatrice Batters : Monsieur Kooy, vous avez d'abord exprimé des préoccupations à propos du fait que dans le projet de loi C-525 initial, l'accréditation ou la révocation de l'accréditation syndicale se devait d'être appuyée par la majorité des employés d'une unité de négociation; le gouvernement a maintenant modifié le projet de loi afin qu'il exige que la majorité des employés aient participé au scrutin. J'aimerais savoir si cet amendement apaise vos préoccupations à cet égard.

M. Kooy : C'était notre principale préoccupation lorsque le projet de loi a été présenté; nous sommes donc heureux de voir qu'il a été modifié à la Chambre des communes.

Le président : J'ai une question pour M. Dale. Le sénateur Baker vous a posé une question relativement à la rapidité du vote, et vous avez parlé des délais prévus dans les lois provinciales; à titre d'avocat en droit du travail, peut-être pourriez-vous répondre à ma question. Est-il réaliste de penser qu'on pourrait régler cette question au moyen de la réglementation fédérale?

M. Dale : Eh bien, j'ignore s'il existe actuellement dans le code un pouvoir de réglementation pour le faire.

Je me demande si le CCRI pourrait établir des règles qui l'exigeraient dans tous les cas, bien que je ne veuille pas émettre d'hypothèses quant à la possibilité que ce soit fait de façon exécutoire.

Le président : Plus tard au cours du processus d'audiences, des fonctionnaires viendront témoigner et pourront peut-être répondre à cette question.

Nous avons commencé en retard. J'aimerais donner au moins la possibilité aux membres des deux côtés de la table de poser d'autres questions.

Le sénateur Baker : À ce sujet, vous rappelez-vous le jugement que le parrain du projet de loi a cité? Il s'agissait de la décision de la Cour d'appel de la Saskatchewan; M. Moist a indiqué il y a quelques minutes qu'elle était renvoyée à la Cour suprême du Canada. Est-ce bien cela?

M. Moist : Nous attendons actuellement la décision.

Senator Baker: In that decision, there's a paragraph, if you will recall, where this matter was brought up for adjudication, the time period, and the trial judge had quoted the five days, ten days, and the Court of Appeal devoted one paragraph to it and said, no, this didn't violate section 2(d) of the Charter, freedom of association, because if there was a long period of time, then the injured party could appeal that, I believe, to the court. Do you recall what the Court of Appeal in Saskatchewan said in that case was the remedy?

Mr. Dale: No, I don't recall that particular paragraph in that decision, but a union's complaint process like that typically would be to the labour board in the jurisdiction. We don't see that much in Ontario, where most of my practice is, because votes do happen within five days. They're typically industrial workplaces with people in one location.

At a federal level, I don't know what the remedy might be if a vote wasn't able to happen quickly and interference happens. Then you might get into having to add provisions such as remedial certification like we have in Ontario.

Senator Tannas: Mr. Kooy, I think I heard that a number of provinces have specific deadlines by which votes have to happen. I did not hear that Alberta or Saskatchewan or Nova Scotia had them. Is that right? Do they not have a specific deadline? If that's the case, could you share with us if there are horror stories, or do they manage to get the votes off in a reasonable amount of time?

Mr. Kooy: I came here today prepared with some examples of how lengthy certification processes in remote work locations, particularly in the North, have gone askew. I will give you an Alberta example. In Alberta, we had a construction certification application. For a number of reasons, it got delayed. By the six or seven weeks after the application had gone in and it finally got dealt with, the workers in question had been laid off. In that case, the Alberta Labour Relations Board attempted a mail-in ballot vote, and none of the ballots were returned.

It really took all legitimacy away from the process. I hope you can see how that reflects in some of the concerns I raised earlier.

Senator Tannas: I get the northern issues. Is what you just described prevalent in the three provinces that we're talking about? Or does anybody else have anything to add around these three provinces being significantly delayed versus the ones that have the mandatory dates?

Mr. Kooy: I don't have any examples in front of me.

Le sénateur Baker : Dans cette décision, il y a un paragraphe, si vous vous rappelez, dans lequel on indique que la question du délai a été soumise à l'arbitrage. Le juge avait parlé de cinq jours et de dix jours, et la Cour d'appel y a consacré un paragraphe et a indiqué que cela n'allait pas à l'encontre du paragraphe 2d) de la Charte qui porte sur la liberté d'association, car dans le cas d'une longue période, la partie lésée pourrait en appeler, je crois, devant la cour. Vous rappelez-vous ce que la Cour d'appel de la Saskatchewan a dit être le recours possible dans ce cas?

M. Dale : Non, je ne me rappelle pas ce paragraphe de cette décision, mais une plainte syndicale dans un tel processus est habituellement soumise à la commission des relations de travail de la province. Nous ne voyons pas beaucoup cela en Ontario, où je pratique la plupart du temps, car les scrutins sont tenus dans un délai de cinq jours. Il s'agit généralement d'entreprises industrielles où les employés travaillent à un endroit commun.

Au niveau fédéral, j'ignore quel serait le recours si un vote ne pouvait avoir lieu rapidement et s'il y avait de l'ingérence. On pourrait devoir ajouter des dispositions relativement à l'accréditation réparatoire, par exemple, comme il y en a en Ontario.

Le sénateur Tannas : Monsieur Kooy, je crois avoir entendu qu'un certain nombre de provinces ont fixé des délais précis en ce qui concerne la tenue des scrutins, mais je n'ai rien entendu au sujet de l'Alberta, de la Saskatchewan ou de la Nouvelle-Écosse. Qu'en est-il? Y a-t-il un délai précis dans ces provinces? Dans l'affirmative, pourriez-vous nous dire s'il y a des histoires d'horreur ou si on arrive à tenir les scrutins dans un délai raisonnable?

M. Kooy : Je vais citer aujourd'hui quelques exemples pour illustrer à quel point la lenteur des processus d'accréditation dans les lieux de travail éloignés, en particulier dans le Nord, est devenue problématique. Je vais vous donner un exemple en Alberta. Nous avons reçu une demande d'accréditation dans le domaine de la construction. Pour un certain nombre de raisons, le traitement de cette demande a été retardé. Six ou sept semaines après la réception de la demande, lorsqu'elle a finalement été traitée, les travailleurs en question avaient été mis à pied. La Commission des relations de travail de l'Alberta a tenté de procéder à un scrutin par la poste, mais aucun des bulletins de vote n'a été retourné.

Cela a enlevé toute légitimité au processus. J'espère que vous pouvez voir comment cela se reflète dans certaines préoccupations que j'ai soulevées tout à l'heure.

Le sénateur Tannas : Je comprends les problèmes qui concernent le Nord. Le problème que vous venez de décrire est-il répandu dans les trois provinces dont nous parlons? Quelqu'un d'autre a-t-il quelque chose à ajouter relativement aux retards importants dans ces trois provinces par rapport aux provinces où des dates obligatoires sont fixées?

M. Kooy : Je n'ai pas d'exemple devant les yeux.

The Chair: I'm afraid we don't have additional time. We're going to have to move on.

Thank you, gentlemen, all of you. We very much appreciate your giving your testimony today and taking time out of what I'm sure are busy schedules.

Our final panelist this evening, from the Canada Industrial Relations Board, is the chairperson, appearing via videoconference, Elizabeth MacPherson. Welcome, Ms. MacPherson. We appreciate your appearance here this evening. I'm assuming you have an opening statement?

Elizabeth MacPherson, Chairperson, Canada Industrial Relations Board: Yes, I do. Thank you for inviting the Canada Industrial Relations Board to appear before you in your study of Bill C-525.

Since the Canada Industrial Relations Board will be the agency responsible for administering this legislation for the federally regulated private sector, my objective here today is to give you a bit of an overview of what the board's responsibilities are and then specifics regarding the board's conduct of representation votes.

I understand that my paper has been distributed to the committee members. It is the paper entitled "Certification/Revocation Votes under the Canada Labour Code."

The board is responsible for the interpretation and administration of Part I of the Canada Labour Code, which regulates labour management relations in the federal private sector. This jurisdiction includes key infrastructure industries such as railways, airlines, interprovincial trucking, shipping, longshoring, banking, broadcasting and telecommunications. To provide service to this widespread community, the board has regional offices across Canada staffed by industrial relations officers and case management officers.

Labour relations in the federally regulated private sector are mature and relatively stable. The unionization rate is approximately 40 per cent, much higher than the national average of 17 per cent. However, the rate varies by industry. It is high in railways and airlines and significantly lower in the banking sector.

In an average year, the board receives between 50 and 100 applications for certification of newly organized bargaining units. In addition to this number, the board deals with applications from unions that have been voluntarily recognized by an employer but who wish to obtain formal recognition of this status from the board, applications from unions seeking to displace another union as the bargaining agent for a specific bargaining unit, and applications from individuals who are

Le président : Malheureusement, nous n'avons plus de temps. Nous allons devoir poursuivre.

Nous vous remercions, messieurs, d'avoir pris le temps de venir témoigner malgré vos horaires sans aucun doute très chargés.

Le dernier témoin, que nous entendrons ce soir par vidéoconférence, est Mme Elizabeth MacPherson, présidente du Conseil canadien des relations industrielles. Bienvenue, madame MacPherson. Nous vous remercions d'être avec nous ce soir. Vous ferez sans doute une déclaration préliminaire?

Elizabeth MacPherson, présidente, Conseil canadien des relations industrielles : Oui. Je vous remercie d'avoir invité le Conseil canadien des relations industrielles à comparaître dans le cadre de votre étude du projet de loi C-525.

Étant donné que le Conseil canadien des relations industrielles sera l'organisme responsable de l'administration de cette mesure législative pour les organisations du secteur privé sous réglementation fédérale, mon objectif aujourd'hui est de vous donner un aperçu des responsabilités du conseil et de vous parler ensuite plus particulièrement des scrutins de représentation.

Je crois que mon document a été distribué aux membres du comité. Il est intitulé « Scrutins tenus dans le cadre de demandes d'accréditation ou de révocation en vertu du Code canadien du travail ».

Le Conseil canadien des relations industrielles est responsable de l'interprétation et de l'application de la partie I du Code canadien du travail, qui régit les relations patronales-syndicales dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Ce secteur comprend des industries d'infrastructure clés comme les chemins de fer, le transport aérien, le camionnage interprovincial, l'expédition, le débardage, les banques, la radiodiffusion et les télécommunications. Comme ses clients se trouvent partout au Canada, le conseil a des bureaux régionaux partout au pays et y emploie des agents des relations industrielles et de gestion des cas.

Les relations de travail dans le secteur privé sous réglementation fédérale sont établies de longue date et relativement stables. Le taux de syndicalisation est approximativement de 40 p. 100, donc beaucoup plus élevé que la moyenne nationale de 17 p. 100. Cependant, ce taux varie d'une industrie à l'autre : il est élevé dans les secteurs ferroviaire et aérien, mais beaucoup plus bas dans le secteur bancaire.

En moyenne, le conseil reçoit chaque année entre 50 et 100 demandes d'accréditation syndicale de la part de nouvelles unités de négociation. De plus, le conseil reçoit des demandes de la part de syndicats qui ont été reconnus volontairement par l'employeur, mais qui souhaitent officialiser leur statut auprès du conseil, des demandes de syndicats qui souhaitent prendre la place d'un autre syndicat dans une unité de négociation, et des demandes de particuliers qui veulent faire révoquer l'accréditation

seeking to revoke their bargaining agent's accreditation. On page 2 of the paper, Figure 1, we provide an indication of the number of each type of application the board has received in each of the past five years.

When the board receives any of these types of applications, a notice is sent to the employer for posting in the workplace. The notice advises all affected employees that the application has been received by the board and provides them with contact information for our industrial relations officer assigned to the file. It is this agent's responsibility to investigate the application and gather the submissions from the employer, the union and any employees who wish to comment on the application. The officer also reviews and tests the membership evidence supplied by the applicant. This involves personally contacting a representative sample of the individuals who signed a union membership card in order to verify that they did indeed sign the card and personally paid the mandatory sign-up fee of \$5.

The industrial relations officer also investigates any allegations of impropriety that have been raised and then prepares a report summarizing the positions of the parties, which is sent to them for comment and correction, if necessary. Through this process, the industrial relations officer is often able to resolve differences regarding the scope of the proposed bargaining unit. The industrial relations officer also prepares a confidential report to the board regarding the membership evidence. This report is not provided to the parties because section 35 of the CIRB regulations requires that employees' wishes be kept confidential.

The file is then referred to headquarters for the assignment of a panel. The panel reviews the application and the membership evidence, decides on the scope of the appropriate bargaining unit and determines whether the applicant has majority support in that unit.

Section 29 of the code provides the board with the authority to order a representation vote if it deems one to be necessary. On page 4 of my paper, Figure 3 provides a summary of the number of representation votes conducted over the period between April 1, 2009, and March 31, 2014.

If the board decides that a representation vote should be conducted, the officer is appointed to act as a returning officer. The officer meets with the applicant and the employer to make the necessary arrangements for the conduct of the vote, and any unresolved issues, such as voter eligibility or the type of vote to be used, are referred to the panel for decision.

Votes may be conducted in person, by mail ballot or, more recently, through electronic voting via the Internet or telephone. A description of each of these types of votes and a summary of their usage is set out on pages 4 and 5 of the paper. Their relative cost is outlined on pages 6 and 7.

I would be pleased to take any questions that members of the committee may have.

The Chair: Thank you very much. We will begin with the committee's deputy chair, Senator Baker.

de leur agent négociateur. Au tableau 1 de la page 3 du document, vous pouvez voir le nombre de demandes reçues par le conseil pour chaque catégorie au cours des cinq dernières années.

Lorsque le conseil reçoit une demande, il envoie à l'employeur un avis qui doit être affiché sur le lieu de travail. Cet avis annonce à tous les employés concernés que la demande a été reçue par le conseil et leur fournit les coordonnées de l'agent des relations industrielles chargé du dossier. C'est cet agent qui a la responsabilité de mener une enquête sur la demande : il recueille les témoignages et déclarations de l'employeur, du syndicat et de tous les employés qui souhaitent se prononcer. L'agent examine et vérifie aussi la preuve d'adhésion syndicale présentée par le demandeur, notamment en communiquant avec un échantillon représentatif des signataires de la carte d'adhésion syndicale afin de confirmer qu'ils ont bien signé la carte et versé la cotisation obligatoire de 5 \$.

L'agent des relations industrielles fait aussi enquête en cas d'allégations d'irrégularités et présente ensuite dans un rapport la position des parties, puis leur envoie ce rapport afin qu'elles puissent le commenter et y apporter des corrections, s'il y a lieu. Durant ce processus, l'agent des relations industrielles réussit souvent à régler les différends relatifs au champ d'application de l'unité de négociation proposée. Il rédige aussi un rapport confidentiel sur les preuves d'adhésion syndicale; il le remet au conseil et non aux parties, puisque l'article 35 du Règlement sur le CCRI exige la confidentialité de la volonté des employés.

Le dossier est ensuite renvoyé à l'administration centrale, où il sera étudié par un comité. Ce comité examine la demande et la preuve d'adhésion, décide du champ d'application de l'unité de négociation et détermine si le demandeur a le soutien de la majorité de l'unité.

L'article 29 du code habilite le conseil à ordonner la tenue d'un scrutin de représentation s'il le juge nécessaire. Le tableau 3 de la page 4 présente le nombre de scrutins de représentation qui ont eu lieu entre le 1^{er} avril 2009 et le 31 mars 2014.

Si le conseil décide qu'un scrutin de représentation doit être tenu, l'agent sera nommé directeur du scrutin. Il rencontrera le demandeur et l'employeur et prendra les dispositions nécessaires à la tenue du vote. Tout point contesté, comme l'admissibilité au vote ou la méthode de scrutin, sera soumis au comité, qui rendra une décision.

Le vote peut se dérouler en personne, par la poste ou, maintenant, par voie électronique, soit par Internet ou téléphone. Une description de chacune de ces méthodes et des données sur leur utilisation se trouvent aux pages 5 et 6 du document; leur coût relatif est indiqué aux pages 7 et 8.

Si vous avez des questions, je serai heureuse d'y répondre.

Le président : Merci beaucoup. Nous allons commencer par le vice-président du comité, le sénateur Baker.

Senator Baker: Welcome, Elizabeth MacPherson. You have been doing a great job over the years in the position you are in and the position you were in before that when you were appointing adjudicators and when you were with human resources. I know that because you are in case law quite a bit. I do happen to read case law.

Under this present bill, then, your officer, your appointed person, will investigate, first of all, to find out if 40 per cent of the employees covered by the application had, in fact, signed a form with their signature and paid \$5. If you find there is not 40 per cent under this legislation, or if they have not paid the \$5, then of course the application is dismissed; is that correct?

Ms. MacPherson: Well, the application can't be dismissed by the officer. It is referred to a panel of the board for determination. But, yes.

Senator Baker: Yes, of course. It is dismissed if you don't meet the 40 per cent and the payment of \$5 in each case; is that correct?

Ms. MacPherson: The board has some discretion to conduct a vote in any circumstance, but certainly if there are improprieties with respect to any of the membership evidence, the board takes that very seriously under the current regime where we certify on the basis of cards. If there are improprieties or suspected fraud, then the application will be dismissed.

Senator Baker: Yes. You mentioned section 29(1). Subsection 29(1) is being removed under this legislation. Your authority, you mentioned, for a representation vote is being removed under this legislation. As you point out, earlier on in the act, I think you have authority at any time to conduct a secret ballot if you have reason to do so; is that correct?

Ms. MacPherson: Currently, yes.

Senator Baker: You could then determine that for some reason you need to have a representation vote, but then, for a particular reason relating to the 40 per cent or the \$5, does that mean that under this legislation you would have to conduct another secret ballot after that?

Ms. MacPherson: I'm sorry, sir, I'm not sure I understand the question. There would generally only be one vote.

Senator Baker: You see, this legislation ensures that there is a process, 40 per cent of the people, their signatures, \$5 each. Okay? At least 40 per cent, and then you go to a secret vote. You still maintain power — I think it is under section 16 of the act, a general provision — where you can have a registration vote at any time for any justifiable reason. You still retain the power to have another secret ballot. Is that correct? With reason.

Le sénateur Baker : Soyez la bienvenue, madame MacPherson. Vous faites de l'excellent travail depuis des années dans les fonctions que vous occupez actuellement et dans celles que vous avez occupées auparavant, dans la nomination des arbitres et dans les ressources humaines. Je le sais parce que votre nom figure très souvent dans la jurisprudence. Il m'arrive de lire la jurisprudence.

En vertu de ce projet de loi, votre agent, la personne que vous avez nommée, vérifiera d'abord si 40 p. 100 des employés visés par la demande ont bien signé le formulaire et payé les 5 \$. S'il y a moins de 40 p. 100 ou si des employés n'ont pas versé les 5 \$, alors la demande est rejetée. Est-ce bien cela?

Mme MacPherson : En fait, la demande ne peut être rejetée par l'agent. Elle est renvoyée à un comité du conseil à des fins d'examen. Mais c'est bien cela.

Le sénateur Baker : Oui, bien sûr. Elle est rejetée si elle ne représente pas 40 p. 100 des employés et s'ils n'ont pas tous versé les 5 \$, n'est-ce pas?

Mme MacPherson : Le conseil a une certaine latitude et peut ordonner la tenue d'un scrutin en toutes circonstances, mais évidemment, lorsqu'il y a des irrégularités en ce qui a trait à la preuve d'adhésion, le conseil prend cela très au sérieux dans le cadre du régime actuel, qui permet l'accréditation par signature de cartes d'adhésion. S'il y a des irrégularités ou une fraude présumée, la demande sera rejetée.

Le sénateur Baker : Oui. Vous avez parlé du paragraphe 29(1). Le projet de loi supprimerait ce paragraphe. Vous avez mentionné que cela supprimerait votre pouvoir d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation, mais comme vous le soulignez, ailleurs dans la loi, il est prévu que vous puissiez ordonner à tout moment la tenue d'un scrutin secret, si vous avez des raisons de le faire. Est-ce bien cela?

Mme MacPherson : À l'heure actuelle, oui.

Le sénateur Baker : Vous pourriez donc déterminer que pour une raison quelconque, vous devez ordonner la tenue d'un scrutin de représentation, mais ensuite, pour une raison liée aux 40 p. 100 ou aux 5 \$, cela signifie-t-il que vous devriez, en vertu de cette mesure législative, ordonner la tenue d'un autre scrutin secret par la suite?

Mme MacPherson : Excusez-moi, monsieur, mais je ne suis pas sûre de bien comprendre la question. Il n'y a en général qu'un seul scrutin.

Le sénateur Baker : Voyez-vous, le projet de loi veille à ce qu'il y ait un processus, c'est-à-dire 40 p. 100 des gens, leurs signatures, et 5 \$ chacun. D'accord? Si c'est au moins 40 p. 100 des employés, on passe à un scrutin secret. Vous conservez tout de même le pouvoir — je crois que c'est une disposition générale, l'article 16 de la loi — d'ordonner à tout moment que soit tenu un scrutin d'enregistrement pour toute raison valable. Vous pouvez tout de même ordonner que soit tenu un autre scrutin secret. Est-ce bien cela?

Ms. MacPherson: I'm trying to think of a circumstance where we would hold a second vote without some reason to do so. You are right. The way it is structured, we first satisfy ourselves that at least 40 per cent of the employees wish to be represented or indeed wish to not be represented, and then we would take the vote.

Senator Baker: Final question: We have heard evidence here today before this committee from some of the unions affected who are saying that you don't have the resources to carry out these secret votes in a timely manner. Under provincial legislation, there's usually a requirement of a timeline — five or ten days from the point of the application to the vote taking place. They say that you won't be able to meet these timelines in an adequate fashion. You don't have the resources to do it. What do you have to say in response to that criticism?

Ms. MacPherson: We've looked at what resourcing is required. Our estimate is that our workload, under this bill, would increase fivefold with respect to representation votes — so five times more votes than we conduct today. That would mean resources would have to be diverted away from other activities, which would mean that a backlog could grow with respect to other areas of our responsibility, such as unfair labour practices and things like that. It would be a triaging that would have to occur.

Senator Tannas: Along those lines, could you tell me, what is your head count, at a full-time equivalence, at the board?

Ms. MacPherson: Since November 1, the board has had no staff. The staff all belong to the Administrative Tribunals Support Service of Canada, ATSSC, but, before that transition took place, we had fewer than 20 industrial relations officers across the country.

Senator Tannas: This would amount to an extra 15 per cent if we needed to add — and I think I saw it in the document that you provided — three full-time equivalents in order to bring this off.

You have to increase your officer count by 15 per cent. That's really the challenge in order to maintain the exact same services that you provide right now elsewhere and give full attention to this.

Ms. MacPherson: That's our estimate.

Senator Tannas: If you got that, do you have any doubts that you could administer the elections in a timely fashion?

Ms. MacPherson: That's certainly our objective. We would have to amend our regulations and put the parties on much stricter deadlines. In Ontario, for example, the employer only has a two-day turnaround to produce his employee list, which is used as the voters list. So there would be great pressure, first of all, on employers to get that information to the board quickly. We think we would follow the Ontario model, which is to take the vote as

Mme MacPherson : J'essaie de trouver une situation où nous tiendrions un second scrutin sans raison de le faire. Vous avez raison. Nous nous assurons d'abord qu'au moins 40 p. 100 des employés désirent être représentés ou ne désirent pas être représentés, puis nous passons au scrutin.

Le sénateur Baker : J'ai une dernière question. Les représentants de certains syndicats concernés nous ont dit aujourd'hui que vous n'avez pas les ressources nécessaires pour effectuer ces scrutins secrets dans des délais raisonnables. En vertu des lois provinciales, il y a habituellement un délai de traitement prescrit — 5 ou 10 jours entre la date de présentation de la demande et la date du scrutin. Ils disent que vous ne pourrez pas respecter ces délais; vous ne disposez pas des ressources pour le faire. Que répondez-vous à propos de cette critique?

Mme MacPherson : Nous avons vérifié quelles sont les ressources requises. Nous estimons qu'avec ce projet de loi, notre charge de travail serait multipliée par cinq en ce qui concerne les scrutins de représentation — il y en aurait cinq fois plus que maintenant. Cela signifie que nous devrions détourner des ressources d'autres activités et qu'un arriéré pourrait se créer en ce qui concerne nos autres domaines de responsabilité, comme les pratiques déloyales de travail. Il faudrait qu'un triage soit effectué.

Le sénateur Tannas : À ce sujet, pourriez-vous me dire combien vous avez d'employés en terme d'équivalents temps plein au conseil?

Mme MacPherson : Depuis le 1^{er} novembre, le conseil n'a pas d'employés. Tous les employés font partie du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs, ou SCATA, mais avant la transition, nous avions moins de 20 agents des relations industrielles dans tout le pays.

Le sénateur Tannas : L'ajout de trois équivalents temps plein afin de mener cela à bien représenterait 15 p. 100 de plus; je crois l'avoir vu dans le document que vous nous avez fourni.

Vous devez augmenter de 15 p. 100 le nombre de vos agents. C'est le défi à relever pour maintenir les mêmes services ailleurs et accorder à ces demandes toute l'attention requise.

Mme MacPherson : C'est notre estimation.

Le sénateur Tannas : Si vous réussissez, croyez-vous que vous pourriez tenir les scrutins dans un délai raisonnable?

Mme MacPherson : C'est certainement notre objectif. Il nous faudrait modifier notre règlement et imposer aux parties des délais beaucoup plus stricts. En Ontario, par exemple, l'employeur n'a que deux jours pour fournir la liste de ses employés, qui sera utilisée comme liste des votants. Il y aurait donc beaucoup de pression, d'abord sur les employeurs, pour qu'ils transmettent rapidement l'information au conseil. Je crois que nous

quickly as possible, put it in the can and then resolve any disputes over whose vote should be counted or which position should be in or out.

Senator Tannas: Great; thank you.

Senator Fraser: I'm trying to square what look to me like a bunch of circles here, so I will need your guidance, Ms. MacPherson. Last year, in 2013-14, you conducted 14 representation votes. That was 18 per cent of the total number of applications. That's from your chart on page 4.

Then I go to page 6, and I see that the average processing time in days, where a vote was ordered, was 64 days and that your target was 50 days so that you met your target in 0 per cent of the cases where a vote was ordered.

Now, if this bill passed and secret ballot votes became mandatory, there would presumably be some fall-off in the amount of time you need because it would be mandatory. You wouldn't have to go back and examine everything to say, "Are we going to have a vote?" You would just have to have a vote.

What would that do to your processing time?

Ms. MacPherson: I should point out that, in Figure 5, we're talking about averages. Within that 64-day average processing time in 2013-14, there were cases when we did achieve our target of 50, but then there were cases where we went far over 50.

Sometimes we can meet the target. Figure 6 probably tells the better picture.

Senator Fraser: It says 0 per cent.

Ms. MacPherson: When a vote is held, we're unable to meet our 50-day target, given our current regulations and the lengths of time that each party has to respond and reply. That's why I'm saying that we'd have to amend our regulations to reduce the time that we currently allow employers, employees and the unions to give us their position on, for example, positions that should or should not be in the bargaining unit or individuals who should or should not be permitted to vote.

Senator Fraser: Having done that, what is the timeline you think you could meet? I assume you're not talking 50 days anymore, but you mentioned the Ontario model. Their timeline, I believe, is five days. Would you be able to get down to that?

Ms. MacPherson: That's our objective, but one of our difficulties is, of course, that our geographic terrain is so large. If the vote is up in the Northwest Territories or the Yukon, the chances of being able to do it within five days are quite remote.

Senator Fraser: Have you been given any indication that, if this bill passes, you will get the extra resources you would need?

adopterions le modèle de l'Ontario, qui consiste à tenir le vote le plus rapidement possible, puis à régler les désaccords au sujet des votes qui devraient être comptés ou des postes qui devraient ou non être inclus.

Le sénateur Tannas : Très bien. Merci.

La sénatrice Fraser : J'essaie de résoudre ce qui me semble être la quadrature du cercle; j'aurai donc besoin que vous me guidiez, madame MacPherson. L'an dernier, en 2013-2014, vous avez tenu 14 scrutins de représentation. Cela représentait 18 p. 100 du nombre total de demandes. C'est dans votre tableau de la page 4.

Puis, à la page 6, on voit que le délai moyen de traitement dans les cas où des scrutins ont été ordonnés était de 64 jours, alors que le délai cible était de 50 jours. Vous n'avez donc jamais atteint votre objectif lorsqu'un scrutin a été ordonné.

Si le projet de loi est adopté et que les scrutins secrets deviennent obligatoires, la période dont vous aurez besoin pour traiter les demandes sera probablement réduite, puisque les scrutins seront obligatoires. Vous n'aurez pas à tout revoir et à vous demander s'il convient de tenir un scrutin; vous devrez tout simplement en tenir un.

Quelle en sera l'incidence sur vos délais de traitement?

Mme MacPherson : Je dois préciser qu'au tableau 5, nous parlons du délai moyen. Le délai moyen de traitement de 64 jours, en 2013-2014, englobe les cas où nous avons respecté notre délai cible de 50 jours, mais aussi les cas où nous l'avons largement dépassé.

Il arrive que nous puissions atteindre l'objectif. Le tableau 6 donne probablement une meilleure idée de la situation.

La sénatrice Fraser : Il indique 0 p. 100.

Mme MacPherson : Lorsqu'un scrutin est tenu, nous ne pouvons pas respecter notre cible de 50 jours, étant donné notre réglementation actuelle et la période allouée à chaque partie pour répondre et répliquer. Voilà pourquoi je dis qu'il nous faudrait modifier notre règlement afin de réduire la période que nous accordons actuellement aux employeurs, aux employés et aux syndicats pour nous présenter leur position, par exemple, sur les postes qui devraient ou non faire partie de l'unité de négociation ou les personnes qui devraient ou non avoir le droit de voter.

La sénatrice Fraser : Après l'avoir fait, quel délai pourriez-vous respecter, selon vous? Je suppose qu'il n'est plus question de 50 jours, mais vous avez parlé du modèle de l'Ontario. Je crois que le délai là-bas est de cinq jours. Seriez-vous en mesure de le respecter?

Mme MacPherson : C'est notre objectif, mais l'une des difficultés, c'est que nous avons un vaste terrain à couvrir. Si le scrutin a lieu dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Yukon, les chances que nous puissions respecter un délai de cinq jours sont très minces.

La sénatrice Fraser : Vous a-t-on indiqué que si le projet de loi était adopté, vous obtiendriez les ressources supplémentaires dont vous auriez besoin?

Ms. MacPherson: No, we have not been given any indication.

Senator McIntyre: Thank you, Ms. MacPherson, for your presentation. So far, this committee has heard arguments favouring the mandatory secret ballot vote. It has also heard arguments favouring the card-check system. Now, my understanding is that elections by secret vote are nothing new. As a matter of fact, I think they're held on various occasions, such as the election of officers, collective agreements, strike vote, referendum, constitutional change, collective bargaining offers from employers. Those are all held by secret ballot.

I understand that the only thing not held by secret ballot is certification and decertification. So, bearing that in mind, my question to you is this: On issues such as voting on collective agreements, strike votes and so on, does your agency play a supervising role in those circumstances, or are those matters handled by the union's internal constitution?

Ms. MacPherson: The board has no role in anything that has to do with the internal affairs of the unions, such as strike votes or votes on tentative collective agreements. So the board has no role to play in those matters.

Senator McIntyre: Isn't there a provision in the code for a vote on an employer's last offer, for example, and, in those circumstances, the minister can direct you to conduct a vote?

Ms. MacPherson: Yes, and those votes would take place under the board's rules rather than under the union's constitution.

Senator McIntyre: Okay. Thank you for your answer.

[Translation]

Senator Dagenais: I would like to come back to your brief. You conclude that the passage of Bill C-525 would increase your workload and require more resources. The point of the bill is to allow for secret ballot voting. As you know, the secret ballot process is one of the principles of our democracy, so even if it means additional costs and work, the purpose of the bill is to allow people to voice their opinion freely. The secret ballot process is a form of freedom of speech. Having worked in organized labour for 15 or so years, I can tell you that, when it comes to a union's decertification, people are sometimes victims of intimidation from one side or the other. I would like to hear your thoughts on that.

Ms. MacPherson: You are right about employees being pressured further to a certification application. That is why it is so important to hold the vote as soon as possible, and that takes resources.

Mme MacPherson : Non.

Le sénateur McIntyre : Je vous remercie de votre exposé, madame MacPherson. Jusqu'ici, le comité a entendu des arguments en faveur du scrutin secret obligatoire. Il a aussi entendu des arguments en faveur du système de vérification des cartes. D'après ce que je comprends, les scrutins secrets ne sont pas nouveaux. D'ailleurs, je pense qu'on en tient à diverses occasions : pour l'élection des dirigeants, les conventions collectives, les votes de grève, les référendums, les modifications constitutionnelles et les offres patronales au cours des négociations collectives. Tous ces votes sont tenus par scrutin secret.

Je crois que le seul vote qui ne l'est pas, c'est celui sur l'accréditation et la révocation de l'accréditation. Cela étant dit, ma question est la suivante. En ce qui concerne les questions liées au vote sur les conventions collectives ou au vote de grève, par exemple, votre organisme joue-t-il un rôle de supervision, ou ces questions sont-elles traitées par la constitution interne des syndicats?

Mme MacPherson : Le conseil ne joue aucun rôle dans tout ce qui concerne les affaires internes des syndicats, comme les votes de grève ou les votes sur les conventions collectives provisoires. Le conseil n'a aucun rôle à jouer à ce chapitre.

Le sénateur McIntyre : N'y a-t-il pas une disposition dans le code qui porte, par exemple, sur la dernière offre de l'employeur et, dans pareilles circonstances, le ministre peut-il vous demander de tenir un scrutin?

Mme MacPherson : Oui, et ces scrutins seraient tenus selon les règles du conseil, plutôt que les statuts du syndicat.

Le sénateur McIntyre : D'accord. Merci de vos réponses.

[Français]

Le sénateur Dagenais : J'aimerais revenir à votre document. D'après la conclusion de votre document, si le projet de loi C-525 est adopté, votre charge de travail et les ressources devront augmenter. Le projet de loi C-525 a pour but de permettre un vote secret. Comme vous le savez, le vote secret est un principe de notre démocratie. Donc, même si les coûts et la charge de travail augmentent, le but du projet de loi est de permettre aux gens de pouvoir s'exprimer librement. Le vote secret est une façon de s'exprimer librement. Dans le cas d'une accréditation ou d'une désaccréditation syndicale — pour avoir travaillé dans le milieu syndical pendant une quinzaine d'années —, les gens sont parfois victimes d'intimidation d'un côté ou de l'autre. J'aimerais entendre votre point de vue à ce sujet.

Mme MacPherson : Vous avez raison qu'il y aura des pressions sur les employés lorsqu'une demande d'accréditation sera déposée. C'est pour cette raison qu'il est important de tenir le scrutin aussitôt que possible, et cela exige des ressources.

[English]

Senator McInnis: I have a question that I'm not sure if you can answer or not or are able to answer: If you are provided with the resources, do you see any difficulty with this piece of legislation?

Ms. MacPherson: I suspect that unions may not try to organize small units going forward, given the costs that will be associated with organizing such units, and, therefore, perhaps the most vulnerable people will be left without union representation. That's a risk, but I have no hard data to back that up.

[Translation]

Senator Bellemare: Ms. MacPherson, I have a question about voting methods. I see that you have held electronic votes in the past.

I have the feeling that electronic voting may be the only method used in the future and that the associated costs will not be very high.

I would like to hear your thoughts on this. I agree with you that lengthy time frames could have repercussions on the work atmosphere and productivity. Electronically, however, the voting process can be conducted very quickly, making electronic voting a mechanism that should be put in place.

Do you not think that, a few months or a year down the line, a well-oiled process could allow for a five-day time frame?

Ms. MacPherson: I, personally, prefer electronic voting, as problems are less likely to occur. Right now, however, holding an electronic vote is quite expensive because it requires a third party. If the bill is passed, perhaps we could invest in developing our own electronic voting system.

Senator Bellemare: When you say quite expensive, how much are we talking?

Ms. MacPherson: As shown on page 7, the average cost of an electronic vote is \$2,707.

Senator Bellemare: Okay. But if you were to invest in your own system, you would not have to hire an outside firm. Thank you very much.

[English]

The Chair: Senators, we have some time left for a second round.

Senator Baker: Just a point of clarification concerning votes, some time ago there was a dispute between two unions, I think it was Pearson International Airport, and a vote took place. You had ordered the vote to take place on certification or decertification, one of them. I noticed that the order you gave was that the vote will take place on whatever month it was, on the

[Traduction]

Le sénateur McInnis : J'ai une question à vous poser, mais j'ignore si vous pourrez y répondre. À supposer qu'on vous accorde les ressources nécessaires, prévoyez-vous avoir des difficultés à appliquer cette mesure législative?

Mme MacPherson : Je doute que les syndicats puissent créer de petites unités à l'avenir, étant donné les coûts qui seraient liés à l'organisation de telles unités; par conséquent, les personnes les plus vulnérables pourraient se retrouver sans représentation syndicale. C'est un risque, mais je n'ai pas de données tangibles pour étayer mes propos.

[Français]

La sénatrice Bellemare : Madame MacPherson, ma question porte sur la tenue du vote. Je remarque que vous avez déjà tenu des votes électroniques.

Personnellement, j'ai l'impression que ce sera possiblement une voie de l'avenir que de tenir des votes électroniques, et que les coûts qui y seraient associés pourraient ne pas être très élevés.

Je voudrais donc connaître votre opinion à ce sujet. Je suis d'accord avec vous que, si les délais sont longs, le climat de travail et la productivité pourraient en subir des conséquences. Cependant, par voie électronique, cela peut être très rapide; c'est donc une mécanique à établir.

Ne pensez-vous pas qu'avec une mécanique bien huilée, on pourrait atteindre un délai de cinq jours après quelques mois ou un an?

Mme MacPherson : Personnellement, je préfère les votes électroniques. Il y a moins de possibilités que des problèmes surviennent. Mais, en ce moment, les votes électroniques sont très coûteux, parce qu'ils exigent une tierce partie. Peut-être que si le projet de loi était adopté, nous pourrions investir des fonds afin d'élaborer notre propre système de vote électronique.

La sénatrice Bellemare : Quand vous dites que cela coûte très cher, vous parlez de quel ordre de grandeur?

Mme MacPherson : À la page 7 du document, on voit que le coût moyen des votes électroniques était de 2 707 \$ par vote.

La sénatrice Bellemare : D'accord. Mais si vous investissiez, vous pourriez avoir vos propres systèmes au lieu d'avoir à embaucher des entreprises. Merci beaucoup.

[Traduction]

Le président : Chers collègues, il nous reste un peu de temps pour un deuxième tour.

Le sénateur Baker : J'aimerais obtenir une précision sur les scrutins. Il y a quelque temps, un différend avait opposé deux syndicats; je crois qu'il s'agissait de l'aéroport international Pearson, et il y a eu un scrutin. Vous aviez ordonné la tenue d'un scrutin sur l'accréditation ou la révocation — une des deux. J'ai remarqué que, dans votre ordonnance, il était dit que le scrutin

fifth, sixth, seventh, eighth, ninth, tenth. Could you explain that to us, why you would stretch out a vote over five or six days? What is going on there?

Ms. MacPherson: It depends on the type of vote, but if it was an in-person vote, it's very likely that was done to ensure that everyone who is on a shift is given the opportunity to vote, because the votes take place in or near the workplace. If someone is working a shift that they wouldn't happen to be at work on the day we held the vote, we enlarge the voting period to ensure everybody gets the opportunity. Electronic votes would take care of that because then, of course, they can vote from home or from wherever they are.

Senator Baker: Thank you for clarifying a question we had from the chair during the committee meeting that you could by regulation effect a system whereby the numbers of days between the application and the vote occurring could be substantially reduced to make sure it had the proper effect. Thank you.

The Chair: Does any other committee member who has a question? Seeing none, Senator Bellemare.

[Translation]

Senator Bellemare: I would like to come back to the issue of electronic voting. Nowadays, many votes are being conducted electronically. On TV, you can vote for the best singer electronically, and the process runs quite smoothly; it does not cost very much to cast your vote.

I see that, in 2013-14, you conducted an electronic vote. Was voter turnout good in that case? I imagine the fixed costs of that method are quite high. So the \$2,700 per person per vote covered how many people in total?

Ms. MacPherson: I am not sure how many it was. I can tell you, however, that we conduct electronic votes in cases where employees are spread out in different locations.

Senator Bellemare: Thank you.

[English]

Senator Fraser: Ms. MacPherson, you said that if you adopted the Ontario model, Ontario gives employers only two days to respond after the request for certification has come in. How long do you now give employers to respond?

aurait lieu du 5 au 10, je ne sais trop quel mois. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi vous avez décidé d'échelonner le scrutin sur cinq ou six jours? Que se passe-t-il à cet égard?

Mme MacPherson : Cela dépend du type de vote, mais si c'était un scrutin en personne, il est fort probable que cette mesure ait été prise pour faire en sorte que tous les travailleurs de quarts aient l'occasion de voter, parce que les scrutins sont tenus sur les lieux de travail ou à proximité. Si quelqu'un travaille un quart et qu'il n'est pas au travail le jour où le scrutin a lieu, nous prolongeons la période de mise aux voix pour nous assurer que le tout le monde a l'occasion d'y participer. Les scrutins électroniques régleraient le problème parce que, dans ce cas-là, les travailleurs pourraient voter à partir de chez eux ou de tout autre endroit où ils se trouvent.

Le sénateur Baker : Merci d'avoir apporté des éclaircissements sur une question soulevée par le président durant la réunion du comité, quant à savoir si vous pourriez instaurer, aux termes des règlements, un système dans lequel le nombre de jours entre la demande et la tenue du scrutin serait considérablement réduit pour en assurer l'efficacité. Je vous remercie.

Le président : Y a-t-il quelqu'un d'autre parmi les membres du comité qui voudrait poser une question? Comme il n'y en a pas, je cède la parole à la sénatrice Bellemare.

[Français]

La sénatrice Bellemare : J'aimerais revenir sur le sujet du vote électronique. Il y a beaucoup de votes électroniques qui se font actuellement. À la télévision, vous pouvez voter pour le meilleur chanteur, et cela se fait très bien; les gens qui votent n'ont pas à débourser beaucoup de sous.

J'ai vu qu'en 2013-2014, il y a un scrutin qui a été fait par voie électronique. Pouvez-vous me dire si beaucoup de personnes ont voté par voie électronique lors de ce scrutin? J'imagine qu'il y a des coûts fixes importants qui y sont liés. Donc, les 2 700 \$ par personne, par vote, étaient liés à combien de personnes au total?

Mme MacPherson : Je ne suis pas certaine du nombre de personnes. Cependant, je peux vous dire que, lorsqu'on ordonne un vote électronique, c'est dans des situations où les employés sont dispersés à plusieurs endroits.

La sénatrice Bellemare : Je vous remercie.

[Traduction]

La sénatrice Fraser : Madame MacPherson, vous avez dit que, si vous adoptiez le modèle de l'Ontario, les employeurs n'auraient que deux jours pour répondre après la réception de la demande d'accréditation. Combien de temps accordez-vous actuellement aux employeurs pour leur permettre de répondre?

Ms. MacPherson: The regulations now give 10 days to respond. One of the things employers have been concerned about in Ontario is that these applications often get filed on a Friday afternoon, so one of the things we're going to have to look at in our regulations is to ensure that employers get a fair chance.

Senator Fraser: Two working days, in other words.

Senator McIntyre: Ms. MacPherson, in your presentation you indicated that the unionization rate is very high in the railways and airlines but very low in the banking sector. Is there any particular reason for that?

Ms. MacPherson: The railway and airline industries have been unionized for a lengthy period of time. There was an effort to organize the banking industry in the mid-1970s. I think at its highest there was only about a 1 per cent unionization rate, and one of the reasons is that the bargaining units are relatively small. They're difficult to organize. The dues that a union can collect from a small unit like that generally don't pay the costs of negotiating the first collective agreement.

Senator McIntyre: Thank you.

Senator Baker: I should say that Elizabeth MacPherson came in for a lot of praise by the unions before this committee. I think you've been the chair of the board for seven or eight years now, and they gave us a lot of information that certainly the operation of your board comes in for a lot of praise internationally. We have to congratulate you for that.

Ms. MacPherson: Thank you very much, sir.

Senator Fraser: You did get high praise.

Following on my question about the length of time given to employers, what happens if an employer doesn't meet the deadline, now 10 days? Do you just sort of proceed and say, "Well, tough luck; you're out of luck," and does the employer then have grounds for appeal to the courts?

Ms. MacPherson: It's very, very rare that an employer fails to respond at all. I can't think of the last time that happened. Sometimes they'll ask for an extension, and if they give a good reason, we'll grant an extension of time, but they do generally comply.

The Chair: I think that wraps it up. Thank you, Ms. MacPherson, for your appearance and your testimony. You've clarified a number of issues for the committee, and it's very much appreciated.

Ms. MacPherson: Thank you, sir.

The Chair: Senators, we will be back here again tomorrow morning at 10:30 to continue our study of Bill C-525.

Mme MacPherson : Les règlements prévoient actuellement un délai de 10 jours pour répondre. Un des aspects qui inquiètent les employeurs en Ontario, c'est que ces demandes sont souvent déposées les vendredis après-midi. Donc, au moment d'examiner nos règlements, nous devons notamment nous assurer que les employeurs ont une chance équitable.

La sénatrice Fraser : Autrement dit, deux jours ouvrables.

Le sénateur McIntyre : Madame MacPherson, dans votre exposé, vous avez dit que le taux de syndicalisation est très élevé dans les secteurs ferroviaire et aérien, mais très faible dans le domaine bancaire. Y a-t-il une raison particulière à cela?

Mme MacPherson : Les secteurs ferroviaire et aérien sont syndiqués depuis un certain temps. Les travailleurs de l'industrie bancaire ont essayé de s'organiser vers le milieu des années 1970. Je crois qu'à son plus haut niveau, le taux de syndicalisation n'était que de 1 p. 100, et une des raisons est que les unités de négociation sont relativement petites. Il est difficile de les créer. Les cotisations qu'un syndicat peut percevoir d'une petite unité ne suffisent pas pour payer les coûts de négociation de la première convention collective.

Le sénateur McIntyre : Merci.

Le sénateur Baker : Je dois dire que les représentants syndicaux qui ont témoigné devant notre comité n'ont pas tari d'éloges à l'égard d'Elizabeth MacPherson. Je crois que vous présidez le conseil depuis maintenant sept ou huit ans, et ils nous ont largement expliqué comment votre conseil s'est attiré beaucoup de louanges à l'échelle internationale. Nous devons donc vous en féliciter.

Mme MacPherson : Merci beaucoup, monsieur.

La sénatrice Fraser : En effet, vous avez reçu des commentaires fort élogieux.

Pour revenir à ma question sur la période accordée aux employeurs, que se passe-t-il si un employeur ne respecte pas le délai actuel de 10 jours? Vous contentez-vous de lui dire quelque chose comme : « Eh bien, tant pis pour vous »? Le cas échéant, l'employeur peut-il en interjeter appel devant les tribunaux?

Mme MacPherson : Il est très rare qu'un employeur ne réponde pas. Je n'arrive pas à me rappeler la dernière fois où cela s'est produit. Parfois, les employeurs demandent une prolongation et, s'ils donnent une bonne raison, nous leur accorderons un délai supplémentaire, mais en général, ils respectent l'échéance.

Le président : Je crois que nous pouvons conclure là-dessus. Je vous remercie, madame MacPherson, de votre présence et de votre témoignage. Vous avez clarifié un certain nombre de points pour le comité, et nous en sommes très reconnaissants.

Mme MacPherson : C'est moi qui vous remercie, monsieur.

Le président : Chers collègues, nous serons de retour ici, demain matin, à 10 h 30, pour poursuivre notre étude du projet de loi C-525.

(The committee adjourned.)

OTTAWA, Thursday, December 11, 2014

The Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs, to which was referred Bill C-525, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Labour Relations Act (certification and revocation — bargaining agent), met this day at 10:31 a.m. to give consideration to the bill.

Senator Bob Runciman (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Good day and welcome colleagues, invited guests and members of the general public who are following today's proceedings of the Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs. We are continuing our hearings on Bill C-525, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Labour Relations Act, which proposes changes that would require the certification or decertification of the various bargaining agents for federally regulated public service unions be achieved by a majority of votes cast by secret.

This is our second meeting on Bill C-525. As a reminder to those watching, these committee hearings are open to the public and also available via webcast on the parl.gc.ca website. You can find more information on the schedule of witnesses on that same website under "Senate Committees."

For our first panel today, please welcome, from the Canadian LabourWatch Association, President John Mortimer; from the Public Service Alliance, Chris Aylward, National Executive Vice-President, Executive Office, and Shannon Blatt, Legal Officer; and from the Canadian Labour Congress, Chris Roberts, Director, Social and Economic Policy Department. Thank you all for appearing today. We very much appreciate it.

We have opening statements. We will begin with Mr. Mortimer.

John Mortimer, President, Canadian LabourWatch Association: Thank you, Mr. Chair.

Honourable senators, we appreciate the privilege of participating in your review of the proposed employees' voting rights act. Our objective is to look at this legislation from an employee rights perspective and clarify potential misunderstandings flowing from yesterday.

(La séance est levée.)

OTTAWA, le jeudi 11 décembre 2014

Le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles, auquel a été renvoyé le 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), se réunit aujourd'hui, à 10 h 31 pour étudier le projet de loi.

Le sénateur Bob Runciman (*président*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

Le président : Bonjour. Je souhaite la bienvenue à mes collègues, aux invités et aux membres du grand public qui suivent les travaux du Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles. Nous poursuivons aujourd'hui nos audiences sur le 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), qui propose des modifications pour que l'accréditation ou la révocation de l'accréditation des divers agents négociateurs des syndicats de la fonction publique sous réglementation fédérale fasse l'objet d'un scrutin majoritaire secret.

Nous en sommes à notre deuxième séance sur le projet de loi C-525. Je rappelle à ceux qui nous regardent que les audiences du comité sont publiques et qu'elles sont également proposées en webémission sur le site web parl.gc.ca. Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements sur la liste des témoins sous la rubrique « Comités du Sénat » du site web.

Souhaitons maintenant la bienvenue à notre premier groupe d'experts : John Mortimer, président de l'Association LabourWatch du Canada; Chris Aylward et Shannon Blatt, qui sont respectivement vice-président exécutif national, Bureau de direction, et conseillère juridique à l'Alliance de la Fonction publique; ainsi que Chris Roberts, le directeur des Services des politiques sociales et économiques du Congrès du Travail du Canada. Merci à tous de comparaître aujourd'hui. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Il y aura des déclarations liminaires. Nous allons commencer avec M. Mortimer.

John Mortimer, président, Association LabourWatch du Canada : Merci, monsieur le président.

Honorables sénateurs, nous vous sommes reconnaissants de nous donner l'occasion de participer à votre examen du projet de loi sur le droit de vote des employés. Notre objectif est de vous donner le point de vue des employés sur cette mesure législative et d'éclaircir les malentendus auxquels la séance d'hier aurait pu donner lieu.

In addition to being the President of LabourWatch for over 14 years, my prior 15 years were in senior roles such as the head of Human Resources for Future Shop and Wendy's Restaurants.

It appears that it was in 1977 that workers in Nova Scotia became the first Canadians to get legislated access to this bulwark of democracy — a statutorily guaranteed secret ballot vote.

Moving from coast to coast, in 1984, employees in my home province of B.C. got the vote; Alberta's, 1988; Newfoundland and Labrador's, 1993; Ontario's, 1995; and most recently, Saskatchewan's in 2008. In Manitoba, the vote came in 1996, went away in 2000 and has yet to come back again.

We have submitted a table that summarizes the key provisions, as a reference resource, for your deliberations.

Yesterday, all witnesses missed Newfoundland and Labrador where the vote is still guaranteed to "The Rock's" hard working citizens. Therefore, in 2014, both an absolute majority of jurisdictions, 6 out of 11, not 5, and notably a majority of Canadians by population, now have this kind of vote protected by law. Every year, in all six of these Canadian vote jurisdictions, employees vote both for and against unionization. Where a majority voted in private, in a government-run election, workers have still been unionized. Unions have not disappeared, not even in Nova Scotia after 37 years of workplace democracy.

One main union leader criticism is that their rate of new unionizations is lower. This is true and reflects what informed employees, making an informed private choice, actually want.

The largest Canadian local of the Labourers' International Union has this to say about signing union cards, and I quote directly from their website that I found yesterday:

Q: What should I do if I am asked by a rival union to sign a membership card?

A: Don't sign anything! You do not have to sign anything. Don't be tricked into signing something "to get more information" . . . It's just a sneaky way to get a member to sign a card for another union.

Employees are told sometimes that a card is just to get more information or that it's just to get a vote, but in a card jurisdiction, that's not the truth. Unionization is, in fact, the true result.

Je suis président de la LabourWatch depuis plus de 14 ans, mais j'ai occupé d'autres postes de cadre au cours des 15 années précédentes, notamment à titre de chef des ressources humaines de Future Shop et des restaurants Wendy's.

Il semble que ce soit en 1977 que les travailleurs néo-écossais sont devenus les premiers Canadiens à profiter de ce rempart de la démocratie : le scrutin secret garanti par la loi.

À l'autre extrémité du pays, les employés de ma province natale, la Colombie-Britannique, ont obtenu ce droit de vote en 1984. Ceux de l'Alberta leur ont emboîté le pas en 1988; à Terre-Neuve-et-Labrador, en 1993; en Ontario, en 1995; et, plus récemment, en Saskatchewan, en 2008. Au Manitoba, les employés l'ont obtenu en 1996, mais il a été perdu en 2000 et n'a toujours pas été rétabli.

Nous vous avons remis un tableau qui résume les dispositions clés. Il pourra vous servir de document de référence dans le cadre de vos délibérations.

Hier, aucun témoin n'a parlé de Terre-Neuve-et-Labrador, où le vote est encore garanti aux vaillants citoyens du « Rocher ». Par conséquent, en 2014, la loi prévoit ce genre de scrutin dans la majorité des territoires de compétence, 6 sur 11, pas 5, et la plupart des Canadiens en bénéficient. Chaque année, dans les six territoires concernés, les employés votent pour ou contre la syndicalisation. Dans ceux où une majorité de travailleurs ont voté en privé à la suite d'un scrutin organisé par le gouvernement, c'est l'option de la syndicalisation qui a été choisie. Les syndicats n'ont pas disparu, même pas en Nouvelle-Écosse après 37 ans de démocratie dans les milieux de travail.

Une des principales critiques des chefs syndicaux est que leur taux de syndicalisation est moins élevé. C'est vrai. Cela reflète ce que veulent vraiment les employés qui font un choix éclairé en privé.

Voici ce que la plus grande section locale canadienne de l'Union internationale des journaliers a à dire sur la signature des cartes syndicales. Je vais citer textuellement ce que j'ai trouvé hier sur le site web de l'union :

Q : Que dois-je faire si un syndicat rival me demande de signer une carte d'adhésion?

A : Ne signez rien! Vous n'avez pas à signer quoi que ce soit. Ne vous laissez pas avoir sous prétexte que c'est « pour obtenir de plus amples renseignements »... Ce n'est qu'une façon sournoise de recueillir la signature d'un membre sur la carte d'un autre syndicat.

On dit parfois aux employés que la carte sert uniquement à obtenir de plus amples renseignements ou un appui pour un vote, ce qui est faux dans les territoires de compétence qui ont recours aux cartes. À vrai dire, le véritable objectif est la syndicalisation.

Union leaders, their lawyers and some labour board personnel point to the lack of published labour board rulings about inappropriate tactics, about unions doing exactly what the labourers' union warns unionized workers against.

There are several reasons for this dearth of jurisprudence. The most relevant one is as follows. The CIRB, like other boards across Canada, says that card-signing concerns are not the employer's business. In 2005, the CIRB stated:

In certification proceedings, the wishes of employees, including their motives for joining a union are not the employer's concern. Any disquiet about undue influence or coercion into signing membership concerns should be brought to the Board's attention by the employees themselves.

Now unions have plenty of talented professionals and outside labour lawyers to challenge employer actions, but with labour boards telling employers to sit down and be quiet, it is simply not credible to say that employees have any practical ability to file charges against a union and to show up and litigate them, let alone afford a lawyer to do so.

Then there is card fraud. We got a small peak at the underbelly of some union tactics in British Columbia with the Purdy's case, where the union got caught, but only years later. I've met with former union organizers, who of course wish to remain anonymous. They described to me in some detail the tactics they had participated in to obtain employee signatures on another document so that the union's handwriting expert could more effectively sign cards for employees, without their knowledge to submit fraudulently. There are some, but not all of these reasons, why there are almost no cases to reference.

Yesterday, Senator Fraser pursued an important line of inquiry with the CIRB chair. The issue appeared to be the board's performance versus its targets for getting applications concluded. The CIRB is the master of its processes. Long ago the CIRB could have made the changes the board chair said that they are now looking at in a province that she cited, which was Ontario. I hope they look beyond Ontario because there are a number of boards who do expedited elections, some in as little as 48 hours after the application is received.

Finally, there seemed to be a lot of criticism directed at the bill because it did not set a timeline for votes in the statute. If you look at the cross-country table that we provided for your reference, it appears that seven jurisdictions do not set hard

Les chefs syndicaux, leurs avocats et certains employés des commissions des relations de travail attirent l'attention sur le manque de publications portant sur les décisions des commissions concernant les tactiques inappropriées et les syndicats qui utilisent exactement les méthodes contre lesquelles l'Union internationale des journaliers met en garde les travailleurs syndiqués.

Plusieurs raisons expliquent ce manque de jurisprudence. Voici la plus pertinente : le CCRI, comme d'autres commissions partout au Canada, dit que les préoccupations liées à la signature de cartes ne concernent pas les employeurs. En 2005, le CCRI a affirmé ceci :

Dans les procédures d'accréditation, la volonté des employés, y compris les raisons pour lesquelles ils adhèrent à un syndicat, ne regardent pas l'employeur. Les employés qui estiment être victimes d'intimidation ou de mesures coercitives pour signer des cartes d'adhésion doivent le signaler eux-mêmes au Conseil.

Les syndicats ont amplement de professionnels talentueux et ils engagent suffisamment d'avocats en droit du travail pour contester les mesures prises par les employeurs. Maintenant que les commissions des relations de travail disent aux employeurs de s'asseoir et de se taire, il n'est tout simplement plus crédible de prétendre que les employés sont en mesure, sur le plan pratique, de porter des accusations contre un syndicat et d'intenter des poursuites, et encore moins crédible de dire qu'ils peuvent se payer un avocat à cette fin.

Il y a également la question de la fraude associée aux cartes. Elle a atteint un petit sommet avec les tactiques peu reluisantes d'un syndicat de Purdy's en Colombie-Britannique. Le syndicat s'est fait prendre, mais des années plus tard. J'ai rencontré d'anciens organisateurs syndicaux qui, bien entendu, veulent garder l'anonymat. Ils m'ont décrit de façon assez détaillée les tactiques auxquelles ils ont pris part pour obtenir la signature d'employés sur un autre document afin que le graphologue du syndicat puisse la reproduire plus exactement sur une carte, à leur insu et à des fins frauduleuses. Certaines de ces raisons expliquent pourquoi il n'y a presque aucune jurisprudence.

Hier, la sénatrice Fraser a abordé un sujet important avec la présidente du CCRI. Le problème semblait être lié aux résultats obtenus par le conseil par rapport à ses objectifs en matière de demandes. Le CCRI est maître de ses processus. Il aurait pu apporter il y a longtemps les changements dont la présidente a parlé et que le conseil songe maintenant à mettre en œuvre en Ontario, comme elle l'a dit. J'espère que le conseil ne se limitera pas à cette province, car un certain nombre de commissions expédient le scrutin, et certaines y consacrent aussi peu que 48 heures à partir du moment où une demande est reçue.

Enfin, le projet de loi semble faire l'objet de nombreuses critiques parce qu'aucun échéancier n'est prévu pour la tenue du scrutin. Si vous regardez le portrait national de la situation que vous nous avons fourni à titre informatif, vous constaterez que

timelines for votes. No card jurisdiction does. Yet each and every one of them runs votes when applications fall below the card check threshold.

The Chair: I would encourage you to finish up.

Mr. Mortimer: Have any of the union witnesses or any others asked for the 5 or 10-day deadline for those votes? Not that I have ever seen or heard of. The level of concern being raised about Bill C-525 should be contrasted with this lack of concern ever being exhibited before.

Thank you, and I look forward to your questions.

Chris Aylward, National Executive Vice-President, Executive Office, Public Service Alliance of Canada: Thank you, senators, and good morning. I want to thank you for inviting the Public Service Alliance of Canada to appear before the committee this morning. I will be providing our union's position on the bill and our legal officer, Shannon Blatt, will be assisting me in answering any questions you may have.

The purpose of labour law is to ensure fairness and balance in the workplace, to protect the rights of workers and to promote harmonious labour relations. Bill C-525 upsets some of the democratic safeguards in the current laws that enable workers to express their wishes free from interference and intimidation.

It was introduced without any evidence that the rules for certification and decertification need to be changed in this way. Our union is very concerned that Bill C-525 will change labour law, without the usual broad consultation process that involves employers, unions and the government.

The bill was drafted without a formal consultation process. As a result, it disregards the delicate balance between the rights of employers and the rights of workers, which is the cornerstone of harmonious labour relations. PSAC takes strong exception to this lack of process.

Bill C-525 introduces some disturbing elements that will interfere with the ability of workers to unionize federally. They go against the very spirit of the right to freedom of association enshrined in the Canadian Charter of Rights and Freedoms. The bill eliminates the right to automatic certification when a majority of workers show their intent to form a union by signing a union card and paying a fee when they sign. This is known as card check.

Bill C-525 imposes a mandatory secret vote, even when a majority has already signed a union card. PSAC has no issue with voting by secret ballot. For example, we use secret ballots to elect our officers, ratify collective agreements, and vote for strike action. What we object to is forcing workers to show twice that they wish to unionize.

sept territoires de compétence n'ont pas établi d'échéancier. Aucun territoire n'ayant recours aux cartes n'en a un. Pourtant, dans tous ces territoires, les demandes font l'objet d'un scrutin lorsque le nombre minimal de cartes n'a pas été atteint.

Le président : Je vous prie de conclure.

M. Mortimer : Parmi les représentants de syndicats qui ont témoigné, y en a-t-il un qui a demandé un délai de 5 ou de 10 jours avant la tenue du scrutin? Pas que je sache. Il faudrait comparer les préoccupations soulevées au sujet du projet de loi C-525 à l'indifférence dont on a fait preuve avant.

Merci. Je suis impatient de répondre à vos questions.

Chris Aylward, vice-président exécutif national, Bureau de direction, Alliance de la Fonction publique du Canada : Merci, honorables sénateurs, et bonjour. Je vous suis reconnaissant d'avoir invité des représentants de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à témoigner ce matin. Je vais vous donner le point de vue de notre syndicat sur le projet de loi, et notre conseillère juridique m'aidera à répondre à vos questions.

Les lois du travail visent à garantir aux travailleurs un milieu de travail juste et équilibré, à protéger leurs droits et à favoriser des relations de travail harmonieuses. Le projet de loi C-525 porte atteinte à certaines garanties démocratiques des lois actuelles qui permettent aux travailleurs d'exprimer leurs souhaits sans ingérence ni intimidation.

Il a été déposé sans la moindre preuve que les règles d'accréditation et de révocation doivent être modifiées de cette façon. Notre syndicat a peur que le projet de loi C-525 change le droit du travail sans que ne soient menées les vastes consultations qui se font habituellement auprès des employeurs, des syndicats et du gouvernement.

Aucun processus officiel de consultations n'a été mené avant de rédiger le projet de loi. Il ne tient donc pas compte de l'équilibre fragile entre les droits des employeurs et les droits des employés, qui est la pierre angulaire de relations de travail harmonieuses. L'AFPC s'offusque grandement de ce manque de consultation.

Le projet de loi C-525 comporte des éléments préoccupants qui nuiront à la capacité des travailleurs de se syndiquer à l'échelon fédéral. Ces éléments vont à l'encontre de l'esprit même du droit à la liberté d'association inscrit dans la Charte canadienne des droits et libertés. Le projet de loi supprime le droit à l'accréditation automatique lorsqu'une majorité de travailleurs font part de leur intention de former un syndicat en signant une carte et en versant une cotisation, ce qu'on appelle la vérification des cartes.

Le projet de loi C-525 impose un scrutin secret obligatoire même lorsqu'une majorité de travailleurs ont signé une carte syndicale. L'AFPC ne voit aucun inconvénient à la tenue d'un scrutin secret. À titre d'exemple, c'est ainsi qu'elle procède pour élire ses représentants, ratifier les conventions collectives et tenir un vote de grève. Ce que nous dénonçons, c'est de forcer les travailleurs à démontrer à deux reprises qu'ils veulent se syndiquer.

We know that signing a union card is a step that employees don't take lightly or carelessly. We believe their wishes should be respected. Studies have already shown that the elimination of card check reduces the ability of workers to unionize. In addition, we don't expect that labour boards will be given any additional resources, which means the time between an application for certification and an actual vote is going to increase.

The Chair of the Canada Industrial Relations Board testified before a House of Commons committee that if Bill C-525 becomes law, the board's involvement in the certification process will increase fivefold. Yet, federal departments and agency budgets have been cut or frozen. Employers will have more time to intimidate workers into not voting for the union or not voting at all, which works in their favour. This interference creates unnecessary conflict and hostility between workers and their employers. Workers feel they are being forced to choose between the union and the employer.

In summary, Bill C-525 is not about protecting workers' democratic rights. It's directly aimed at making it harder for workers to organize and easier for employers to interfere in the process. Current federal law protects the individual rights of workers through the certification and decertification process. There is no evidence that the current labour relations regimes with respect to certification and decertification need to be changed. There is no movement of workers demanding changes to the current law.

Even the largest organization, federally regulated employers, FETCO, has raised concerns about changing labour laws without due consultation and an attempt to reach consensus. We believe it is critical to look at the entire legal framework to ensure a healthy balance between the rights of workers and the rights of employers. This can only be done through extensive consultation with all stakeholders. We also believe that card check is the best way to ensure that workers' rights are protected in the organizing process.

Bill C-525 received only several hours of hearings by a committee before being passed in the House of Commons. We're very concerned that this bill may become law with very little debate and scrutiny. We urge the senators on this committee to proceed no further with this flawed piece of legislation.

Thank you.

Nous savons que la signature d'une carte syndicale est une chose que les employés ne prennent pas à la légère ou avec insouciance. Nous croyons que leurs souhaits devraient être respectés. Des études ont déjà démontré que l'élimination de la vérification des cartes réduit la capacité des travailleurs à se syndiquer. De plus, nous ne nous attendons pas à ce que les commissions des relations de travail disposent de ressources supplémentaires, ce qui signifie qu'il s'écoulera davantage de temps entre la demande d'accréditation et le vote proprement dit.

La présidente du Conseil canadien des relations industrielles a déclaré devant un comité de la Chambre des communes que si le projet de loi C-525 est adopté, le rôle du conseil dans le processus d'accréditation sera cinq fois plus important. Pourtant, les budgets des ministères et des organismes fédéraux ont été réduits ou bloqués. Les employeurs auront donc plus de temps à leur disposition pour intimider les travailleurs afin qu'ils votent contre la syndicalisation ou qu'ils ne votent pas du tout, ce qui serait également à leur avantage. Cette ingérence crée un conflit et une hostilité inutiles entre les travailleurs et leurs employeurs. Les travailleurs ont l'impression d'être forcés de choisir entre le syndicat et l'employeur.

En résumé, le projet de loi C-525 n'a pas pour but de protéger les droits démocratiques des travailleurs. Il vise plutôt directement à faire en sorte qu'il est plus difficile pour les travailleurs de s'organiser et plus facile pour les employeurs de s'ingérer dans le processus. La loi fédérale actuelle protège les droits individuels des travailleurs par l'entremise du processus d'accréditation et de révocation. Rien ne prouve que les régimes de relations de travail existants doivent changer à cet égard. Aucun mouvement de travailleurs ne demande que des modifications soient apportées à la loi.

Même la plus grande association d'employeurs sous réglementation fédérale, l'ETCOF, a exprimé des préoccupations concernant la modification des lois du travail sans mener de consultations en bonne et due forme et sans tenter de parvenir à un consensus. Nous croyons qu'il est essentiel d'examiner le cadre juridique dans son ensemble pour garantir un équilibre sain entre les droits des travailleurs et ceux des employeurs, ce qui peut seulement être fait en menant de vastes consultations auprès de tous les intervenants. Nous croyons également que la vérification des cartes est la meilleure façon de s'assurer que les droits des travailleurs sont protégés pendant le processus de syndicalisation.

Le projet de loi C-525 a fait l'objet de seulement quelques heures d'audiences de comité avant d'être adopté à la Chambre des communes. Nous sommes très préoccupés par la possibilité que ce projet de loi soit adopté après un très court débat et un examen superficiel. Nous exhortons les sénateurs du comité à ne pas donner suite à cette mauvaise mesure législative.

Merci.

Chris Roberts, Director, Social and Economic Policy Department, Canadian Labour Congress: On behalf of the 3.3 million members of the Canadian Labour Congress, I want to thank the committee and senators for giving us the opportunity to present our views regarding private member's Bill C-525.

The CLC brings together Canada's national and international unions, along with the provincial and territorial federations of labour and 130 district labour councils. Our members work in virtually all sectors of the Canadian economy, in all occupations, including workers under federal jurisdiction.

In our view, Bill C-525 proposes unnecessary and regressive amendments to federal labour relations statutes and should be defeated. Bill C-525 eliminates the right to automatic certification when a majority of workers demonstrate their wish to form a union through the process of signing a union card and paying a fee in the process. Bill C-525 imposes a mandatory vote, even where most employees have already decided to sign a union card. The bill forces workers to show not once but twice that they want to unionize. Despite this, the bill imposes no time limits on elections or expedited hearings of unfair labour practice complaints in order to ensure that employers cannot interfere with workers' right to organize.

Under the existing Canada Labour Code, a rigorous, robust process exists whereby the labour board can determine majority support based on cards signed, and the Canada Industrial Relations Board has described this process to both the Commons committee and to the Senate. Once an application for certification is made, the board notifies the employer of the application. The notice is posted in the workplace, informing all workers affected by the application for certification. Employees can find on the notice the contact information of the board officer assigned to the file in case they want to report impropriety or intimidation. The officer acting on behalf of the board is responsible for investigating the application and receiving submissions from the employer and any employees who might have a complaint with the application.

The officer must test the membership evidence supplied by the applicant by contacting a sample of workers signing membership cards in order to verify that they did sign the card and that they paid the required sign-up fee of \$5. That process is often very rigorous, challenging and thorough. The officer also investigates any allegations of improprieties that may have been raised. The officer then prepares a written report summarizing the positions of the parties, which is sent to the parties for review. This is a careful, legitimate, robust and rigorous process for determining majority support for a union based on signed union cards. I submit that it is the most efficient way of determining employees' support or lack thereof for certification.

Chris Roberts, directeur, Services des politiques sociales et économiques, Congrès du Travail du Canada : Au nom des 3,3 millions de membres du Congrès du Travail du Canada, je tiens à remercier le comité et les sénateurs de nous donner l'occasion de donner notre point de vue sur le projet de loi d'initiative parlementaire C-525.

Le CTC rassemble les syndicats nationaux et internationaux du Canada de même que les fédérations du travail provinciales et territoriales et 130 conseils du travail régionaux dont les membres travaillent pratiquement dans tous les secteurs de l'économie canadienne et représentent toutes les professions, y compris celles sous réglementation fédérale.

À notre avis, le projet de loi C-525 propose des modifications inutiles et régressives à la législation fédérale sur les relations de travail et devrait être rejeté. Le projet de loi C-525 élimine le droit à l'accréditation automatique lorsqu'une majorité de travailleurs manifestent leur désir de former un syndicat en signant une carte syndicale et en payant des frais. Il impose un vote obligatoire même lorsque les employés ont déjà décidé de signer une carte syndicale. Le projet de loi force les travailleurs à démontrer non pas une mais deux fois qu'ils veulent se syndiquer. Il n'impose néanmoins aucun délai pour la tenue d'un scrutin ou les audiences expéditives sur les plaintes de pratique déloyale de travail pour s'assurer que les employeurs n'empiètent pas sur le droit d'association des travailleurs.

Conformément au Code canadien du travail, il existe un processus rigoureux qui permet à une commission des relations de travail de statuer sur un appui majoritaire en fonction du nombre de cartes ayant été signées. Le Conseil canadien des relations industrielles a décrit ce processus à la Chambre des communes et au Sénat. Une fois qu'une demande d'accréditation est faite, la commission en avise l'employeur. L'avis est affiché dans le milieu de travail pour informer tous les travailleurs concernés par la demande d'accréditation. Les employés peuvent trouver sur l'avis les coordonnées de l'agent affecté au dossier s'ils veulent signaler une irrégularité ou de l'intimidation. L'agent qui agit au nom de la commission est responsable d'enquêter sur la demande et de recevoir les éventuelles plaintes de l'employeur ou des employés.

L'agent doit vérifier les preuves fournies par le demandeur en communiquant avec un échantillon de travailleurs ayant signé une carte d'adhésion pour s'assurer qu'ils l'ont bien signée et qu'ils ont payé les frais d'inscription de 5 \$. Ces démarches sont souvent très rigoureuses, exigeantes et approfondies. L'agent doit également enquêter sur les éventuelles allégations d'irrégularités. Il prépare ensuite un rapport écrit qui résume les positions des parties et qui leur est ensuite envoyé aux fins d'examen. C'est un processus minutieux, légitime et rigoureux pour statuer sur un appui majoritaire en faveur d'un syndicat qui a recours à l'accréditation par signature de cartes. J'estime que c'est le moyen le plus efficace de statuer sur l'appui ou le manque d'appui des employés.

Furthermore, section 29 of the Canada Labour Code provides the board with the authority to order a representation vote if it deems one is necessary. The government has said that “a secret ballot vote would reduce the opportunity for some intimidation within the card check system.” In fact, there is little evidence of intimidation within the card check system. Simply to reiterate testimony that’s already been given on this subject, out of 4,000 decisions of the CIRB over the past decade, only 23 involved allegations of intimidation or coercion. Of those that were found to involve intimidation or coercion, where that was confirmed, there were six instances, four of which originated with the employer.

Senators, Bill C-525 proposes significant changes to the current certification process in Canada. It adds an unfair and redundant mandatory vote, giving employers time to interfere with workers’ choice for collective representation. The bill further politicizes federal labour relations. It will promote confrontation instead of cooperation in the workplace. It will increase the scope for intimidation from employers. It will contribute to the deterioration of working conditions and increase income inequality in Canada, in our view. For all of these reasons, we call on senators to defeat the bill.

In closing, the CLC urges the federal government to stop the introduction of one-off changes to the Canada Labour Code. Amendments should not be made through private member’s legislation. They should be made with concerted pre-legislative consultation that engages employers, unions and the government.

Thank you very much.

The Chair: We will begin the question phase with the deputy chair of the committee, Senator Baker.

Senator Baker: Thank you to the witnesses for their very interesting presentations this morning.

Mr. Mortimer, the committee was of the understanding, and I know he’s correcting the record, that Newfoundland and Labrador had the secret ballot back in 1993 but has since reverted to the card check system in a very interesting manner in that you require the signatures of up to 65 per cent of the people by card check. If you don’t get 65 per cent, if you’re between 50 and 65, then a vote can take place. Less than 50 per cent, it’s just discarded.

Unless you’ve come up with some new information that Newfoundland and Labrador has not reverted back to the card system, I have to correct you on that, first of all.

Mr. Mortimer: You’re correct that the Conservative government moved to card check in 2012 and then repealed that and put the secret ballot vote back this year.

Senator Baker: This year?

De plus, la section 29 du Code canadien du travail accorde à la commission le pouvoir d’ordonner un scrutin de représentation si elle juge que c’est nécessaire. Le gouvernement a dit qu’un scrutin secret réduirait l’intimidation pendant le processus de vérification des cartes. À vrai dire, il y a peu de preuves d’intimidation. Je vais tout simplement répéter ce que des témoins ont déjà dit à ce sujet. Parmi les 4 000 décisions rendues par le CCRI au cours des 10 dernières années, il n’y a eu que 23 cas d’allégations d’intimidation ou de coercition. Parmi ceux-ci, six ont été confirmés, dont quatre qui émanaient de l’employeur.

Honorables sénateurs, le projet de loi C-525 propose des modifications considérables au processus d’accréditation qui est actuellement utilisé au Canada. Il prévoit l’ajout d’un vote obligatoire inéquitable et redondant qui donne aux employeurs le temps de s’ingérer dans le choix des travailleurs en matière de représentation collective. Le projet de loi politisera davantage le système fédéral des relations de travail et favorisera la confrontation plutôt que la coopération dans le milieu de travail. Il accroîtra également la portée de l’intimidation pratiquée par les employeurs et contribuera à la détérioration des conditions de travail en plus d’accentuer, selon nous, l’inégalité des revenus au Canada. Pour toutes ces raisons, nous demandons aux sénateurs de rejeter le projet de loi.

Pour conclure, le CTC exhorte le gouvernement fédéral à ne plus apporter de modifications ponctuelles au Code canadien du travail. Les modifications ne devraient pas provenir de projets de loi d’initiative parlementaire. Elles devraient plutôt découler de consultations prélegislatives auxquelles participeraient les employeurs, les syndicats et le gouvernement.

Merci beaucoup.

Le président : Nous allons commencer les questions avec le vice-président du comité, le sénateur Baker.

Le sénateur Baker : Je remercie les témoins de leurs exposés très intéressants de ce matin.

Monsieur Mortimer, le comité croyait — et il remet maintenant les pendules à l’heure — que Terre-Neuve-et-Labrador procédait par scrutin secret depuis 1993, mais la province est revenue depuis au système de vérification des cartes en y ajoutant une particularité très intéressante : jusqu’à 65 p. 100 des travailleurs doivent avoir signé leur carte. Si ce chiffre se situe plutôt entre 50 et 65 p. 100, l’accréditation n’est tout simplement pas accordée.

Je voulais d’abord vous reprendre à ce sujet, à moins que vous ayez de nouveaux renseignements selon lesquels Terre-Neuve-et-Labrador n’est pas revenue au système de vérification des cartes.

M. Mortimer : Vous avez raison : le gouvernement conservateur a opté pour la vérification des cartes en 2012 et il l’a ensuite mise de côté au profit d’un scrutin secret.

Le sénateur Baker : Cette année?

Mr. Mortimer: This year, yes, so after the premier resigned, under the interim leader —

Senator Baker: There are so many different premiers. We lose track.

Mr. Mortimer: Yes.

Senator Baker: Let me ask you, first of all, a general question. I turn to Ms. Blatt in her expertise on this issue.

It appears to me that the big problem with the bill, on the face of it, the requirement now with the bill is that you receive a 40 per cent threshold, first of all, 40 per cent signatures, up to 40 per cent, and then there is a mandatory secret ballot of the majority of those who vote.

The bill was changed in the House of Commons in that originally the secret vote was that you had to have 50 per cent of all of those who voted. In other words, somebody who didn't vote would be counted as a no, but now you have a simple majority of those who vote. Your first threshold is 40 per cent the union gets signatures from. So couldn't you now have a situation where less than 50 per cent of the employees could actually determine the certification?

Ms. Blatt: Yes. I think that would be the case in many jurisdictions in Canada.

Senator Baker: What we've got is a bill here that replaces a system where you needed over 50 per cent signatures from employees; you are replacing it with a system that has a lower threshold where less than 50 per cent could approve the legislation.

Before the chair cuts me off on my time, I want to ask you a simple question relating to the difficulty of voting in northern areas, in vast, expansive areas of Canada. I recall a case called Kugaaruk Hamlet, in which an email was sent by the Public Service Alliance of Canada to a working group. Do you recall that case?

Ms. Blatt: I do. I think there were two matters concerning that employer.

Senator Baker: You were counsel.

Ms. Blatt: Kugaaruk.

Senator Baker: I see. How difficult is it going to be under this legislation to enact this legislation and carry out the votes necessary by the board?

Ms. Blatt: Well, I believe that would depend on the manner in which the board conducts the votes. The board does have the option of conducting mail-in ballots and possibly electronic ballots, but those are expensive endeavours, certainly the electronic means.

M. Mortimer : Oui, cette année, après la démission de la première ministre, sous la direction du chef intérimaire...

Le sénateur Baker : Il y a tellement de premiers ministres que nous perdons le fil.

M. Mortimer : Oui.

Le sénateur Baker : Je vais d'abord vous poser une question d'ordre général. Je vais demander à Mme Blatt de nous faire profiter de son expertise à ce sujet.

À première vue, il me semble que le gros problème du projet de loi est le critère selon lequel il faut d'abord atteindre le seuil des 40 p. 100 de signatures pour pouvoir tenir un scrutin majoritaire secret.

La Chambre des communes a modifié le projet de loi. Initialement, il fallait obtenir l'appui de 50 p. 100 de tous ceux qui prenaient part au scrutin secret. Autrement dit, le vote de quelqu'un qui ne participait pas au scrutin était considéré comme négatif, tandis qu'il faut maintenant obtenir la majorité des voix de ceux qui votent. Votre premier seuil est 40 p. 100 de ceux dont le syndicat a recueilli la signature. Ne pourriez-vous donc pas vous retrouver dans une situation où moins de 50 p. 100 des employés accordent l'accréditation?

Mme Blatt : Oui. Je pense que ce serait le cas dans de nombreux territoires de compétence au Canada.

Le sénateur Baker : Le projet de loi remplace un système qui exige 50 p. 100 des signatures des employés par un autre dont le seuil est moins élevé et qui permettrait à moins de 50 p. 100 des employés de trancher la question.

Avant que le président me dise que mon temps de parole est écoulé, j'aimerais vous poser une question simple concernant la difficulté d'aller voter dans le Nord, dans les vastes étendues du Canada. Je me souviens d'une affaire impliquant le hameau de Kugaaruk à propos d'un courriel envoyé par l'Alliance de la Fonction publique du Canada à un groupe de travail. Vous souvenez-vous de cette affaire?

Mme Blatt : Oui. Je pense que l'on reprochait deux faits à l'employeur.

Le sénateur Baker : Vous étiez conseillère.

Mme Blatt : Auprès du hameau de Kugaaruk.

Le sénateur Baker : Je vois. À quel point sera-t-il difficile de mettre en œuvre cette mesure législative et de tenir les scrutins exigés par la commission?

Mme Blatt : Eh bien, je crois que cela dépend de la façon dont la commission tient les scrutins. Elle pourrait peut-être procéder à un vote postal ou à un scrutin électronique, mais ces options coûtent cher, notamment le scrutin électronique.

If you have a remote northern community, such as the one in question in that matter, and a mandatory vote is held on site, it will be expensive for the Government of Canada. It will be expensive for the union potentially to have scrutineers and officers present for the conduct of the vote and the counting of the ballots.

Where this becomes exponentially greater a problem is where you have multiple work sites for a single employer. We have examples of that in northern Ontario with First Nations police services, where we have a vast, vast territory with perhaps 12, 15 different work sites at which balloting must occur. Flights are very expensive. I think these are massive undertakings that are, frankly, based on our experience I think it's no surprise to say that we think it's completely unnecessary. It's just a needless expenditure of resources by everybody.

Senator Tannas: Mr. Mortimer, let me start by saying I'm struck by the discussion around stakeholders and stability and what the stakeholders want, when the one group of stakeholders that Mr. Calkins is interested in is the employees, the individuals and what they have to say. I think it's a great argument for why there should be private member's bills to allow individual citizens to speak to their individual representative and bring forward changes to things that matter to them.

We have evidence you provided by way of a survey done by Leger, which is a reputable, well-known research firm, from what I can gather, and yet yesterday we heard testimony that this survey has been thoroughly discredited; the survey that shows that an overwhelming majority of employees who are not unionized, and an even larger majority of employees who are unionized, would like to see secret ballot and are in favour of that. Could you talk about this survey and let us know why it's so thoroughly discredited?

Mr. Mortimer: The Leger survey of 2013, to contradict Mr. Moist, has not been criticized at all. The criticism is levelled at a 2011 survey done by Nanos Research, and it's levelled at one question which had absolutely nothing to do with the secret ballot vote topic. This question about secret ballot votes was first asked by Leger in 2003, by Nanos in 2008, by Nanos in 2011 and by Leger again in 2013. I have not seen criticism of that question. The data has been consistent every time that question has been done within the relevant margins over time.

Senator Tannas: Thank you.

Senator Fraser: I have two questions. One is actually a request.

Mr. Mortimer, you have given us a partial report on the Leger & Leger poll. The question that the pollsters apparently put was: "I am going to read you a list of statements about workplaces and unions." You've only given us one. Could you please provide us with the others in the order in which all the questions were asked?

La tenue d'un scrutin obligatoire dans une collectivité éloignée du Nord, comme celle dont il est question dans ce cas-ci, coûtera cher au gouvernement du Canada. Il serait coûteux pour le syndicat de faire venir des scrutateurs ou des agents pour la tenue et le dépouillement du scrutin.

Les choses se compliquent de façon exponentielle lorsqu'un seul employeur a de nombreux lieux de travail. Nous en avons des exemples dans le nord de l'Ontario avec les services de police des Premières Nations, qui ont peut-être 12 ou 15 lieux de travail différents auxquels un scrutin doit être tenu. Les vols coûtent très cher. Je pense qu'il s'agit de projets de grande envergure qui, en toute honnêteté et d'après notre expérience, sont tout à fait inutiles. Il n'est pas étonnant que nous soyons de cet avis. Ce n'est qu'un gaspillage de ressources pour tout le monde.

Le sénateur Tannas : Monsieur Mortimer, je vais commencer par mentionner que je suis étonné par ce qui a été dit au sujet des intervenants, de la stabilité et de ce que veulent les intervenants alors que le seul groupe dont les propos intéressent M. Calkins est celui des employés. Je pense que c'est un excellent argument en faveur de la nécessité des projets de loi d'initiative parlementaire pour permettre aux simples citoyens de parler à leurs représentants en vue d'apporter des changements qui leur importent.

Nous avons des données que vous avez obtenues d'un sondage mené par Léger, qui est une firme réputée et bien connue, d'après ce que je peux comprendre. Pourtant, nous avons entendu hier des témoins qui nous ont dit que ce sondage a été totalement discrédité. Je parle du sondage qui montre qu'une grande majorité d'employés non syndiqués ainsi qu'une majorité encore plus grande d'employés syndiqués sont favorables au scrutin secret. Pouvez-vous nous parler de ce sondage et nous dire pourquoi il a été totalement discrédité?

M. Mortimer : Pour contredire M. Moist, le sondage de 2013 de la firme Léger n'a aucunement été critiqué. Les critiques portent sur un sondage mené en 2011 par Nanos Research, plus précisément sur une question qui n'a absolument rien à voir avec le scrutin secret. La question du scrutin secret a été posée pour la première fois par la firme Léger en 2003. Nanos l'a abordé de nouveau en 2008 et en 2011, et la firme Léger, en 2013. Je n'ai entendu aucune critique à ce sujet. Les données recueillies étaient cohérentes chaque fois que la question a été posée au fil du temps, et les marges d'erreur appliquées étaient pertinentes.

Le sénateur Tannas : Merci.

La sénatrice Fraser : J'ai deux questions. À vrai dire, l'une d'elles est plutôt une demande.

Monsieur Mortimer, vous nous avez donné un aperçu du sondage de la firme Léger & Léger. La question qui a vraisemblablement été posée par les sondeurs était : « Je vais maintenant lire une liste d'énoncés sur les lieux de travail et les syndicats. » Vous ne nous en avez donné qu'une seule. Auriez-vous l'obligeance de nous donner les autres dans l'ordre où elles ont été posées?

Mr. Mortimer: I could undertake to do that. The entire survey is on our website and has been there, as is the 2003 one, since the beginning. So I could certainly send a letter to the committee afterwards, providing a link to the entire online survey in both languages.

Senator Fraser: If you could tell us right away what your website's address is, that would probably be helpful. You could write it down and give it to the clerk.

Mr. Mortimer: LabourWatch.com and InfoTravail.ca

Senator Fraser: Thank you.

To Mr. Aylward and Mr. Roberts, we heard a lot of discussion yesterday about timelines and if you're going to have a secret ballot, the importance of holding it rapidly. We also were told by Ms. MacPherson in the documents she submitted that it takes 157 days on average between the request for accreditation and the conclusion of the process when a secret ballot is involved, as distinct from electronic voting or telephone voting.

Ms. MacPherson — and I found this admirable — said that if this bill passes the CIRB will attempt to meet the standard in Ontario where the vote must be held within five days. Do you think the CIRB can do that? That is question number one.

Question number two is: Do you agree with what some research suggests, which is the longer the delay the more likely the application is to fail?

Mr. Roberts: Thank you very much for the questions.

I have grave concerns that the board can meet the requirement for a timely vote. If, in fact, the requirement for a vote in every instance means a quintupling of the workload of the board and simply looking at the possible staffing position of the board going forward and the existing, average timelines that you cited, I have very grave concerns.

We know from the academic research that you're going to get a flavour of later in the day, as well as from the United States, that the longer the process is allowed to prolong, the greater the opportunity for interference, intimidation and delay such that workers' democratic right to decide whether or not they want form a union becomes less and less likely to be accurately reflected in the outcome.

I would hope that the committee and the senators will study very carefully that experience and the academic research, which shows that this is a very significant concern.

Ms. Blatt: I think it is a virtual certainty that there will be circumstances in which the board will not be able to meet those timelines when we look at the vastness of the geography of Canada and the fact that the entirety, almost, of the three northern territories are dealt with out of the CIRB's

M. Mortimer : Oui, je veux bien. La version intégrale du sondage se trouve sur notre site web, comme celle du sondage de 2003, et des autres qui ont suivi. Je pourrais certainement envoyer une lettre au comité avec un lien vers les versions anglaise et française du sondage.

La sénatrice Fraser : Il serait probablement utile que vous nous donniez tout de suite l'adresse de votre site web. Vous pourriez l'écrire et la remettre à la greffière.

M. Mortimer : LabourWatch.com et InfoTravail.ca.

La sénatrice Fraser : Merci.

Ma prochaine question est pour M. Aylward et M. Roberts. Hier, nous avons beaucoup entendu parler des échéances et, si un scrutin secret est nécessaire, de l'importance de le tenir rapidement. Dans la documentation remise par Mme MacPherson, il est également indiqué que, lorsqu'un scrutin secret est nécessaire, il s'écoule en moyenne 157 jours entre la présentation de la demande d'accréditation et la fin du processus, ce qui n'est pas le cas pour le vote électronique ou le vote par téléphone.

Mme MacPherson — et j'ai trouvé que c'était admirable — a dit que si ce projet de loi était adopté, le CCRI tenterait de respecter la norme ontarienne qui veut que le scrutin ait lieu dans les cinq jours. Pensez-vous que c'est possible de la part du CCRI? C'est ma première question.

Voici ma deuxième : souscrivez-vous à ce que certaines recherches laissent entendre, à savoir que plus le délai est long, plus la demande risque d'échouer?

M. Roberts : Merci beaucoup de ces questions.

Je doute beaucoup que le conseil puisse s'assurer que le scrutin a lieu en temps opportun. En fait, j'ai de sérieuses réserves si l'exigence voulant qu'un vote soit effectué dans tous les cas signifie que la charge de travail du conseil sera cinq fois plus lourde et qu'il sera nécessaire de revoir son effectif et les délais moyens que vous avez cités.

Les travaux de recherche universitaire, tout comme ce qu'on a vu aux États-Unis, nous indiquent que vous allez avoir un aperçu de ce que cela signifie de devoir remettre les choses à plus tard. Plus on permet au processus de s'étirer, plus le risque d'ingérence, d'intimidation et de retard est grand, ce qui veut dire que le résultat sera de moins en moins susceptible de refléter le droit démocratique des travailleurs de décider s'ils veulent ou non former un syndicat.

J'espère que le comité et les sénateurs examineront de très près ce qu'on a vu aux États-Unis de même que les travaux universitaires qui laissent entendre que c'est une très grande préoccupation.

Mme Blatt : Je pense qu'il est à peu près certain qu'il y aura des situations dans lesquelles le conseil ne pourra pas respecter les échéances compte tenu de l'étendue du Canada, du fait que les trois territoires relèvent presque entièrement du bureau du CCRI à Vancouver, dont le nombre d'employés est restreint, et de la

Vancouver office and by its limited staff and the possible necessity of travelling from Iqaluit, in Nunavut, to Whitehorse. What if there are two applications? What if there are three ongoing, and that regional office is administering it? There just aren't the resources to be in three places at once within the five-day period.

[Translation]

Senator Bellemare: I would like to hear your thoughts on a variety of points. Unions are not very popular these days, so it is probably time to improve their image. They have done a lot and still have a lot to do. They represent a fundamental institution.

Do you not think that secret ballot voting would improve unions' legitimacy and allow you to do even more? I would like to hear where you stand on using electronic voting to shorten timeframes associated with secret ballot voting. I can't see how an organization would not want to promote the widespread use of electronic voting across the country, and at little cost. I can't see how that would not be possible.

Furthermore, the bill creates symmetry between the certification process and the revocation process. I would like to hear your take on that symmetry.

I have one last question for you, and you can answer in writing if you don't mind. It has to do with secret ballot voting and the research showing that the unionization rate is on the decline. A fellow by the name of Chris Riddell studied that phenomenon in the late 1990s and early 2000s, but has there been any recent research on the subject? The unionization rate is declining overall, owing to service growth within the economy and all kinds of other factors that are not necessarily tied to secret ballot voting. The secret ballot vote model could, however, dramatically increase your institution's legitimacy.

I would like to hear your comments on that, and if you have any related studies, I would like you to provide the committee with those.

[English]

Mr. Roberts: I can try to respond to that quickly.

With respect to the first question, I think it's absolutely paramount to consider the context for a contested certification application.

In the United States, employers have contributed to the rise of a union-avoidance industry, which is massive today. Starting in the 1970s, this industry developed with the sole purpose of slowing down, stopping and defeating organizing drives. One of the ways they are able to do that is through well-financed campaigns to tarnish and discredit the union in the eyes of employees.

possibilité de devoir voyager d'Iqaluit, au Nunavut, à Whitehorse. Qu'arriverait-il si ce bureau régional devait traiter simultanément deux ou trois demandes? Il n'a tout simplement pas les ressources pour être à trois endroits en même temps pendant la période de cinq jours.

[Français]

La sénatrice Bellemare : J'aimerais avoir vos commentaires sur un ensemble de points. Les syndicats n'ont pas beaucoup la cote par les temps qui courent, et il est peut-être temps d'améliorer leur image. Les syndicats ont fait de grandes choses et sont appelés à en faire encore. Ils constituent une institution fondamentale.

Ne croyez-vous pas qu'un vote secret améliorerait la légitimité des syndicats et que cela vous permettrait d'en faire encore plus? J'aimerais savoir ce que vous pensez de la possibilité de raccourcir les délais liés à la tenue d'un vote secret en utilisant les moyens électroniques d'aujourd'hui. Je ne vois pas comment on ne pourrait pas penser à organiser la tenue d'un vote électronique à travers le Canada, et ce, à faible coût, et populariser ce mode de fonctionnement. Je ne comprends pas qu'on ne puisse pas le faire.

Troisièmement, dans le projet de loi, il y a une symétrie entre la procédure d'accréditation et la procédure de révocation. Je voudrais vous entendre au sujet de cette question de symétrie.

J'ai un dernier point auquel vous pourriez répondre par écrit et qui porte sur les études qui concernent le vote secret et la baisse du taux de syndicalisation. M. Chris Riddell a étudié ce phénomène à la fin des années 1990 et au début des années 2000, mais y a-t-il des études récentes à ce sujet? On constate que le taux de syndicalisation baisse partout. Cela est lié à la croissance des services dans l'économie et à toutes sortes de facteurs qui ne sont pas nécessairement liés à la tenue d'un vote qui est secret ou non. Par contre, la tenue d'un vote secret peut améliorer grandement la légitimité de votre institution.

Je voudrais vous entendre à ce sujet, et si vous aviez des études qui y sont liées, j'aimerais que vous nous les fassiez parvenir.

[Traduction]

M. Roberts : Je peux essayer de répondre rapidement.

Pour ce qui est de la première question, je pense qu'il est primordial de tenir compte du contexte d'une demande d'accréditation contestée.

Aux États-Unis, les employeurs ont favorisé l'émergence d'une industrie qui évite la syndicalisation. Elle occupe maintenant une place considérable. Depuis les années 1970, cette industrie s'est développée dans le seul but de ralentir, de bloquer et de faire échouer les tentatives d'accréditation syndicale. Elle y parvient entre autres à l'aide de campagnes bien financées visant à ternir la réputation des syndicats et à les discréditer aux yeux des employés.

This doesn't happen in a vacuum. The representation of unions through a systematic, funded campaign in the workplace by employers and union-avoidance law firms can make the decision one way or the other. It can determine the outcome of the decision. So I think that must be considered in the larger context.

With respect to electronic voting, I take the point, although to the extent that there are opportunities to delay or halt the process through unfair labour practice complaints and the like and applications on top of the certification application, those too must be considered, as well as to what extent there is a process for expediting hearings on those matters if the vote itself is not to be delayed interminably.

With respect to symmetry, I agree. I believe there should be symmetry between certification and revocation applications, and I will certainly forward any and all academic studies that I know of.

The Chair: Anyone else?

Ms. Blatt: I believe that the mandatory voting system will decrease union density in Canada, and if union density is lower, our popularity will be accordingly lower. Our ability to influence public discourse, et cetera, will be lower.

I think it is critical to also understand that employer interference in organizing campaigns starts before the application is filed. I filed a complaint last week with the Canada board. A man with 17 years of seniority and impeccable service was fired once it was revealed that he was organizing a union at his workplace.

As for electronic votes, I really have no experience with them myself, and so I would be hesitant to comment. I think, if we look at the world today, that seems to be a trend and direction we're moving in, but there are also concerns about the capacity to interfere technologically with those processes.

[Translation]

Senator Dagenais: Oftentimes, when a government drafts legislation, it is to protect society's most vulnerable. A number of labour organizations are well-established, work very well and follow the rules, both on the employee and employer sides.

The bill seeks to prevent intimidation through secret ballot voting. In Quebec, where I am from — and this may not apply in the case of certification — in the Baie-Comeau area, unions such as FTQ Construction have been guilty of tremendous intimidation. Occasionally, the purpose is also to force contractors to encourage their employees to organize.

Cela ne se fait pas en vase clos. La façon dont les syndicats sont représentés dans le cadre de campagnes systématiques financées et menées dans le milieu de travail par des employeurs et des cabinets spécialisés dans les mesures contre la syndicalisation peut influencer la décision dans un sens ou dans l'autre. Il est possible que cette décision soit rendue en fonction de ces campagnes. Je pense donc qu'il faut examiner la question dans un contexte plus large.

Je vois ce que vous voulez dire au sujet du vote électronique, mais il faut également tenir compte de la mesure dans laquelle il est possible de reporter ou d'interrompre le processus en déposant, par exemple, des plaintes sur les pratiques déloyales de travail et d'autres demandes d'accréditation. Il faut également tenir compte de la mesure dans laquelle il existe un moyen d'accélérer le traitement des audiences sur ces questions si le vote en soi n'est pas retardé indéfiniment.

Je suis d'accord pour ce qui est d'établir une symétrie. Je crois qu'il devrait y en avoir une entre les demandes d'accréditation et les demandes de révocation d'accréditation. Je ne manquerai pas de transmettre toutes les études universitaires que je connais.

Le président : Quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter?

Mme Blatt : Je crois qu'un système de vote obligatoire réduira le taux de syndicalisation au Canada. Le cas échéant, la popularité des syndicats en souffrira dans la même mesure. Notre capacité d'influencer le discours public sera moindre, entre autres choses.

Je crois qu'il est essentiel également de comprendre que l'ingérence d'un employeur dans les campagnes de syndicalisation commence avant la présentation de la demande. J'ai déposé une plainte la semaine dernière auprès du conseil canadien. Un homme avec 17 ans d'ancienneté qui avait toujours rendu un service impeccable a été renvoyé une fois qu'on a appris qu'il mettait sur pied un syndicat dans son milieu de travail.

Pour ce qui est du vote électronique, personnellement, je ne m'y connais pas du tout, et j'hésite donc à formuler des commentaires. Il semble que nous ayons actuellement tendance à nous engager dans cette voie à l'échelle mondiale, mais on est préoccupé par la possibilité de s'ingérer dans le processus par des moyens électroniques.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Lorsqu'un gouvernement rédige un projet de loi, c'est souvent dans le but de protéger les plus vulnérables. Il existe plusieurs organisations syndicales qui sont bien installées, qui fonctionnent très bien et qui respectent les règles du jeu, autant pour les employés que pour les employeurs.

Le projet de loi veut, en promouvant le scrutin secret, éviter l'intimidation. Au Québec, d'où je viens, et peut-être pas dans le dossier de l'accréditation, il y a des syndicats, comme la FTQ Construction, qui, dans le secteur de Baie-Comeau, ont fait beaucoup d'intimidation. Parfois, c'est aussi dans le but d'obliger des entrepreneurs à inciter leurs employés à se syndiquer. D'autres

Sometimes, it is the CSN, and if you read the papers, you have heard all about the Charbonneau commission. I would like to hear your thoughts on that.

Holding secret ballot votes is said to be expensive. Having spent 15 or so years as a union president, I can tell you that unions have sizable budgets at their disposal, not to name any names. I find it hard to believe that secret ballot votes are expensive to hold. We have to take things a step further for the sake of democracy. The bill's original intent is to protect the most vulnerable group, and that is workers. I want to hear what you have to say on that.

[English]

Ms. Blatt: I would respectfully disagree 180 degrees with your position. I think this bill protects the powerful, not the vulnerable. This will protect employers and reduce union density in Canada, without question.

Mr. Mortimer: The only general comment I'd like to make is that unions are conducting strike votes and ratification votes as they're required to across the North, in all of these difficult bargaining units.

As to the electronic and alternative voting methods, the CIRB has the most comprehensive alternative voting methods of any labour board in all of Canada. I did a chart for LabourWatch on this, so I don't see any reason that they can't do even more of these alternative votes to accommodate up North.

Senator Moore: Thank you, witnesses, for being here.

Mr. Mortimer, your organization is called LabourWatch. Are any of your members unionized?

Mr. Mortimer: Member associations and member law firms? We have member associations that have unionized companies. For example, the Retail Council of Canada has a member in Loblaws. They have 140,000 employees in Canada, roughly 110,000 of whom are unionized.

Senator Moore: So you represent unionized people as well as non-unionized.

Mr. Mortimer: Indirectly through our members, yes.

Senator Moore: Do you ever advocate for them with regard to safety issues and things that employees might be concerned about in the workplace?

Mr. Mortimer: So safety, employment standards, human rights legislation.

Senator Moore: Do you advocate for those?

fois, c'est la CSN, et si vous lisez les journaux, vous avez entendu parler de la Commission Charbonneau. J'aimerais vous entendre à ce sujet.

On dit aussi que la tenue de scrutins secrets peut coûter cher. J'ai été président de syndicat pendant une quinzaine d'années, et je peux vous dire, sans préciser, que les syndicats disposent de bonnes caisses et de bons budgets. J'ai toujours de la difficulté à entendre dire que le scrutin secret coûte cher. Au nom de la démocratie, il faut aller plus loin que cela. Au départ, le projet de loi vise à protéger les plus vulnérables, et les plus vulnérables sont les travailleurs. J'aimerais vous entendre à ce sujet.

[Traduction]

Mme Blatt : Avec tout le respect, ma position est diamétralement opposée à la vôtre. Je pense que ce projet de loi protège les gens puissants, pas ceux qui sont vulnérables. Il ne fait aucun doute qu'il protégera les employeurs et réduira le taux de syndicalisation au Canada.

M. Mortimer : La seule observation générale que j'aimerais formuler est que les syndicats organisent au besoin des votes de grève et des scrutins de ratification partout dans le Nord, dans tous ces environnements de négociation difficiles.

En ce qui a trait au vote électronique et aux autres nouvelles manières de voter, le CCRI est l'organisation qui en emploie le plus grand nombre parmi toutes les commissions des relations de travail du Canada. J'ai préparé pour LabourWatch un tableau qui aborde cette question, et je ne vois même pas de raison pour laquelle le CCRI ne pourrait pas recourir plus souvent à ces nouvelles méthodes pour accommoder le Nord.

Le sénateur Moore : Je remercie les témoins d'être ici.

Monsieur Mortimer, votre organisation s'appelle LabourWatch. Certains de vos membres sont-ils syndiqués?

M. Mortimer : Parmi les associations et les cabinets d'avocats membres? Certains de nos membres représentent des entreprises syndiquées. À titre d'exemple, le Conseil canadien du commerce de détail a un membre chez Loblaws qui regroupe 140 000 employés au Canada, dont environ 110 000 sont syndiqués.

Le sénateur Moore : Donc, vous représentez les employés syndiqués et les employés non syndiqués.

M. Mortimer : Oui, par l'entremise de nos membres.

Le sénateur Moore : Défendez-vous parfois leurs intérêts en ce qui a trait aux questions de sécurité et aux caractéristiques du milieu de travail qui pourraient préoccuper les employés?

M. Mortimer : Donc, la sécurité, les normes du travail et les lois sur les droits de la personne.

Le sénateur Moore : Plaidez-vous en faveur de ces enjeux?

Mr. Mortimer: None of those are a part of our mandate. We run a website that warehouses government labour board forms. Our content advisers have worked through the jurisprudence, the board rules, to explain to employees via our website how to fill out those forms.

That is something that almost no labour board does. They put a form up and they don't tell the taxpayers how to fill it out. We do. That's our mandate.

Senator Moore: Do you list the names of your members?

Mr. Mortimer: Yes, we do.

Senator Moore: I'm pinch-hitting for somebody else here, so I wasn't here yesterday. You mentioned a Nanos poll. Did your organization pay for this Leger poll and the Nanos poll?

Mr. Mortimer: We paid for and sponsored all of the polls 2003 to 2013, yes.

Senator Moore: In the Leger poll, it's not really a question; it's a statement given to the person who receives the call. Was a statement included to the person who was polled to the effect that an affirmative decision in a vote requires 50 per cent plus one of those who voted?

It seems to me that in Canada, the democratic standard for a decision is 50 per cent plus one. Did you include that kind of a question, or statement at least, in your poll?

Mr. Mortimer: We did not execute any threshold questions getting into the details of the different thresholds that labour codes apply across Canada.

What I will say from my 30 years of experience is anything I saw through my days at Future Shop and Wendy's and as the head of LabourWatch, voter turnout in elections is very, very high. Typically 80 and 90 per cent of an eligible workforce turn out. Labour boards are at pains to pick multi-day schedules. They will come at 2 o'clock in the morning and conduct votes on night shift, 6 o'clock, middle of the day. They look at schedules and figure out how to maximize voter turnout, which is why it's so high. That's why the decisions are truly representative of what the workforce wants.

Senator Moore: What's the budget of your organization? Where do you get your funds?

M. Mortimer : Aucun de ces enjeux ne fait partie de notre mandat. Nous exploitons un site web où sont stockés les formulaires des commissions des relations de travail des divers gouvernements. Nos conseillers ont passé en revue les règles des commissions et la jurisprudence, afin d'expliquer aux employés comment remplir ces formulaires.

C'est un service que n'offre presque aucune commission. Les commissions se contentent d'afficher les formulaires sans expliquer aux contribuables comment les remplir. Nous leur disons quoi faire. Cela fait partie de notre mandat.

Le sénateur Moore : Répertoirez-vous les noms de vos membres?

M. Mortimer : Oui.

Le sénateur Moore : Je remplace un autre membre et, par conséquent, je n'étais pas ici hier. Vous avez mentionné un sondage Nanos. Votre organisation a-t-elle financé les sondages Léger et Nanos?

M. Mortimer : Oui, nous avons parrainé tous les sondages de 2003 à 2013 et assumé leurs coûts.

Le sénateur Moore : Dans le cadre du sondage Léger, on présente un énoncé à la personne qui reçoit l'appel, au lieu de lui poser véritablement une question. La personne interrogée a-t-elle entendu un énoncé selon lequel une décision favorable exige 50 p. 100 des voix plus une?

Il me semble qu'au Canada, la norme démocratique à respecter avant de prendre une décision correspond à 50 p. 100 des voix plus une. Au cours de votre sondage, avez-vous au moins posé cette question ou présenté cet énoncé?

M. Mortimer : Nous n'avons pas posé de questions qui entrent dans les détails des différents seuils que les codes du travail appliquent à l'échelle nationale.

D'après mes 30 années d'expérience et ce que j'ai observé pendant mes journées de travail au sein des entreprises Future Shop et Wendy's, ainsi qu'à titre de dirigeant de l'association LabourWatch, le taux de participation aux élections est extrêmement élevé. Habituellement, de 80 à 90 p. 100 des travailleurs admissibles votent. Les commissions des relations de travail s'efforcent de choisir plusieurs horaires de travail pour mener leurs élections. Leurs employés arrivent à 2 heures et tiennent un vote pendant le quart de nuit, à 6 heures et au milieu de la journée. Ils examinent les horaires et déterminent comment maximiser le taux de participation, ce qui explique son pourcentage élevé. C'est la raison pour laquelle les décisions sont vraiment représentatives des désirs de la main-d'œuvre.

Le sénateur Moore : Quel est le budget de votre organisation? D'où tenez-vous vos fonds?

Mr. Mortimer: We operate on between \$50,000 and \$90,000 a year on average. If it's a higher year it's because we raise additional monies for a survey, such as the one in 2013 by Leger, or to bring in an international speaker on a speaking tour.

Senator Moore: Where do you get your funds?

Mr. Mortimer: Our members pay typically a \$1,000 to \$2,500 a year to support us.

Senator Moore: Is that based on the size of their organization?

Mr. Mortimer: Correct, and the scope of their organizations.

Senator Moore: How many staff do you have at LabourWatch?

Mr. Mortimer: You're looking at him.

Senator Moore: Thank you. I think you might have told us that.

Mr. Mortimer: We have a number of volunteers, senator, that do research, answer the phone calls that come to the 1-800 number, whether it comes from an employer, the media, an employee, a university student doing research.

Senator Batters: We've heard a lot of references yesterday and today to your poll, but I wanted to give you an opportunity, Mr. Mortimer, to tell us some of the major findings of your poll so we have them on the record of this committee. Anything that you can relay to us in a broad sense would be appreciated.

Mr. Mortimer: The reason we commissioned the first poll in 2003 is that in the first three years of the existence of LabourWatch, I was finding a disconnect from some of the other public opinion research that had been commissioned by other organizations and the phone calls I was getting, the employees I was talking to, particularly unionized ones. I was looking at the very high rate of complaints against unions, known as duty of fair representation applications. A number of labour board chairs tell me this is the number one filing in front of their labour boards by far and above complaints against employers or any other filing.

We decided to do research where we wanted to ask working Canadians what they wanted in their unions and in their jobs. What struck me in the first results that came back was — it's been referred to before — the high rate at which unionized Canadians

M. Mortimer : Notre budget annuel de fonctionnement oscille, en moyenne, entre 50 000 \$ et 90 000 \$. Les années où il est plus élevé sont des années où nous avons recueilli des fonds supplémentaires pour mener un sondage, comme le sondage Léger de 2013, ou pour inviter un conférencier international à participer à une tournée de conférences.

Le sénateur Moore : D'où tenez-vous vos fonds?

M. Mortimer : Habituellement, nos membres nous versent de 1 000 à 2 500 \$ par année pour appuyer nos activités.

Le sénateur Moore : Leurs cotisations sont-elles fondées sur la taille de leur organisation?

M. Mortimer : C'est exact, et sur les activités de leur organisation.

Le sénateur Moore : Combien de personnes l'association LabourWatch emploie-t-elle?

M. Mortimer : Vous fixez son unique employé en ce moment.

Le sénateur Moore : Merci. Je pense que vous nous l'aviez peut-être dit.

M. Mortimer : Nous disposons d'un certain nombre de bénévoles, sénateur, qui mènent des recherches et répondent aux appels adressés au numéro sans frais, qu'ils proviennent d'employeurs, des médias, d'employés ou d'étudiants de niveau universitaire qui effectuent des recherches.

La sénatrice Batters : Hier et aujourd'hui, votre sondage a été mentionné à de nombreuses reprises, monsieur Mortimer, mais je tenais à vous donner l'occasion de nous révéler quelques-unes de ses principales conclusions, afin qu'elles figurent dans le compte rendu de la séance de notre comité. Nous vous serions reconnaissants de tout renseignement au sens large que vous pourriez nous communiquer.

M. Mortimer : Nous avons commandé le premier sondage en 2003 parce que, pendant les trois premières années d'existence de l'association LabourWatch, j'ai remarqué un écart entre les recherches sur l'opinion publique commandées par les autres organisations et les appels téléphoniques que je recevais de la part d'employés, en particulier d'employés qui étaient syndiqués. Je me basais sur le taux très élevé de plaintes contre les syndicats, connues sous le nom de demande d'examen du devoir de représentation juste. Plusieurs présidents de commissions des relations de travail me disent que, parmi les plaintes dont leurs commissions sont saisies, les plaintes contre les syndicats sont les plus nombreuses et qu'elles dépassent de loin les plaintes déposées contre des employeurs ou toute autre plainte présentée.

Nous avons décidé d'effectuer des recherches dans le cadre desquelles nous souhaitions demander aux Canadiens ce qu'ils recherchaient dans leur emploi et auprès de leur syndicat. Ce qui m'a frappé dans les premiers résultats que nous avons reçus —

want certain things that no union leader, which they have to pay for through their union dues by law, is actually advocating for them.

As I said earlier in my remarks, if we should have expedited elections, then where is the union leader call in this country for expedited elections in all the jurisdictions that don't have them, haven't had them, including in the card check ones where they're going through votes? Why aren't they saying, "Oh my goodness, we need a five-day vote whenever we can't get card check." I haven't seen that submission.

This reality is one of the reasons that they have a public relations problem. The broad issue is we're the only nation left with forced union membership as a condition of employment. We're the only one with forced union dues. We're the only non-right-to-work nation that I know of in the world. If you don't have to earn members and earn union dues, and you have the power of the government to impose them by statute, I don't think you're listening. Unions in Europe are listening far better to the people who are their members and pay them because it's voluntary.

Senator Batters: Mr. Roberts, you said in your opening statement that you disagreed with one-off legislation, with private members' bills being done on labour legislation. To me, a private member's bill is one of the most major rights that a member of Parliament has to bring forward. So you would eliminate that entire category of potential private members' bills for a member of Parliament to bring forward, thinking that it's not appropriate.

Are there any other types of laws that you think private members' bills shouldn't encompass? These are things that people's constituents come to them about and are important issues to them that they bring forward.

Mr. Roberts: With great respect, senator, I think that's a canard. We have never proposed eliminating private members' bills.

These are areas of legislation that have historically involved great study, great consultation, widespread discussion and review with expert involvement and participation.

auxquels on a fait allusion auparavant —, c'est le fait qu'un grand nombre de Canadiens syndiqués désirent obtenir certains avantages qu'aucun dirigeant syndical ne prône en leur nom, même si ces mêmes travailleurs sont forcés par la loi de verser des cotisations syndicales pour financer leur salaire.

Comme je l'ai indiqué plus tôt au cours de mes observations, s'il est crucial que nous organisions rapidement des votes, pourquoi les dirigeants syndicaux du Canada n'exigent-ils pas que ces processus rapides de vote soient mis en œuvre dans tous les territoires de compétence qui ne disposent pas de tels processus, ou qui n'en ont pas encore mis en œuvre, y compris les territoires où l'accréditation peut avoir lieu par vérification des cartes signées, mais où l'on organise des votes? Pourquoi ces dirigeants syndicaux ne disent-ils pas qu'un vote doit être organisé dans les cinq jours qui suivent, si les cartes signées ne peuvent être vérifiées? Je ne les ai pas vus présenter cette demande.

Le fait qu'ils n'expriment pas cette nécessité est l'une des raisons pour lesquelles ils ont un problème de relations publiques. Le problème plus général tient au fait que le Canada est le seul pays où l'adhésion forcée à un syndicat est encore une condition d'emploi. Nous sommes les seuls travailleurs qui sont obligés de verser des cotisations syndicales. Le Canada est la seule nation que je connais où le droit au travail n'est pas respecté. Lorsqu'on n'a pas besoin de gagner le respect de ses membres et de mériter ses cotisations syndicales, et qu'on peut se servir du pouvoir du gouvernement pour imposer ces cotisations en vertu de la loi, je ne crois pas qu'on est à l'écoute des travailleurs. Les syndicats européens écoutent beaucoup plus attentivement leurs membres, qui leur versent des cotisations, parce que leur adhésion est volontaire.

La sénatrice Batters : Monsieur Roberts, dans votre déclaration préliminaire, vous avez dit que vous désapprouviez les mesures législatives à caractère particulier, les projets de loi d'initiative parlementaire qui portent sur la législation du travail. Selon moi, le droit de présenter des projets de loi d'initiative parlementaire est l'un des privilèges les plus importants des députés. Vous élimineriez donc une catégorie complète de projets de loi d'initiative parlementaire que les députés pourraient présenter, parce que vous les croyez inappropriés.

Y a-t-il d'autres types de lois qu'à votre avis, les projets de loi d'initiative parlementaire ne devraient pas modifier? Les questions sur lesquelles portent les projets de loi sont soulevées par les électeurs auprès des députés ou sont des enjeux qui revêtent une grande importance aux yeux des députés.

M. Roberts : Avec tout le respect que je vous dois, sénatrice, je crois qu'il s'agit là d'une rumeur non fondée. Nous n'avons jamais proposé d'éliminer les projets de loi d'initiative parlementaire.

Dans le passé, ces domaines législatifs faisaient l'objet d'excellentes études, de consultations approfondies, de vastes discussions et d'examen généralisés, auxquels participaient des experts.

What we've seen in recent private members' bills make very significant changes to the legislation around industrial relations. Frankly, we've seen quite poorly drafted legislation with not a lot of thought, and I think it's unfortunate.

If I may say something very quickly about the poll that was raised, Mr. Mortimer referred to consulting Canadian workers about what they would like to see in the workplace. In the poll, when it describes the demographic of respondents, under "occupations," you'll find management occupation and self-employed. If you're management you can't join a union, and if you're self-employed you can't join a union. I would submit that the results of this poll are cooked like the last ones. You're asking bosses and employers, "Would you like to join a union or have a union?" The answer, of course, is no.

Senator Frum: I have to begin by noting that the argument that has been made here about how this bill will require workers to vote twice is a funny argument to make here in the Senate because the reason we're having this hearing is so Parliament can vote on this bill twice. It seems a perfectly legitimate function of our democracy to have that check and balance.

I would like to ask Mr. Mortimer a question. If you have more information about the assertion we heard from Mr. Aylward and others that the move to secret ballots sees a likelihood in the reduction of unionization, do you think that's true, and if that is true, what are your thoughts on what the possible reasons for that might be?

Mr. Mortimer: If it was ultimately true, then Nova Scotia ought to have the lowest union density in Canada, and it does not; Alberta does. It takes away the temptation to do the kind of things that the union organizer described to me and takes away the temptation to do what the labourers' union expressly warns people against. Their website is up there today warning people against the tactics of card check.

There is a profile of employee that, after a certain number of visits from an outside organizer, an inside organizer will simply say leave me alone and they'll sign the card. That is not a vote. I think it is inappropriate for union leaders to call 20 visits to an employee every break over two weeks a vote, and these are the kind of things that take place.

Les dispositions que nous avons observées dans les récents projets de loi d'initiative parlementaire apportent d'importants changements aux lois ayant trait aux relations industrielles. Pour être francs, nous avons vu des mesures législatives mal rédigées qui n'avaient pas été mûrement réfléchies, et je crois que c'est dommage.

Si vous me le permettez, j'aimerais formuler très rapidement des observations au sujet du sondage qui a été abordé et à propos duquel M. Mortimer a déclaré avoir consulté des travailleurs canadiens afin de découvrir ce qu'ils aimeraient voir dans leur milieu de travail. Dans la partie du sondage qui décrit les renseignements démographiques des répondants, sous la rubrique intitulée « Professions », vous constaterez qu'il y a des gestionnaires et des travailleurs autonomes. Ces deux types de travailleurs ne peuvent pas adhérer à des syndicats. Je ferais donc valoir que les résultats de ce sondage sont trafiqués, comme ceux des derniers sondages. Si vous demandez à des patrons ou des employeurs s'ils aimeraient adhérer à des syndicats, ils répondront, bien entendu, par la négative.

La sénatrice Frum : Je dois commencer par mentionner que l'argument qui a été avancé ici à propos de la façon dont le projet de loi obligera les travailleurs à voter deux fois est un drôle d'argument à faire valoir ici, au Sénat, car nous tenons précisément une audience aujourd'hui pour que le Parlement puisse voter sur le projet de loi deux fois. Il semble parfaitement légitime que notre démocratie prévoit un système de freins et de contrepoids.

J'aimerais poser une question à M. Mortimer. Si vous disposez de renseignements supplémentaires à propos de l'assertion de M. Aylward et d'autres témoins selon laquelle le passage à des votes par scrutin secret risque d'entraîner une réduction de la syndicalisation, pensez-vous que ce soit vrai et, dans l'affirmative, quelles pourraient être, selon vous, les raisons de cette réduction?

M. Mortimer : Si, au bout du compte, c'était vrai, la Nouvelle-Écosse devrait avoir le taux de syndicalisation le plus faible du Canada, ce qui n'est pas le cas. C'est l'Alberta qui peut prétendre à ce titre. Les scrutins secrets éliminent la tentation de prendre des mesures comme celles que l'organisateur syndical m'a décrites et contre lesquelles le Labourer's Union met expressément les gens en garde. Son site web dit dès aujourd'hui aux gens de se méfier des tactiques d'accréditation par signature de cartes.

Après un certain nombre de visites de la part d'un organisateur externe ou interne, certains types d'employés demanderont simplement qu'on les laisse tranquilles et signeront la carte. Cette signature n'est pas un vote. Je trouve inacceptable que des dirigeants syndicaux qualifient de vote le fait d'avoir visité un employé 20 fois pendant deux semaines, soit pendant chacune de ses pauses. Voilà le genre de mesures qui sont prises.

So what you do is clean out the inappropriate certifications and clean up the organizing process by having these votes. As I said in my opening remarks, unions have not disappeared, and Nova Scotia's density level in contrast to the rest of the country is the best fact we can deal with because it's almost four decades old.

Senator McInnis: Thank you for being here.

Many years ago, probably 25 years ago, they built a nursing home in my hometown of Sheet Harbour. It was run by the government, but they were paid much less and didn't have benefits. I encouraged them to form a union — in fact, I helped them — and they rectified things pretty quickly. I'm a supporter of unions.

I think Senator Bellemare said that you can build credibility but you lose credibility when you sit here — and this is the difficulty for me — and try to present a case against a secret ballot versus an open signature vote. I think, with all due respect, you lose credibility.

I think the only complaint that you legitimately have here — you have a right to complain about anything you want — in my mind, it's the fact that you have a system with the Canada Labour Code and a tripartite forum, if you will, where consultation takes place. It's unique. Perhaps that didn't happen, although democracy works in different ways. For private members' bills, there are all kinds of opportunity for you to go before the Commons committee and then here today and to talk to MPs, whatever.

I'd like your comments, because I think unions do good work, but I do believe you demean yourselves when you do this. That's my opinion.

Mr. Aylward: Thank you, Senator McInnis. I applaud you for helping that particular nursing home, for unionizing and obviously raising their standards and working conditions. I applaud you for that.

But we're not sitting here saying that secret ballots are bad. As a matter of fact, in my submission I said that we have nothing against secret ballots. We use secret ballots at our own organization. The Canada Industrial Relations Board today has the ability to call a secret ballot whenever they choose under the current system.

So it's not that a secret ballot is now going to be imposed on employees and we're opposed to that. We're not. As I said, they have the right to do that today, but there's no need to suddenly

Par conséquent, il faut éliminer les accréditations inappropriées et assainir le processus de syndicalisation en organisant des votes. Comme je l'ai indiqué au cours de ma déclaration préliminaire, les syndicats n'ont pas disparu en Nouvelle-Écosse et la comparaison de son taux de syndicalisation à celui du reste du pays est la meilleure statistique à laquelle nous pouvons avoir accès, parce qu'elle remonte à près de 40 ans.

Le sénateur McInnis : Je vous remercie de votre présence.

Il y a de nombreuses années, probablement 25 pour être précis, ils ont construit une maison de soins infirmiers dans ma ville, Sheet Harbour. Elle était exploitée par le gouvernement, mais son personnel était bien moins rémunéré et ne bénéficiait d'aucun avantage social. Je les ai encouragés — en fait, je les ai aidés — à former un syndicat, et ils ont rectifié les choses très rapidement. Je suis partisan des syndicats.

Je pense que la sénatrice Bellemare a déclaré que vous pouviez accroître votre crédibilité, mais vous en perdez — et il m'est difficile de le concevoir — lorsque vous tentez de faire valoir des arguments contre un scrutin secret, par opposition à une accréditation par signature de cartes. Avec tout le respect que je vous dois, je pense que vous perdez de la crédibilité lorsque vous agissez ainsi.

Je pense que la seule chose dont vous pouvez légitimement vous plaindre — en fait, vous avez le droit de vous plaindre de tout ce que vous voulez —, c'est le fait que vous disposez d'un système composé du Code canadien du travail et d'un forum tripartite, si vous voulez, où des consultations peuvent être menées, mais que votre système unique n'a pas été utilisé. Ce processus n'a peut-être pas eu lieu, mais la démocratie fonctionne différemment. Dans le cas des projets de loi d'initiative parlementaire, vous avez toutes sortes d'occasions de comparaître devant le comité de la Chambre des communes, puis ici aujourd'hui, et de parler aux députés.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez, parce que les syndicats font du bon travail. Toutefois, lorsque vous agissez ainsi, vous vous abaissez, à mon avis.

M. Aylward : Merci, sénateur McInnis. Je vous félicite d'avoir aidé cette maison de soins infirmiers, d'avoir favorisé la syndicalisation de son personnel et, évidemment, d'avoir élevé leurs conditions et leurs normes de travail. Je salue vos efforts.

Cependant, nous n'affirmons pas ici que les scrutins secrets sont des mauvais mécanismes. En fait, dans mon mémoire, j'ai indiqué que nous n'avions rien à reprocher aux scrutins secrets. Nous y avons recours au sein de notre organisation. Selon le système actuel, le Conseil canadien des relations industrielles peut tenir un scrutin secret chaque fois qu'il décide de le faire.

Par conséquent, la question n'est pas que nous nous élevons contre le vote par scrutin secret qui sera imposé aux employés, car ce n'est pas le cas. Comme je l'ai mentionné, ils ont le droit

now say that you must conduct a secret ballot. There's nothing wrong with the current legislation, nothing at all. What you have in front of you is a flawed piece of legislation.

Senator McInnis: No, it isn't, because the counter-argument could be made. You're just continuing the same argument. What we're saying is that there's an open signature that takes place with the card check system in the process. All that's being said here is they're going to a secret ballot. The card check is the first step to becoming a certified union, and it will be certified when you have a secret ballot with the majority of employees.

Mr. Aylward: But there's no need to take that extra step.

Senator McInnis: Why not? You say that, but we've heard evidence to the contrary.

Mr. Aylward: It's certainly going to take longer. I believe you heard the Chair of the Canada Industrial Relations Board say, "No one has spoken to me about additional resources, and what is this going to put on the Canada Industrial Relations Board?" No one has answered that. Even the mover of this bill has not spoken to anyone at the Canada Industrial Relations Board as to additional resources that will be required.

Senator McInnis: Resources, with respect, is a red herring. It has nothing do with certification or decertification of a union. That is something that the administration of government will handle.

Mr. Aylward: The way this government has handled resources — and we've seen it, obviously — has been simply to cut, even to cut the most vulnerable front-line services to Canadians.

Senator McInnis: That's your opinion, and of course, it's —

Mr. Aylward: It's not my opinion. It's a fact.

Senator McInnis: Does anyone have any further comment on that?

Ms. Blatt: I think it is unequivocally true that secret ballot votes will reduce unionization rates. There is data. I have in front of me excerpts of a paper from the Fraser Institute, hardly a left-wing, biased organization.

Senator McInnis: It is lately.

Ms. Blatt: We can only hope.

I think it's just that simple. Mandatory secret ballot votes will reduce unionization rates. One cannot support unions and credibly say they support secret ballot vote regimes. Union

aujourd'hui d'organiser un tel scrutin. Cependant, il n'est pas nécessaire de leur dire qu'ils doivent en organiser un. Rien ne cloche dans la loi actuelle, absolument rien du tout. La mesure législative dont vous êtes saisis est boiteuse.

Le sénateur McInnis : Non, elle ne l'est pas, car on pourrait faire valoir l'argument inverse. Vous vous contentez d'avancer le même argument. Nous disons que le système d'accréditation par vérification des cartes exige qu'on signe ouvertement ces cartes, alors nous ajouterons au processus un scrutin secret. La vérification des cartes sera la première étape vers l'accréditation d'un syndicat; la majorité des employés devront participer à un scrutin secret pour compléter le processus d'accréditation.

M. Aylward : Mais il n'est pas nécessaire de prendre cette mesure supplémentaire.

Le sénateur McInnis : Pourquoi pas? C'est ce que vous affirmez, mais nous avons entendu des preuves contraires.

M. Aylward : Le processus durera certainement plus longtemps. Je crois que vous avez entendu le président du Conseil canadien des relations industrielles dire que personne ne lui avait parlé des ressources supplémentaires dont le conseil aurait besoin, ni des responsabilités supplémentaires que le conseil devrait assumer. Personne n'a répondu à ces questions. Même l'auteur du projet de loi n'a parlé à aucun membre du Conseil canadien des relations industrielles des ressources supplémentaires qui seront requises.

Le sénateur McInnis : Avec tout le respect que je vous dois, les ressources sont une diversion. Elles n'ont rien à voir avec l'accréditation d'un syndicat ou la révocation de son accréditation. C'est une question que l'administration du gouvernement gèrera.

M. Aylward : La façon dont le gouvernement gère les ressources — et nous en avons tous été témoins, manifestement — consiste à simplement les réduire, à réduire même les budgets des services de première ligne offerts aux Canadiens les plus vulnérables.

Le sénateur McInnis : C'est votre point de vue et bien entendu, c'est...

M. Aylward : Ce n'est pas mon point de vue. C'est un fait.

Le sénateur McInnis : Quelqu'un a-t-il d'autres observations à formuler à ce sujet?

Mme Blatt : Je pense qu'il est indiscutablement vrai que les scrutins secrets réduiront les taux de syndicalisation. Les données le prouvent. J'ai sous les yeux des passages tirés d'un document rédigé par l'Institut Fraser, un organisme qu'on peut difficilement qualifier de gauchiste et partial.

Le sénateur McInnis : Il l'est dernièrement.

Mme Blatt : Nous ne pouvons que l'espérer.

Je pense que c'est aussi simple que cela. L'obligation d'organiser des votes par scrutin secret réduira les taux de syndicalisation. On ne peut pas appuyer les syndicats et affirmer

organizing starts, people sign cards and a conversation occurs in the workplace. If a critical mass is achieved such as to entitle the union to certification, they will be certified. Employer interference starts as soon as they are aware of the campaign. People start getting fired and intimidated. The mandatory vote is where they cash in.

Senator McInnis: That is the presumption.

Ms. Blatt: It is not. It is 20 years of experience.

Senator Baker: Ms. Blatt, would you verify that in all instances that I can recall in which the courts — the Court of Queen's Bench, the Court of Appeal recently and it has gone to the Supreme Court — have come to the conclusion that this secret ballot regime brought into place in four provinces in Canada will make certification more difficult to attain?

Ms. Blatt: That is absolutely the case, in my opinion.

Senator Baker: That is the finding of our courts in Canada.

Ms. Blatt: I do not have a survey. Particularly because the courts handle labour relations matters on judicial review, it's usually the labour relations boards that are the tribunals that deal with this.

Senator Baker: We read the case law the same as you do.

Right now with our present law you have 50 per cent of people signing a card, 50 per cent plus one, and then the board deciding whether or not certification takes place. And the board takes into account exactly the factors brought up by Mr. Mortimer in determining whether or not a secret vote would then take place. So it's already in the legislation; a secret vote is already there, but only when there is evidence of some miscarriage, the example that Mr. Mortimer provided. Isn't that correct?

Ms. Blatt: The board has jurisdiction to conduct a secret ballot vote on every application for certification that is brought to it. Even if you file with 100 per cent of the employees, if the investigation, which I assure you is rigorous, aggressive at times — some of the board officers are very good at their jobs, and we're grateful for that. If they discover anything that reveals just a whiff — they don't need to know there's a problem, just a whiff — they can cure and remedy that with a secret ballot vote.

Senator Tannas: To Mr. Roberts and Ms. Blatt, I think both of you have enumerated the litany of terrible things that will occur to labour relations around the secret ballot if this bill goes forward. I'm wondering if you could point to the four provinces — British Columbia, Ontario specifically — where a secret ballot is

de façon crédible qu'on soutient le vote par scrutin secret. Lorsque les activités de syndicalisation commencent, les gens signent des cartes, et un dialogue s'installe dans le milieu de travail. Si la masse critique est atteinte, le syndicat pourra être accrédité et le sera. L'employeur commence à s'immiscer dans le processus dès qu'il prend conscience de la campagne. Les gens commencent à être licenciés et à faire l'objet d'intimidation. Le vote obligatoire est le moment où l'employeur récolte ce qu'il a semé.

Le sénateur McInnis : C'est une présomption.

Mme Blatt : Non, c'est une conviction fondée sur 20 années d'expérience.

Le sénateur Baker : Madame Blatt, pourriez-vous confirmer que, dans tous les cas dont je peux me souvenir, les tribunaux — la Cour du Banc de la Reine, la Cour d'appel et, récemment, la Cour suprême — sont parvenus à la conclusion que le vote par scrutin secret, mis en œuvre dans quatre provinces canadiennes, rend l'accréditation des syndicats plus difficile?

Mme Blatt : C'est absolument le cas, selon moi.

Le sénateur Baker : Ce sont les conclusions de nos tribunaux canadiens.

Mme Blatt : Je n'ai pas réalisé d'étude d'ensemble, en particulier parce que les tribunaux s'occupent de la révision judiciaire des questions liées aux relations du travail. Ce sont normalement les commissions des relations du travail qui font office de tribunaux en la matière.

Le sénateur Baker : Nous avons examiné la jurisprudence comme vous l'avez fait.

Dans la loi actuelle, si 50 p. 100 plus un des employés signent une carte, la commission décide ensuite d'accréditer ou non un syndicat. Elle tient précisément compte des facteurs soulevés par M. Mortimer en vue de déterminer s'il faut tenir ou non un scrutin secret. C'est déjà prévu dans la loi; la tenue d'un scrutin secret s'y trouve déjà, mais c'est seulement utilisé lorsque des doutes planent sur le processus, notamment l'exemple de M. Mortimer, n'est-ce pas?

Mme Blatt : La commission peut ordonner la tenue d'un scrutin secret dans le cas de chaque demande d'accréditation qu'elle reçoit. Même si la demande est approuvée par l'ensemble des employés, si l'enquête vigoureuse, voire agressive dans certains cas — certains agents de la commission accomplissent très bien leurs fonctions, et nous leur en sommes reconnaissants —, permet de révéler ne serait-ce qu'un semblant de soupçon, ils n'ont pas besoin d'être certains qu'il y a un problème. Un soupçon est suffisant. La commission peut remédier à la situation en tenant un scrutin secret.

Le sénateur Tannas : Monsieur Roberts, madame Blatt, je crois que vous nous avez énuméré la panoplie de conséquences terribles que l'adoption du présent projet de loi sur le scrutin secret aura sur les relations de travail. Dans les quatre provinces — la Colombie-Britannique et l'Ontario en particulier — où un scrutin

undertaken for those under provincial jurisdiction, which is large? Could you show us the chaos and fire and brimstone happening in those jurisdictions around secret ballots?

Ms. Blatt: I think that is a question for a social scientist rather than a lawyer. I do not have the data. I have references to the data and the papers. I know Senator Bellemare asked for papers, and I think it's important that we provide those because I think the evidence is clear in that regard.

I deal with our staff organizers across the regions. There is no question in their minds that mandatory votes make it much more difficult to unionize.

Do we need to show chaos? We need to show an imbalance in the system, I would respectfully suggest, and we have that in those regimes.

Senator Tannas: Thank you. I look forward to reading about that.

Mr. Roberts: I think with the next few witnesses you will have appearing before the committee, you have an excellent resource in supplying answers to exactly those questions, a leading academic on this issue and an organizer, which I think is really important to understand what organizers deal with on a day-to-day basis in these provinces; that is, employers, at the end of the day, hold the cards. They decide who is employed, who is not employed, who is promoted, who isn't promoted, et cetera. Contesting that power is the context that has to be remembered in all of this.

The Chair: All right. Well, thank you all. We appreciate your appearance and testimony here today.

For our second panel, I'm pleased to introduce, as individuals, Sara Slinn, Associate Professor, Osgoode Hall Law School, by video conference; and Larry Seiferling, Lawyer, McDougall Gauley LLP. We also have with us, from Employment and Social Development Canada, Labour Program, Charles Philippe Rochon, Deputy Director, Strategic Policy and Legislative Reform.

Unfortunately, we had another witness who was scheduled from the United Steelworkers Union. Perhaps the weather is causing problems. He may join us during the process. We hope that he can make it.

We'll begin with opening statements from the witnesses who are in attendance. Ms. Slinn, can we begin with you?

secret est tenu concernant l'accréditation d'employés qui relèvent des provinces, pourriez-vous nous dire ce qu'il en est? Pourriez-vous nous décrire le chaos que créent les scrutins secrets dans ces provinces?

Mme Blatt : Je crois que cette question devrait plutôt être posée à un spécialiste des sciences sociales; je suis avocate. Je n'ai pas les données. Je peux faire référence à des données et à des documents. Je sais que la sénatrice Bellemare a demandé des documents, et je crois que c'est important de vous les faire parvenir, parce que je crois que les données sont univoques à cet égard.

Je côtoie nos organisateurs syndicaux de toutes les régions. Il ne fait aucun doute dans leur esprit que l'obligation de tenir un scrutin secret rend beaucoup plus difficile l'accréditation syndicale.

Devons-nous démontrer que la situation est chaotique? Sauf votre respect, je vous dis que nous devons démontrer qu'il y a un déséquilibre dans le système, et c'est le cas dans ces régimes provinciaux.

Le sénateur Tannas : Merci. J'ai hâte de lire à ce sujet.

M. Roberts : D'après moi, les prochains témoins que vous entendrez seront une excellente source de réponses à vos questions. Vous entendrez une éminente professeure dans le domaine et un organisateur syndical, ce qui est très important, à mon avis, pour comprendre les défis que doivent surmonter chaque jour les organisateurs syndicaux dans ces provinces. Au final, ce sont les employeurs qui ont le gros bout du bâton. Ils décident des employés qui conservent ou qui perdent leur emploi, qui ne reçoivent pas de promotion, et cetera. Nous devons nous rappeler du contexte dans lequel se déroule une accréditation; cela se veut une contestation de ce pouvoir.

Le président : D'accord. Je vous remercie tous. Merci de votre présence et de vos témoignages.

Pour notre deuxième panel, j'ai le plaisir de vous présenter, à titre personnel, Sara Slinn, qui est professeure agrégée à la Osgoode Hall Law School. Elle témoignera par vidéoconférence. Nous avons également Larry Seiferling, qui est avocat chez McDougall Gauley LLP. Nous accueillons également un représentant du Programme du travail du ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada, à savoir Charles Philippe Rochon, qui est directeur adjoint à Politique stratégique et réforme législative.

Malheureusement, nous avons un autre témoin prévu à l'ordre du jour, soit un représentant du Syndicat des métallurgistes unis. Les conditions météorologiques lui causent peut-être des ennuis. Il se joindra peut-être à nous en cours de route. Nous espérons qu'il pourra être des nôtres.

Nous écouterons tout d'abord les exposés des témoins présents. Madame Slinn, êtes-vous prête à y aller en premier?

Sara Slinn, Associate Professor, Osgoode Hall Law School, as an individual: Thank you for inviting me to speak on this matter. I'm appearing as a labour law and industrial relations academic with a background as a practising labour lawyer. Much of my scholarly research has examined vote and card-based certification models, so I am happy to answer questions you may have about that.

I'm appearing today, as an individual, to offer observations on what academic research can inform us about issues raised by this bill. I'm not offering my personal views or taking a partisan position on this bill.

In sum, the research evidence shows that there is no support for the notion that votes are necessarily a superior mechanism to cards for determining union representation. Nor does it support the notion that union intimidation or pressure is a substantial phenomenon in certification.

What it does demonstrate is that employer interference and, more so, employee fear of employer interference, is a real phenomenon. It's effective, and it's more effective under votes than card-based mechanisms.

What this research supports, in sum, is the need for, if a vote mechanism is to be applied, some safeguards for employees in the form of Internet or telephonic voting mechanisms; secondly, for statutory provision for interim relief and expedited unfair labour practice provisions; and third, statutory time limits within which the vote should be held. None of these are currently included in Bill C-525.

Now, one expressed rationale for this bill, as I understand it, is concern for protecting employees' expression of wishes through secret ballots, and this appears to be a very compelling argument, but representation votes don't ensure the type of secrecy that one might expect. Votes are held in the workplace. Union and employer scrutineers observe and record which employees vote and watch as they put their votes into the ballot box. Boards then release detailed vote information: the total number of ballots cast and how many cast for and against unionization.

This encourages employers and unions to draw conclusions about individual employees' choices and likely discourages some employees from voting, particularly in smaller bargaining units or where few ballots are cast.

Although there's a possibility of union or other employee interference in employee card signing, there's no evidence in academic studies that it's a significant or widespread phenomenon. My study of 18 years of unfair labour practice complaints during certification in B.C. found that the

Sara Slinn, professeure agrégée, Osgoode Hall Law School, à titre personnel : Merci de votre invitation à venir vous entretenir de la question. Je suis professeure en droit du travail et en relations industrielles. J'ai déjà été avocate spécialisée en droit du travail. La majorité de mes recherches universitaires ont porté sur les systèmes d'accréditation fondés sur la tenue d'un scrutin ou sur les cartes. Je serai donc ravie de répondre à vos questions en ce sens.

Je suis ici à titre personnel pour vous expliquer ce que les recherches universitaires peuvent nous apprendre sur les problèmes soulevés par le projet de loi. Je n'exprimerai pas mes opinions personnelles et je resterai impartiale à l'égard du projet de loi.

En gros, les recherches démontrent que rien ne prouve que la tenue d'un scrutin soit nécessairement un meilleur système que les cartes en vue de déterminer la représentation syndicale. Elles ne permettent pas non plus de dire que l'intimidation ou la pression dans le milieu syndical sont un phénomène chronique quant à l'accréditation.

Ce que les recherches démontrent, c'est que l'interférence de la part de l'employeur et en particulier la peur que cela suscite chez les employés sont bel et bien une réalité. C'est une tactique efficace; cela influe davantage sur les résultats dans un système fondé sur la tenue d'un scrutin qu'un système fondé sur les cartes.

Bref, selon les recherches, si nous adoptons un système de scrutin obligatoire, il faut mettre en place des mesures de protection pour les employés : des systèmes de vote par Internet ou téléphone; l'adoption d'une disposition législative quant à des mesures provisoires et de dispositions visant un processus accéléré concernant les pratiques déloyales; et des délais prescrits dans la loi pour la tenue du scrutin. Rien de tout cela ne se trouve actuellement dans le projet de loi C-525.

Selon ce que j'en comprends, l'une des raisons derrière le projet de loi est la protection de la volonté des employés par l'entremise de la tenue de scrutins secrets, et cela semble être un argument très convaincant, mais les scrutins de représentation ne garantissent pas le type de confidentialité à laquelle nous serions en droit de nous y attendre. Les scrutins se déroulent dans le milieu de travail. Les scrutateurs des parties syndicale et patronale consignent le nom des employés qui ont voté et les regardent déposer leur vote dans la boîte de scrutin. Les commissions communiquent ensuite les résultats détaillés du scrutin : le nombre de votes exprimés et le nombre de votes pour et contre l'accréditation du syndicat.

Cela encourage les employeurs et les syndicats à tirer des conclusions concernant le vote des divers employés, et cela décourage probablement certains employés à voter, en particulier lorsqu'il s'agit de petites unités d'accréditation ou qu'il n'y a pas beaucoup de votes exprimés.

Même si l'interférence de la part du syndicat ou d'autres employés est possible dans un système fondé sur les cartes, rien dans les études universitaires ne tend à démontrer que c'est un phénomène chronique ou répandu. J'ai passé en revue 18 années de plaintes de pratique déloyale au cours du processus

overwhelming majority of both complaints and unfair labour practice findings were made against employers, not against unions.

Seventy-eight per cent of all complaints were filed against employers. Only 21 per cent were against unions. Unfair labour practice findings: 88 per cent were against employers, 11 per cent against unions, and this is all in the certification context.

In contrast, the research evidence does show that employer interference is a problem and is more effective under a vote mechanism than a card-based mechanism.

Under votes, employers are always informed in advance of the vote, giving them a substantial opportunity to defeat the organizing. Newer studies demonstrate that these union avoidance activities are common, highly effective and produce long-term harm to workplace labour relations. Karen Bentham's survey of Canadian managers found that 80 per cent engaged in open opposition and 12 per cent admitted to engaging in what they believe to be illegal unfair labour practices. Moreover, studies show that employees believe and are fearful of employer retaliation for seeking to unionize. A Lipset and Meltz survey of Canadian employees found that among non-unionized employees, about 15 per cent expected employers to threaten consequences for organizing and 12 per cent expected individual retaliation against workers.

The unionized employees' view of management opposition were even starker, with 22 per cent predicting threats of consequences and 18 per cent predicting that the employer would target individual workers.

Chris Ridell found that claims of employer unfair labour practices were twice as effective on suppressing certification under a vote mechanism compared to under card-based certification.

Part of this difficulty arises from the necessary delay that arises from the representation process, which necessarily results in a longer procedure. This invites employer interference in union organizing. One study I was involved in with Michele Campolieti and Chris Riddell found that election delay significantly reduced the likelihood of certification where there was either no statutory time limit or the time limit was not well enforced. In Ontario, that

d'accréditation en Colombie-Britannique, et je peux dire que la très forte majorité des plaintes et des pratiques déloyales visaient les employeurs et non les syndicats.

En gros, 78 p. 100 des plaintes formulées visaient les employeurs. Seulement 21 p. 100 des plaintes visaient les syndicats. En ce qui concerne les pratiques déloyales, cela visait les employeurs dans 88 p. 100 des cas et les syndicats dans 11 p. 100 des cas. Ces plaintes ont été formulées au cours du processus d'accréditation.

À l'opposé, les recherches nous permettent de dire que l'interférence de la part de l'employeur est un problème et qu'une telle interférence influe davantage sur les résultats dans un système fondé sur la tenue d'un scrutin qu'un système fondé sur les cartes.

Lorsqu'il y a des scrutins, les employeurs en sont toujours informés à l'avance, ce qui leur donne amplement l'occasion de mettre des bâtons dans les roues des organisateurs syndicaux. De récentes études démontrent que les activités pour éviter les syndicats sont répandues et très efficaces et causent du tort à long terme aux relations de travail. Karen Bentham a réalisé un sondage auprès de gestionnaires canadiens, et 80 p. 100 d'entre eux ont dit s'opposer ouvertement à l'accréditation et 12 p. 100 ont admis avoir déjà utilisé ce qu'ils considèrent comme des pratiques déloyales. Qui plus est, d'autres études rapportent que les employés craignent de subir des représailles de la part de l'employeur s'ils cherchent à se syndiquer. Voici ce que nous apprennent les résultats d'un sondage de Martin Lipset et de Noah Meltz qui a été réalisé auprès d'employés canadiens. Parmi les employés non syndiqués, environ 15 p. 100 des répondants s'attendent à ce que l'employeur brandisse la menace de conséquences à la suite d'une demande d'accréditation, tandis que 12 p. 100 d'entre eux s'attendent à ce qu'il y ait des représailles contre des travailleurs.

L'opinion des syndiqués à l'égard de l'opposition patronale était encore plus marquée; 22 p. 100 des syndiqués s'attendent à ce que l'employeur brandisse la menace de conséquences, tandis que 18 p. 100 d'entre eux s'attendent à ce qu'il y ait des représailles contre des travailleurs.

Chris Ridell a déterminé que les allégations de pratique déloyale de la part de l'employeur étaient deux fois plus efficaces à nuire à l'accréditation dans un système fondé sur la tenue d'un scrutin qu'un système fondé sur les cartes.

Une partie du problème provient du temps additionnel nécessaire en raison du processus de représentation, ce qui entraîne nécessairement une longue procédure. Cela permet à la partie patronale d'interférer dans le processus d'accréditation syndicale. L'étude à laquelle j'ai participé en compagnie de Michele Campolieti et de Chris Riddell a permis d'établir que le retard causé par le scrutin réduisait considérablement les chances

was a reduction of 32 per cent holding all else equal and in British Columbia at 10 per cent reduction and outcomes holding all else equal.

So our study concluded that the combined presence of enforced statutory time limits on the date of the vote, along with expedited hearings for unfair labour practices, was the framework that most successfully limited the negative effects of election delay on outcomes. Again, these features are absent in this bill.

It's difficult for labour boards to effectively address or remedy interference in unions' decisions about union representation. Generally, a complaint of employer unfair labour practice will rarely even be heard, let alone decided by the labour board until after a vote has been held. Therefore, it's unlikely the labour board-ordered remedy will be issued, much less applied, prior to the vote or in sufficient time to actually remedy the effects of the employer wrongdoing.

This produces a potentially very strong incentive for employer interference.

So employees require greater protection from employer interference under a vote system than under a card system, and as I said, this includes access to expedite unfair labour practices and interim remedies.

The Chair: Ms. Slinn, I'm sorry, I'm going to have to stop you there.

Ms. Slinn: Thank you.

Larry Seiferling, Lawyer, McDougall Gauley LLP, as an individual: Honourable senators, while I am a practising labour lawyer representing both employees and employers since the late 1970s, I have never had the opportunity to appear before a Senate committee. I am happy to be here today to speak to this matter.

I graduated law school in 1972, and labour and employment law became my exclusive area of practice in 1978. I've been involved in all areas of labour law dealing with Saskatchewan and federal labour board hearings, arbitrations, and I've also been before all levels of the courts.

I have been voted on to the best lawyers of Canada for labour and employment law continuously since 2006 and repeatedly recommended in the Canadian Legal Expert Directory as a leading practitioner.

d'accréditation lorsqu'il n'y avait pas de délais prescrits ou que ce délai n'était pas bien respecté. En Ontario et en Colombie-Britannique, on parle respectivement d'une réduction de l'ordre de 32 p. 100 et de 10 p. 100, toutes choses étant égales par ailleurs.

Notre étude a donc conclu que la présence combinée du respect des délais prescrits dans la loi en ce qui a trait à la date du scrutin et d'audiences accélérées sur les pratiques déloyales était la meilleure façon de limiter les répercussions du retard causé par le scrutin sur les résultats. Je répète que ces éléments sont absents du projet de loi.

Les commissions des relations de travail ont de la difficulté à prendre des mesures de redressement efficaces lorsqu'on interfère dans les décisions des syndicats concernant la représentation syndicale. Normalement, une plainte concernant une pratique déloyale d'un employeur sera rarement entendue par la commission avant la tenue du scrutin, et une décision en la matière est encore plus rare avant le scrutin. Par conséquent, il est improbable que la mesure de redressement décidée par la commission soit émise, encore moins appliquée, avant la tenue du scrutin ou suffisamment avant le scrutin pour remédier aux conséquences de la pratique déloyale de l'employeur.

Cela fait en sorte que l'employeur est fortement incité à interférer dans le processus.

Bref, les employés ont besoin d'une plus grande protection contre l'interférence patronale dans un système fondé sur la tenue d'un scrutin qu'un système fondé sur les cartes. Comme je l'ai déjà mentionné, cela inclut un processus accéléré concernant les pratiques déloyales et des mesures de redressement provisoires.

Le président : Madame Slinn, je m'excuse, mais je dois vous arrêter là.

Mme Slinn : Merci.

Larry Seiferling, avocat, McDougall Gauley LLP, à titre personnel : Chers sénateurs, même si je suis avocat spécialisé en droit du travail et que j'ai représenté des employés et des employeurs depuis la fin des années 1970, je n'ai jamais eu l'occasion de témoigner devant un comité sénatorial. Je suis donc enchanté d'être ici aujourd'hui pour traiter de cette question.

J'ai obtenu mon diplôme en droit en 1972, et je me spécialise dans le droit du travail et de l'emploi depuis 1978. J'ai de l'expérience dans toutes les sphères du droit du travail en ce qui concerne les audiences et les séances d'arbitrage du Conseil canadien des relations du travail et de la Commission des relations de travail de la Saskatchewan. J'ai également témoigné devant des tribunaux de tous les paliers.

J'ai été nommé par Best Lawyers dans le domaine du droit du travail et de l'emploi chaque année depuis 2006, et le Canadian Legal Expert Directory m'a recommandé à maintes reprises comme éminent professionnel dans mon domaine.

In order to understand my perspective on Bill C-525, it is necessary to understand that in my province of Saskatchewan, until 2008, certification was based upon cards, but notably decertification, no matter how many cards were filed in support of decertification, there was always a vote.

In 2008, the law changed to create similar rights to Bill C-525. Based upon this, from a legal and practical perspective, I strongly endorse a voting procedure to provide employees with the right to decide based upon a secret ballot vote for both certification and decertification.

There are a number of problems I've seen in my practice associated with card-based certification that can only be corrected by employees having the right to vote by secret ballot before a union is certified.

These problems include, first, the fact that neither the employer nor the employees can view the evidence before being considered by the board. The employer in such system is always suspicious that the employees' true wishes are not being represented.

Second, in our experience in Saskatchewan prior to 2008, there have been times when the labour board has certified a bargaining unit when there has not been majority support by the employees in the bargaining unit, and the union has not fairly advised the board of their lack of support.

Third, the employee is not advised of the card being filed on their behalf and no one outside of the union knows whose support cards have been filed.

All of these items can be corrected by a secret vote with an opportunity for the employer, the union and other employees to have a full discussion about the implications and effect of unionization in the workplace before the vote. A secret ballot also gives you the benefit that no one knows how you voted.

Unionization is a major step for all employees, as this involves the union becoming the exclusive agent for all employees in the bargaining unit. No individual rights are retained. Upon certification, your rights to negotiate any aspect of your employment terms are turned over to the certified union. If you're in the minority, you still have to pay for union representation you do not want.

In my experience, in cases where rights are going to be affected, it is always important that a person be informed and that they have a right to vote by secret ballot without the pressure of those around them knowing what their decision is. This is a democratic principle that we use for all levels of elections for government officials. There is no way that a person should have to disclose to

En vue de comprendre mon point de vue concernant le projet de loi C-525, il faut impérativement comprendre que dans ma province, la Saskatchewan, l'accréditation se fondait jusqu'en 2008 sur les cartes, mais la révocation de l'accréditation faisait toujours l'objet d'un scrutin, peu importe le nombre de cartes signées en appui à la révocation.

En 2008, la loi a changé en vue de créer des droits similaires à ceux proposés dans le projet de loi C-525. Compte tenu de cela, pour des raisons juridiques et pratiques, j'appuie fortement un système fondé sur la tenue d'un scrutin en vue de donner aux employés le droit de décider au moyen d'un scrutin secret de l'accréditation d'un syndicat ou de la révocation de l'accréditation.

Au cours de ma pratique, j'ai eu l'occasion de voir un certain nombre de problèmes liés à l'accréditation fondée sur les cartes, et la solution à ces problèmes passe impérativement par la tenue d'un scrutin secret avant l'accréditation d'un syndicat.

Parmi ces problèmes, il y a notamment le fait que ni l'employeur ni les employés ne peuvent consulter les preuves avant qu'elles soient examinées par la commission. Dans un tel système, l'employeur craint toujours que les vrais souhaits des employés ne soient pas représentés.

Deuxièmement, selon notre expérience en Saskatchewan avant 2008, la Commission des relations de travail a accrédité, à quelques reprises, une unité de négociation alors qu'elle n'avait pas obtenu le soutien de la majorité des employés dans l'unité de négociation. De plus, le syndicat n'avait pas équitablement informé la commission du manque de soutien de ces employés.

Troisièmement, on n'informe pas l'employé qu'une carte est présentée en son nom et personne, à l'extérieur du syndicat, ne sait qui sont les personnes dont les cartes d'appui ont été présentées.

Tous ces éléments peuvent être corrigés par le recours à un scrutin secret, ce qui donnera l'occasion à l'employeur, au syndicat et à d'autres employés d'avoir une discussion complète sur les répercussions et les effets de la syndicalisation dans le milieu de travail avant le scrutin. Un scrutin secret permet également de voter sans révéler son choix à personne.

La syndicalisation est une étape importante pour tous les employés, car cela signifie que le syndicat devient le mandataire exclusif de tous les employés dans l'unité de négociation. Aucun droit individuel n'est conservé. Dans le cadre de l'accréditation, vos droits de négocier tous les éléments liés aux conditions d'emploi sont confiés au syndicat accrédité. Si vous faites partie de la minorité, vous devez tout de même cotiser à une représentation syndicale qui ne vous convient pas.

Selon mon expérience, lorsque les droits seront touchés, il est toujours important d'informer la personne et de lui donner le droit de voter dans le cadre d'un scrutin secret, car elle se soustrait ainsi à la pression exercée par les autres. C'est un principe démocratique que nous utilisons pour tous les niveaux d'élection chez les fonctionnaires du gouvernement. Une personne ne

a union representative, to a fellow employee or to the employer what their voting preference is. The only way to ensure this is with a secret ballot vote as opposed to a card-based system.

A vote also gives the employer a clear indication of the fact that the employee has support and allows bargaining to proceed with the knowledge of majority support.

The alternative to a secret ballot would be a system that clears up the flaws of a card-based system as listed earlier. These checks and balances would have to include, one, the ability to verify the signatures by handwriting experts on all of the cards filed to ensure that the cards have been properly signed by the person whose name is on the card; two, a system where the employee whose card is going to be used could receive confirmation from the labour board that the card is intended to be used in order that they can indicate whether they indeed filed support or if they signed a card whether they withdrew that support prior to the day that the application was filed; and, three, a system whereby the employee can provide information to the labour board on the circumstances under which they signed the card and whether there was misrepresentation on what the card was going to be used for and if the employee was misled on any aspect of unionization.

As you can see, the above process would be time-consuming, costly and would delay certification. Therefore, the most effective way is to simply have a secret ballot vote shortly after the application is filed.

In conclusion, it is hard to argue against a secret ballot vote as that is the basis of democracy. It is also hard to argue against having the same process used for both certification and decertification, and this is what Bill C-525 accomplishes.

I would be happy to answer any questions you may have on our processes in Saskatchewan or the procedures we followed since the amended act came into force in 2008.

Thank you very much.

[Translation]

Charles Philippe Rochon, Deputy Director, Strategic Policy and Legislative Reform, Labour Program, Employment and Social Development Canada: Thank you for inviting me to appear before the committee to talk about Bill C-525, the Employees' Voting Rights Act.

Let me begin by noting that my opening remarks will be very brief. As this is a private Member's bill, the Labour Program of Employment and Social Development Canada was not involved in its development. However, we did carefully examine the bill once it was introduced.

devrait pas avoir à divulguer à un représentant syndical, à un collègue ou à un employeur sa préférence en ce qui concerne le vote. La seule façon de respecter ce principe, c'est de mettre en œuvre un scrutin secret au lieu d'un système fondé sur les cartes.

De plus, un vote indique clairement à l'employeur que l'employé a un soutien et il permet de savoir que les négociations se poursuivent avec le soutien de la majorité.

La solution de rechange à un scrutin secret serait un système qui élimine toutes les lacunes d'un système fondé sur les cartes, c'est-à-dire celles qui ont été énumérées plus tôt. Les contrôles devraient comprendre, tout d'abord, la capacité de confier la responsabilité à des graphoanalystes de vérifier la signature sur toutes les cartes présentées pour veiller à ce qu'elles aient été signées de façon appropriée par la personne dont le nom figure sur la carte. Deuxièmement, il doit s'agir d'un système dans lequel la Commission des relations de travail indique aux employés que leur carte sera utilisée, afin qu'ils puissent indiquer s'ils ont bien manifesté leur soutien ou s'ils ont signé une carte, s'ils retirent ce soutien avant le jour du dépôt de la demande. Troisièmement, il faut un système dans lequel un employé peut fournir de l'information à la Commission des relations de travail sur les circonstances dans lesquelles il a signé la carte et s'il y a eu fausse représentation en ce qui concerne l'usage prévu de la carte et s'il a été induit en erreur au sujet de certains éléments liés à la syndicalisation.

Comme vous pouvez le voir, le processus que je viens de décrire serait très lent et dispendieux, et il retarderait l'accréditation. Ainsi, le moyen le plus efficace consiste tout simplement à organiser un scrutin secret peu après le dépôt de la demande.

En conclusion, il est difficile de s'opposer à un scrutin secret, car c'est le fondement de la démocratie. Il est également difficile de s'opposer à l'utilisation du même processus pour l'accréditation et le retrait de l'accréditation, et c'est ce que le projet de loi C-525 accomplit.

Je serai heureux de répondre à vos questions au sujet de nos processus en Saskatchewan ou des procédures que nous suivons depuis l'entrée en vigueur de la loi modifiée en 2008.

Merci beaucoup.

[Français]

Charles Philippe Rochon, directeur adjoint, Politique stratégique et réforme législative, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada : Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître devant le comité afin de parler du projet de loi C-525 portant modification de la Loi sur le droit de vote des employés.

Permettez-moi de commencer en soulignant que mes remarques seront très brèves. Comme ce projet de loi émane d'un député, le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada n'a pas participé à son élaboration. Cependant, nous avons examiné attentivement le projet de loi une fois qu'il a été déposé.

As you are aware, Bill C-525 aims to ensure that a secret ballot vote of all concerned employees is conducted prior to giving or taking away a union's bargaining rights. This would change the current card-check system, under which the applicable labour board can certify a union without a vote if it can demonstrate that it has the support of a majority of employees in the bargaining unit. It would also change the minimum threshold of employee support required to trigger a representation vote to certify or revoke certification of a union.

[English]

Bill C-525, as amended prior to its passage in the House of Commons, would result in the federal rules governing union certification and decertification in the private sector being similar to those in six provinces that already have mandatory vote systems in place. This does include Newfoundland and Labrador, which amended its Labour Relations Act last June.

The other provinces, namely Quebec, Manitoba, New Brunswick and Prince Edward Island, currently have card check systems similar to existing federal provisions.

Before concluding, I would like to stress that although Bill C-525 would amend Part I of the Canada Labour Code — as well as the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Labour Relations Act — this will not have a direct effect on the Labour Program. The responsibility, as you know, for administering union certification and decertification applications and for conducting representation votes rests with the Canada Industrial Relations Board, as well as the Public Service Labour Relations and Employment Board. They are, therefore, best placed to measure the effects of the bill on their operations and resources.

I am, of course, available to answer any questions you may have.

The Chair: Thank you all. We'll begin those questions with the deputy chair, Senator Baker.

Senator Baker: Thank you to the presenters.

Mr. Rochon, you mentioned Newfoundland and Labrador changing back to the secret ballot. That's two changes now that have been made since the mid-1990s, back and forth, and it perhaps reflective of the government of the day and what the government of the day feels about the issue, as has been pointed out in the province of Saskatchewan by their courts and the Court of Appeal of Saskatchewan recently in judging this matter.

I have two questions, one for Ms. Slinn and the next one for Mr. Seiferling.

Comme vous le savez, le projet de loi C-525 vise à assurer la tenue d'un scrutin secret de tous les employés concernés avant de donner à un syndicat des droits de négociation ou d'enlever ceux-ci. Cette mesure changerait le système actuel de vérification de carte, en vertu duquel la commission du travail applicable peut accréditer un syndicat sans avoir recours à un vote si celui-ci peut démontrer qu'il a le soutien de la majorité des employés au sein de l'unité de négociation. Le projet de loi apporterait également des changements en ce qui concerne le seuil minimum d'appui des employés qui est nécessaire pour permettre la tenue d'un scrutin de représentation afin d'accréditer un syndicat ou de révoquer son accréditation.

[Traduction]

Le projet de loi C-525, tel que modifié avant son adoption par la Chambre des communes, rendrait les règles fédérales en matière d'accréditation syndicale et de révocation dans le secteur privé semblables à celles des six provinces qui ont déjà établi un système de scrutin obligatoire, dont Terre-Neuve-et-Labrador, qui a modifié sa Loi sur les relations de travail en juin dernier.

Les autres provinces, soit le Québec, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard, ont présentement des systèmes de vérification des cartes semblables aux dispositions fédérales actuelles.

Avant de terminer, je tiens à souligner que bien que le projet de loi C-525 modifierait la partie 1 du Code canadien du travail — ainsi que la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique —, cela n'aurait pas d'incidence directe sur le Programme du travail. Comme vous le savez, la responsabilité de traiter les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation et de tenir des scrutins de représentation relève du Conseil canadien des relations industrielles et de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique. Ils sont donc mieux à même d'évaluer les effets du projet de loi sur leurs activités et leurs ressources.

Je suis prêt à répondre à vos questions.

Le président : Merci à tous. Nous allons commencer par le vice-président, le sénateur Baker.

Le sénateur Baker : Je tiens à remercier les témoins.

Monsieur Rochon, vous avez mentionné que la province de Terre-Neuve-et-Labrador est revenue au scrutin secret. Cela fait deux changements depuis le milieu des années 1990, dans les deux sens, et c'est peut-être représentatif du gouvernement en place et de ce qu'il pense de la question, comme l'ont souligné récemment les tribunaux et la Cour d'appel de la Saskatchewan lorsqu'ils se sont prononcés sur la question.

J'ai deux questions à poser, l'une à Mme Slinn et l'autre à M. Seiferling.

Ms. Slinn, you referenced the 88 per cent figure for unfair labour practices for employers during this process. Wouldn't you agree, though, that when you judge an unfair labour practice you have to look at the legislation that you're unfair in? Legislation varies across the country — as the witness who answers the question will verify — in that in some provinces it is unlawful for an employer to even communicate with the employees during the process. In other provinces, you have a provision that says this will not bar the employer from communicating information with the employee during the process. So wouldn't you agree that it depends on the legislation and that you can't just make an across-the-board statement that it's the employer who is at fault most of the time?

Ms. Slinn: Two things about that: First of all, this study was done in British Columbia which, during a large portion of the study period, had among the broadest provisions for employer's speech rights in the country.

Second, the limitations on employer communications to employees under collective bargaining legislation in Canada don't really vary that much across jurisdictions. Employers are absolutely not prohibited from communicating with employees. What's prohibited is intimidation, threats, coercion. The particular formula of those prohibitions does vary a bit among jurisdictions, but employers have quite a broad scope for communicating directly with employees about unionization during the organizing period.

Senator Baker: Thank you.

Mr. Seiferling, you mentioned the 2008 or 2007 legislation adopted in Saskatchewan. Could you verify that the legislation also changed that particular provision and said, I think, at a certain section that the employer would not be prevented from communicating information to the employees during that process?

But my main question to you is this: In all of your courts in your province that you're an expert in — because I've noticed you're in case law over 200 times. You have over 200 reported cases, so you have a long history in that province. Could you verify to this committee that your superior court and your highest court, your Court of Appeal, have both concluded that under the system of secret ballot, that it's going to make it more difficult for certification to take place?

Mr. Seiferling: They both cited studies that indicated that. On the other hand, the court said, both Dennis Ball in the Queen's Bench decision and more notably the Chief Justice in the Court of Appeal, that having a secret ballot vote, a democratic right, doesn't violate Charter rights and is not against the law for people to want.

Madame Slinn, vous avez parlé du fait que dans 88 p. 100 des cas, on a conclu à des pratiques déloyales de travail de la part des employeurs durant ce processus. Or, ne diriez-vous pas que lorsqu'on juge qu'une pratique de travail est déloyale, on doit vérifier selon quelle loi elle l'est? Les lois varient au pays — comme pourra en témoigner la personne qui répondra à la question —, en ce sens que dans certaines provinces, on interdit à un employeur ne serait-ce que de communiquer avec les employés durant le processus, alors que dans d'autres, une disposition prévoit qu'il n'est pas interdit à l'employeur de communiquer de l'information à l'employé durant le processus. Donc, ne diriez-vous pas que cela dépend de la loi et qu'on ne peut simplement généraliser en affirmant que c'est l'employeur qui a tort la plupart du temps?

Mme Slinn : Je dirai deux choses à ce sujet. Premièrement, cette étude a été réalisée en Colombie-Britannique, et durant une bonne partie de la période où elle a été réalisée, la province avait les dispositions les plus générales du pays en ce qui concerne les droits d'expression des employeurs.

Deuxièmement, les limites imposées relativement aux communications entre l'employeur et l'employé, en vertu des lois sur les conventions collectives au Canada, ne varient pas tellement d'une administration à l'autre. Il n'est absolument pas interdit aux employeurs de communiquer avec les employés. Ce sont l'intimidation, les menaces et la coercition qui sont interdits. La formule de ces interdictions varie un peu d'une administration à l'autre, mais les employeurs ont une grande marge de manœuvre pour communiquer directement avec les employés au sujet de la syndicalisation durant la période de recrutement syndical.

Le sénateur Baker : Merci.

Monsieur Seiferling, vous avez parlé de la loi de 2008 ou 2007 adoptée en Saskatchewan. Pourriez-vous nous confirmer que la mesure législative a aussi modifié cette disposition et qu'un certain article prévoit qu'il ne serait pas interdit à l'employeur de communiquer de l'information aux employés durant ce processus?

Mais la question que je veux avant tout vous poser est la suivante : Vous qui êtes un expert dans les tribunaux de votre province — car j'ai remarqué que votre nom figure plus de 200 fois dans la jurisprudence; vous avez plus de 200 cas cités et vous avez donc une longue expérience dans cette province —, pourriez-vous confirmer au comité que votre cour supérieure et votre plus haut tribunal, la Cour d'appel, ont tous deux conclu que le système de scrutin secret rendra l'accréditation plus difficile?

M. Seiferling : Elles ont toutes les deux cité des études qui l'indiquaient. D'un autre côté, les juges ont dit — Dennis Ball, dans la décision de la Cour du Banc de la Reine, et surtout le juge en chef de la Cour d'appel — que la tenue d'un scrutin secret, un droit démocratique, ne viole pas les droits garantis par la Charte, et qu'il n'est pas illégal que les gens veuillent un scrutin secret.

I'm not a politician. I'm not speaking as a politician, but from a practical point of view, the court decisions in Saskatchewan were decisions that were basically dealing with another element, the essential services legislation.

The part that we are talking about on votes and every election was really a minor part of that case. It didn't really attract very much by way of comment by the courts. In all cases, it was approved as being a way to exercise democratic rights.

Senator Baker: Indeed, and that it upheld the fact that it didn't violate section 2(d) of the Charter. I understand it was a minor part of the legislation. It covered some 19 pages of the Court of Appeal decision. What I found interesting about that decision was that the Court of Appeal cited with approval, and said they agreed with the Court of Queen's Bench, that this system will make it more difficult. They spelled it out. It will make it more difficult for certification to take place. That's what I found interesting about the judgment.

I understand it has gone to the Supreme Court of Canada, but you're right in that the Court of Queen's Bench and the Court of Appeal both agreed that this is constitutional. It doesn't violate section 2(d) of the Charter, but they did both agree it's going to make it more difficult for certification to take place. Do you agree with that?

Mr. Seiferling: I agree that the comment was made in the decisions, but if you want me to express my view as a practitioner —

Senator Baker: Yes.

Mr. Seiferling: The only reason that happens is, in my experience — and I've represented a lot of employees over the years as well as the employers, I've represented both — every workplace where a union is attempting to get in, there are two groups. There's a group favouring the union and a group not favouring the union.

The problem in a card-based system is that you can get enough cards filed by the supporting group by going around to the people in the middle, and that's a big bulk of the people. They can sign something, where the group opposed to the union doesn't even know that it's happening, and the application is filed, with cards, without the other side ever being expressed.

Union reps don't go into a union drive to tell the negative sides of being unionized or what it's going to cost, necessarily, to tell all of the things that you would have to see in order to accurately express your wishes by way of a vote. A secret vote after both sides can look at it, both the union employees and the

Je ne suis pas politicien. Je ne parle pas en tant que politicien, mais d'un point de vue pratique, les décisions de la cour en Saskatchewan portaient principalement sur un autre élément, soit la loi sur les services essentiels.

La partie dont nous parlons qui porte sur les scrutins et les élections ne représentait qu'une petite partie de cette affaire. Elle n'a vraiment pas fait l'objet de beaucoup de commentaires des tribunaux. Cela a systématiquement été reconnu comme étant un moyen d'exercer ses droits démocratiques.

Le sénateur Baker : En effet, et on a confirmé le fait que cela n'allait pas à l'encontre de l'alinéa 2d) de la Charte. Je comprends que cela ne représentait qu'une petite partie de la mesure législative. Cela faisait environ 19 pages de la décision de la Cour d'appel. Ce que j'ai trouvé intéressant au sujet de cette décision, c'est que la Cour d'appel a cité avec approbation et a dit souscrire à la conclusion de la Cour du Banc de la Reine selon laquelle ce système rendra l'accréditation plus difficile. Elle l'a exprimé clairement. Il sera plus difficile d'obtenir une accréditation. C'est ce que j'ai trouvé intéressant à propos du jugement.

Je sais que l'affaire a été soumise à la Cour suprême du Canada, mais vous avez raison de dire que la Cour du Banc de la Reine et la Cour d'appel ont toutes deux convenu que c'est constitutionnel, que cela ne va pas à l'encontre de l'alinéa 2d) de la Charte, mais que cela rendra l'accréditation plus difficile. Êtes-vous de cet avis?

M. Seiferling : Je conviens que c'est ce qu'on a dit dans les décisions, mais si vous voulez que j'exprime mon avis en tant qu'avocat...

Le sénateur Baker : Oui.

M. Seiferling : La seule raison qui l'explique, selon mon expérience — et j'ai représenté beaucoup d'employés au fil des ans, mais aussi des employeurs —, c'est que dans chaque entreprise où un syndicat tente de s'implanter, il y a deux groupes : l'un est en faveur du syndicat, l'autre ne l'est pas.

Le problème qui se pose, avec un système fondé sur les cartes, c'est qu'on peut faire signer suffisamment de cartes d'adhésion en allant voir les gens qui se trouvent au milieu, qui sont nombreux. Ils peuvent signer une carte, alors que le groupe qui s'oppose au syndicat ne sait même pas ce qui se passe; la demande est présentée, avec les cartes, sans que l'autre groupe ait pu s'exprimer.

Durant une campagne de syndicalisation, les représentants syndicaux ne vont pas rencontrer les gens pour discuter des côtés négatifs de la syndicalisation ou de ce que cela va coûter, ni pour parler de toutes les choses que l'on doit savoir afin d'exprimer sa volonté par scrutin en toute connaissance de cause. Si un scrutin

non-union-wanting employees, if both of them can properly debate, you're probably going to get less support when you hear both sides.

The Chair: We'll have to move on from there.

Senator Batters: Thank you very much. I want to briefly go to what Senator Baker was just discussing with you.

Mr. Seiferling, welcome from Saskatchewan. It is nice to see someone from my home province in front of the Senate or House of Commons committee for the first time. Congratulations on that. I certainly know the vast legal experience you have in the labour law. You're known in Saskatchewan as a pre-eminent labour lawyer.

To Senator Baker's point that he just made about the comment by the Court of Appeal, and perhaps by the Court of Queen's Bench decision as well, that this was potentially a more difficult process, I would say that sometimes democracy can be more difficult than the alternative. Having a democratic election is certainly more difficult than having a dictatorship.

In that respect, I wonder if you could give us a comment. We've heard some comment here and there from different witnesses about the need to have this time frame potentially fixed to make sure that these types of elections occur on a timely basis. Given your vast experience, could you provide us with some comment about that?

Mr. Seiferling: Yes, definitely. In Saskatchewan, there is no time limit set, but labour boards take very seriously the obligation to try and get the vote taken as quickly as possible. I heard John Mortimer speak this morning about 48 hours. We have had votes within 48 hours of the application being filed.

Our labour board generally will hold a vote within a week of an application being filed without a time limit in there. There are exceptions, however, and we've heard about remote locations where there are times when the labour board says, "We can't do it; we can't go up to northern Saskatchewan to this rural community where a construction project is taking place." What they do then is they have a mail-in ballot. In those circumstances, because it's normally construction, they are allowing a three-week period, but the vote is actually considered to be taken on the day that the application and the voting card is sent out, which is usually within four or five days of the application coming in.

Quite frankly, the process is quicker and I think it's more accurate to use a vote and get the vote in the can very quickly after the application is filed than it is to use only the card-based system where you aren't able to test the wishes of the majority of the employees in the bargaining unit.

Senator Fraser: Thank you very much.

secret est tenu après que les deux côtés aient pu se pencher sur la question, tant les employés qui souhaitent la syndicalisation que ceux qui ne la souhaitent pas, si les deux camps peuvent en débattre convenablement et entendre tous les arguments, le syndicat obtiendra probablement moins d'appui.

Le président : Nous allons devoir poursuivre.

La sénatrice Batters : Merci beaucoup. J'aimerais revenir rapidement sur ce dont le sénateur Baker discutait avec vous.

Monsieur Seiferling, soyez le bienvenu. Je suis heureuse de voir quelqu'un de ma province d'origine comparaître pour la première fois devant un comité du Sénat ou de la Chambre des communes. Félicitations. Je sais que vous avez une vaste expérience dans le domaine du droit du travail. Vous êtes connu en Saskatchewan comme un éminent avocat spécialiste du droit du travail.

Au sujet de ce que le sénateur Baker vient de dire concernant les commentaires formulés par le juge de la Cour d'appel, et peut-être également dans la décision de la Cour du Banc de la Reine, selon laquelle il s'agissait possiblement d'un processus plus difficile, je dirais que parfois, la démocratie est plus difficile qu'autre chose. Un scrutin démocratique est certainement plus difficile qu'une dictature.

À cet égard, j'aimerais que vous nous donniez votre avis. Divers témoins nous ont parlé de la nécessité de fixer un délai afin que ce type de scrutin ait lieu en temps opportun. Pourriez-vous nous dire ce que vous en pensez, étant donné votre vaste expérience?

M. Seiferling : Oui, certainement. En Saskatchewan, aucun délai n'est fixé, mais les commissions des relations de travail prennent très au sérieux l'obligation de tenir le scrutin le plus rapidement possible. J'ai entendu John Mortimer parler ce matin d'un délai de 48 heures. Nous avons tenu des votes moins de 48 heures après la présentation de la demande.

En général, notre commission des relations de travail tiendra un scrutin dans la semaine suivant la présentation d'une demande, sans limite de temps. Mais il y a des exceptions, et nous avons entendu parler d'endroits éloignés où, parfois, la commission du travail ne peut se rendre, par exemple dans le Nord de la Saskatchewan, dans une collectivité rurale où un projet de construction est en cours. Elle doit alors tenir un scrutin postal. Dans ces circonstances, parce qu'il s'agit habituellement du domaine de la construction, on accorde une période de trois semaines, mais le vote est considéré comme étant tenu le jour de l'envoi du bulletin de vote, soit habituellement dans les quatre ou cinq jours suivant la réception de la demande.

Pour tout dire, le processus est plus rapide, et je crois qu'il est préférable de tenir un scrutin très rapidement après le dépôt de la demande que d'utiliser uniquement le système fondé sur les cartes d'adhésion, qui ne permet pas de déterminer la volonté de la majorité des employés de l'unité de négociation.

La sénatrice Fraser : Merci beaucoup.

For Professor Slinn, my first small question, I think there is a typo in the notes that you provided for us, which are a very handy reference to all those statistics you cited. On the second page of the notes as I have them, toward the bottom, you say, “For BC, in the 1987-87 period, with poor enforcement of election time limits . . .” I assume that one of those 87s is a typo. Do you happen to have with you the correct date?

Ms. Slinn: That’s right. I believe that’s to 1997.

Senator Fraser: 1987 to 1997?

Ms. Slinn: I believe so.

Senator Fraser: Thank you.

You have very interesting statistics about the number of complaints filed against employers as against unions for unfair labour practices. Are there statistics about the nature of the most common complaints on either side?

Ms. Slinn: The most common complaints against employers — not just complaints but also unfair labour practice findings, and again these are all in the certification organization context — are illegal communications and illegal terminations of workers in the certification time period.

When it comes to complaints against unions, it’s much less scattered in terms of what the complaints are. Typically it’s complaints about organizing in the workplace, which is prohibited under the legislation.

Senator Fraser: So if you’re going to organize, you have to find the potential union members outside the workplace?

Ms. Slinn: Exactly. Organizing in the workplace during working hours is an unfair labour practice, and that was the bulk of the complaints and findings against unions.

Senator Fraser: Complaints against employers and findings against employers of I think you said of improper communications, but you had earlier told us —

Ms. Slinn: Illegal.

Senator Fraser: You earlier told us there is quite a wide range of communication permitted. What’s not permitted?

Ms. Slinn: Individual interrogations, they’re called, so threats; coercion; a promising of benefit; and captive audience meetings where, again, intimidation, coercion or threats are communicated. Those are the types of communications that are prohibited in every jurisdiction. It was those types of communications.

Senator Fraser: Thank you.

J’ai une petite question pour Mme Slinn, pour commencer. Je pense qu’il y a une faute de frappe dans les notes que vous nous avez fournies, qui sont une référence très utile pour consulter toutes les statistiques que vous avez citées. Vers le bas de la deuxième page, vous dites : « Pour la Colombie-Britannique, durant la période de 1987 à 1987, avec une mauvaise application des délais prescrits pour la tenue d’un scrutin... » Je présume que l’une des deux années comporte une erreur typographique. Vous serait-il possible de nous donner la bonne année?

Mme Slinn : Oui. Je crois que c’est 1997.

La sénatrice Fraser : de 1987 à 1997?

Mme Slinn : Je crois.

La sénatrice Fraser : Merci.

Vous avez des statistiques très intéressantes sur le nombre de plaintes déposées contre les employeurs et contre les syndicats pour des pratiques déloyales de travail. Avez-vous des statistiques sur la nature des plaintes les plus courantes des deux côtés?

Mme Slinn : Les plaintes les plus courantes contre les employeurs — pas seulement les plaintes, mais aussi les conclusions sur les pratiques déloyales de travail, toutes dans le contexte de l’accréditation syndicale — sont les communications illégales et la mise à pied illégale de travailleurs durant la période d’accréditation.

En ce qui concerne les plaintes contre les syndicats, elles sont beaucoup moins variées. En général, il s’agit de plaintes au sujet des activités de syndicalisation sur le lieu de travail, qui sont interdites en vertu de la loi.

La sénatrice Fraser : Donc, si on veut mener une campagne de recrutement, on doit trouver les membres potentiels du syndicat à l’extérieur du lieu de travail?

Mme Slinn : Exactement. Le fait de mener une campagne de syndicalisation sur le lieu de travail durant les heures de travail est une pratique déloyale de travail, et cela constituait l’essentiel des plaintes et des conclusions défavorables à l’égard des syndicats.

La sénatrice Fraser : Vous avez parlé des plaintes contre les employeurs et des conclusions défavorables à l’égard des employeurs pour ce que vous avez appelé, je crois, des communications inappropriées, mais vous nous aviez dit plus tôt...

Mme Slinn : Illégales.

La sénatrice Fraser : Vous nous avez dit plus tôt que diverses communications sont permises. Lesquelles ne sont pas permises?

Mme Slinn : Les interrogations individuelles, les menaces; la coercition; la promesse d’avantages; et les réunions à auditoire contraint où l’on utilise l’intimidation, la coercition ou les menaces. Voilà le type de communications qui sont interdites dans toutes les provinces et les territoires. Il s’agissait de ce type de communications.

La sénatrice Fraser : Merci.

Senator Tannas: I want to return for a second, Ms. Slinn, to what Senator Baker reminded me of, which is some of the transcripts or some of the quotes from the judgments that were made in Saskatchewan. I remember one striking example, which is that it's not this court's job to preserve the win-loss record of unions going forward. I think essentially what you were getting at was that that wasn't what this is about. There's no right that the union has to continue to have the same record in a secret ballot system that they have in a card check system. I think your evidence, Ms. Slinn, is that the card check system produces a worse win-loss record for union certification than a secret ballot system does. Is that right?

Ms. Slinn: I think that's the reverse, actually. The probability of certification is higher under a card-based system than under a vote system, if I understand your question correctly.

Senator Tannas: Good, that is what I meant. I just didn't say it properly. But that's sort of the point, isn't it?

I spent some time in East Africa when I was a boy, and I got to witness an election in Uganda where people stood by a blue post or a red post to determine whether they were voting for this candidate or that candidate. When a secret ballot came in, everybody was horrified because the results suddenly changed. The governing party didn't win as much.

I must be missing something. I don't understand where this affirmation right seems to exist that a secret ballot will produce a different result and that that is somehow bad. Can you help me with this?

Ms. Slinn: I think that the more constructive way to look at this question of what kind of mechanism do we want to put in place to determine the union representation question is to look at it in terms of that question rather than are we affirming cards or is there support for a vote per se.

The crucial part of a union representation mechanism is that it, as best as possible, accurately reflects the true wishes of employees about whether they want union representation or not.

You've heard, I'm sure, that there are questions and concerns about the card mechanism, but what is currently not sufficiently addressed in any collective bargaining legislation in Canada is sufficient protection for employees where the union representation question is determined by a mandatory vote. The evidence clearly shows that it is more difficult for employees to become certified, to get union representation, under a mandatory vote system. The evidence and research also clearly shows and suggests that it is because it provides an opportunity and an

Le sénateur Tannas : Madame Slinn, j'aimerais revenir pour un moment à ce que le sénateur Baker m'a rappelé, soit certaines transcriptions ou certaines citations de jugements rendus en Saskatchewan. Il y en a une en particulier qui m'a frappée : celle qui disait que ce n'est pas le rôle du tribunal de préserver le bilan des gains et des pertes des syndicats dans l'avenir. Je pense qu'essentiellement, ce que vous vouliez dire, c'est que ce n'était pas de cela qu'il était question. Il n'existe pas de droit, pour un syndicat, de conserver le même bilan dans un système de scrutin secret que celui qu'il a dans un système de vérification des cartes. Je pense que ce que vous dites, madame Slinn, c'est que le système de vérification des cartes produit un bilan des gains et des pertes plus désastreux pour l'accréditation syndicale qu'un système de scrutin secret, n'est-ce pas?

Mme Slinn : Je pense que c'est l'inverse, en fait. La probabilité d'accréditation est plus élevée avec un système fondé sur les cartes d'adhésion qu'avec un système de scrutin, si je comprends bien votre question.

Le sénateur Tannas : Oui, c'est ce que je voulais dire. Je ne l'ai simplement pas exprimé correctement. Mais c'est en quelque sorte le principe, n'est-ce pas?

J'ai passé quelque temps en Afrique de l'Est, dans ma jeunesse, et j'ai été témoin d'une élection, en Ouganda, où les gens devaient se tenir à côté d'un poteau bleu ou d'un poteau rouge afin de signifier pour quel candidat ils votaient. Lorsqu'on a commencé à utiliser le scrutin secret, tout le monde était horrifié, car soudainement, les résultats changeaient. Le parti au pouvoir n'obtenait pas autant de votes.

Quelque chose doit m'échapper. Je ne comprends pas comment on peut prétendre qu'un scrutin secret donnera des résultats différents et que c'est une mauvaise chose. Pouvez-vous m'aider à comprendre?

Mme Slinn : Je pense qu'il y a une façon plus constructive de savoir quel genre de mécanisme nous voulons mettre en place pour régler la question de la représentation syndicale, et c'est de mettre l'accent sur cette question plutôt que de nous demander si nous conservons le système de cartes ou s'il existe un appui en faveur du système de scrutin.

Ce qui compte surtout, c'est que le mécanisme de représentation syndicale incarne, au mieux, la volonté réelle des employés d'être, oui ou non, représentés par un syndicat.

Vous avez entendu parler, j'en suis sûre, des questions et des préoccupations que soulève le mécanisme de vérification des cartes, mais il y a un aspect qui fait actuellement défaut dans la législation canadienne en matière de négociation collective : l'octroi d'une protection suffisante aux employés lorsque la question de la représentation syndicale fait l'objet d'un scrutin obligatoire. Les données montrent clairement que les employés ont plus de mal à se faire représenter par un syndicat accrédité dans un régime de scrutin obligatoire. Pourquoi? Parce que,

incentive for employers to interfere with that choice. The evidence is that employers do interfere, that they interfere very aggressively and that it's very effective.

What we really need, if the decision is that the vote mechanism is the one we want to use, is to put safeguards in to properly protect employees, and that's what we don't have in any legislation right now to a sufficient degree and we certainly don't have in Bill C-525.

I don't prefer the question of whether we affirm the card based system or not. I think the question that really needs to be addressed is this: If we're going to decide on a union representation mechanism or mechanism for deciding that question, put one in place that, as best as possible, captures employees' true wishes and protects them and ensures that is accurate. The vote systems in place currently don't do that satisfactorily, and Bill C-525, as it poses vote systems, does not do that.

The Chair: You have time for a comment but no response, if you want to make a comment.

Senator Tannas: I do. I think the issue is the telling of the other side of the story is what too often gets classified as employer information.

Senator Moore: Thank you, witnesses, for being here. I think this might touch on the question that Senator Tannas and maybe Senator Baker asked earlier.

Ms. Slinn, in your remarks you said:

Unlike with card certification, employers are always informed in advance of the vote. This gives employers a substantial opportunity to defeat the organizing attempt.

I think you just responded to some of that, but I'd like to know what Mr. Seiferling and/or Mr. Rochon have to say about that.

Mr. Seiferling: I don't like the idea that because some employers have done bad things, therefore all employees should be lumped into the category of the problem you're talking about. It seems to me that what we want to do is ensure the employees' true wishes are being recognized.

When I look at Justice Richard's decision in the Court of Appeal, at paragraph 112, he clearly said that ". . . the secret ballot is the bulwark of every electoral system in the free world."

Senator Moore: The "hallmark," wasn't it?

toujours selon les données et les recherches, ce régime donne aux employeurs non seulement la possibilité de s'ingérer dans ce choix, mais aussi la motivation. En effet, les preuves établissent que les employeurs interviennent bel et bien, et ce, de façon très vigoureuse et très efficace.

Ce dont on a réellement besoin, advenant la décision de recourir au mécanisme de scrutin, c'est l'adoption de mesures de protection pour bien protéger les employés. La législation actuelle ne prévoit pas suffisamment de dispositions en ce sens, et c'est certainement le cas avec le projet de loi C-525.

Je ne préfère pas non plus la question de savoir s'il faut soutenir le système fondé sur les cartes. Selon moi, la question qu'il faut réellement se poser, c'est si le mécanisme de représentation syndicale qu'on aura choisi tient compte, le mieux possible, de la volonté réelle des employés, s'il leur offre une protection et s'il leur donne l'assurance que les résultats sont exacts. Les systèmes de scrutin en vigueur ne sont pas satisfaisants sur ce plan, et il en va de même pour ce qui est proposé dans le projet de loi C-525.

Le président : Vous n'avez que le temps de faire une observation, si vous le voulez bien, mais nous n'aurons pas le temps d'entendre la réponse.

Le sénateur Tannas : Oui, je veux bien. À mon sens, le problème consiste à raconter le reste de l'histoire, car il arrive trop souvent que certaines données soient classées comme étant des renseignements de l'employeur.

Le sénateur Moore : Je remercie les témoins d'être des nôtres. Je pense que ma question rejoint un peu celle que vient de poser le sénateur Tannas et peut-être aussi celle que le sénateur Baker a soulevée tout à l'heure.

Madame Slinn, dans votre déclaration, vous avez dit :

Lorsqu'il y a des scrutins, les employeurs en sont toujours informés à l'avance, ce qui leur donne amplement l'occasion de mettre des bâtons dans les roues des organisateurs syndicaux.

Vous venez d'en parler en partie, mais j'aimerais savoir ce qu'en pensent M. Seiferling ou M. Rochon.

M. Seiferling : Je n'aime pas l'idée de regrouper tous les employeurs dans la même catégorie, du simple fait que certains d'entre eux ont commis des méfaits. Ce que nous voulons, me semble-t-il, c'est faire en sorte que la volonté réelle des employés soit reconnue.

Au paragraphe 112 de sa décision à la Cour d'appel, le juge Richard indique clairement que le scrutin secret est le rempart — en anglais, « bulwark » — de tout système électoral dans le monde libre.

Le sénateur Moore : Vous voulez dire le symbole, « hallmark », n'est-ce pas?

Mr. Seiferling: He said “bulwark.” Later, on the same page, he said, “. . . a secret ballot regime does no more than ensure that employees are able to make the choices they see as being best for themselves.”

The more information you get before you make that decision seems to me to make the system better rather than worse. It’s like having an election where only one side gets to speak to you, the one side that wants the one result. You get the union representatives that are getting the cards and are the only people with the source of information for you before you make a choice that’s going to affect your life. I make the statement that you give up all of your rights as an employee to a union, whether you agree with what they’re doing on an issue or not.

The problem is it’s an exclusivity model that takes away the individual’s rights. Surely before you do that, you should be able to hear both sides of the argument and then express your wishes, as Justice Richard said, and what you think is best for yourself after you’ve heard both sides.

The problem with this unfair labour practice and number thing is you don’t know why they changed their mind in the system. They vote less, I agree, but that may be because they’ve got more information now than they had before because they’ve now heard the other side.

Senator Moore: They could do that, or they could be influenced by either side.

I have nothing against Justice Richard’s comment and the need for secret ballots. That’s not the issue here. The issue is who knows what and when. It’s the timing.

Mr. Rochon, do you have anything to say about that?

Ms. Slinn, when he’s finished, maybe you could comment to defend your position.

Mr. Rochon: About the timing issue, I think it’s worth at least understanding what is out there in the provinces. There are currently six provinces that specify in their legislation that there should be either set specified limits or say that the vote should be held as soon as possible. That’s Alberta’s legislation. The five other provinces are British Columbia that specifies a 10-day limit, Ontario specifies a five-day, Manitoba seven. You’ve got Nova Scotia that looks at five, as well as Newfoundland, which looks at five days.

In all of these cases, it is important to note that there is always some discretion left to the board to extend those limits. Now the level of discretion varies. In some cases it has to be under exceptional circumstances. In others, it is left pretty much at the full discretion of the board to determine that. So mechanisms do exist out there.

M. Seiferling : Le juge emploie le terme « bulwark ». Plus loin, à la même page, il affirme que le vote par scrutin secret permet simplement aux employés de faire des choix en fonction de leurs intérêts.

Selon moi, plus on permet aux employés de s’informer avant de prendre une telle décision, plus on améliore le système, au lieu de l’empirer. C’est comme si on tenait des élections et que seul un camp pouvait présenter ses arguments en vue d’atteindre un résultat. Ce sont les représentants syndicaux qui reçoivent les cartes et ils sont les seuls à disposer des renseignements à la place des employés, lesquels s’apprêtent à faire un choix qui aura une incidence sur leur vie. J’ose affirmer que les employés abandonnent tous leurs droits à un syndicat, peu importe s’ils appuient ou non les mesures prises par le syndicat dans un dossier.

Le hic, c’est qu’il s’agit d’un modèle d’exclusivité qui enlève certains droits aux individus. Avant de prendre une décision, on doit forcément avoir l’occasion d’entendre les arguments des deux camps. Ce n’est qu’après qu’on peut exprimer sa volonté, comme le juge Richard l’a dit, selon ce qu’on estime être dans son meilleur intérêt.

Le problème de cette pratique déloyale de travail et des chiffres en question, c’est qu’on ignore pourquoi les employés ont changé d’idée sur le système. Ils votent moins, j’en conviens, mais c’est peut-être parce qu’ils obtiennent plus d’informations qu’avant et qu’ils entendent maintenant l’autre version des faits.

Le sénateur Moore : C’est peut-être le cas, ou c’est peut-être aussi parce qu’ils ont été influencés par l’une ou l’autre des deux parties.

Je n’ai rien contre l’observation du juge Richard sur la nécessité des scrutins secrets. Là n’est pas la question. Il s’agit plutôt de savoir qui sait quoi et quand. Ce qui importe, c’est donc le délai alloué.

Monsieur Rochon, avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

Madame Slinn, quand il aura terminé, vous pourriez peut-être intervenir pour défendre votre position.

M. Rochon : En ce qui concerne le délai, je pense qu’il est bon d’au moins comprendre l’état actuel des choses dans les provinces. En ce moment, six provinces ont adopté des lois qui imposent des limites précises ou qui obligent que le scrutin soit tenu le plus rapidement possible. C’est le cas de l’Alberta. Voici les cinq autres provinces : la Colombie-Britannique, qui précise un délai de 10 jours; l’Ontario, 5 jours; le Manitoba, 7 jours; la Nouvelle-Écosse, 5 jours, de même que Terre-Neuve.

Dans tous ces cas, il est important de noter que la commission a quand même un certain pouvoir discrétionnaire pour ce qui est de prolonger ces délais. Sachez toutefois que la marge de latitude varie. Dans certains cas, les délais ne peuvent être repoussés que dans des circonstances exceptionnelles. Dans d’autres, cette décision est carrément laissée à la discrétion de la commission. Bref, certains mécanismes sont déjà en place.

There is no such limit in the Canada Labour Code at this point, nor is there anything proposed in Bill C-525.

That said, there are also other mechanisms in some of the other provinces and one mechanism we have in the code as well, and that is the power of the board to hold pre-hearing votes; in other words, the ability to order that a vote be held before making all of the determinations with respect to the size of the bargaining unit, who would be a member of that bargaining unit, et cetera. So there is at tool, at least, to expedite the process even though there is no specified time limit.

[*Translation*]

Senator Dagenais: Ms. Slinn, correct me if I am wrong, but you said card certification was one way to join a union. Sometimes, different unions face off in an effort to pressure employees into signing a membership card. That is true of the CSN and FTQ in Quebec, for instance, especially in the construction industry. That being said, the purpose of the bill is obviously to protect those who are most vulnerable, workers, as I told our previous panel of witnesses. What I am picking up from you and others, however, is that secret ballot voting may lower the unionization rate. Bear in mind that voting by secret ballot is a symbol of democracy. It means that democracy is being exercised. Although it may lower the unionization rate — or perhaps even increase the rate — the fact remains that the fruits of democracy are being exercised. Is that not true?

[*English*]

Ms. Slinn: I think it's problematic to analogize union representation votes with political elections. Keep in mind that should a union win a certification vote, this simply provides access to the collective bargaining process. The employer's governance of the workplace is not diminished in any way. The union, at that point, cannot impose any terms or conditions on the workplace. It simply provides the opportunity to bargain collectively.

Secondly, in a political election, there is no default for no representation. That is exactly the question in a union representation vote: Will the workers be represented, or will they not be represented? So they're very different things.

The analogy between union representation votes and political elections is not a clear one to me. It's a troubling analogy, so I am uncomfortable putting too much weight on it.

The other thing to keep in mind is who are the parties, so to speak, in the union representation vote? It's not a contest between the employer and the union. This is a question put to the employees about their choice about representation. Do they want to be represented by the applicant union, or do they not want to be represented?

En revanche, on ne trouve pas ce genre de limite dans le Code canadien du travail, ni dans le projet de loi C-525.

Cela dit, il y a aussi d'autres mécanismes dans certaines des autres provinces. D'ailleurs, le Code prévoit également un mécanisme : le pouvoir du conseil de tenir des scrutins préparatoires, c'est-à-dire sa capacité d'ordonner la tenue d'un scrutin avant que ne soient prises les décisions concernant l'unité de négociation — par exemple, sa taille, sa composition, et cetera. Il y a donc, à tout le moins, un outil pour accélérer le processus, même si la durée n'est pas précisée.

[*Français*]

Le sénateur Dagenais : Madame Slinn, corrigez-moi si je me trompe. Vous dites que le système de carte est une façon de procéder à une adhésion syndicale. Parfois, ce sont différentes organisations syndicales qui s'affrontent entre elles pour exercer de la pression sur les employés pour prendre des cartes; prenons, par exemple, la CSN et la FTQ au Québec, surtout dans le milieu de la construction. Ceci étant dit, évidemment — et je vais répéter ce que j'ai dit à l'autre groupe de témoins —, le projet de loi veut protéger les plus vulnérables, qui sont les travailleurs. Cependant, une chose que je retiens, que vous mentionnez et que d'autres avant vous ont mentionnée, c'est que le scrutin secret peut diminuer la syndicalisation. Il ne faut pas oublier que le scrutin secret, c'est cela, la démocratie; il signifie que la démocratie s'est exercée. S'il diminue la syndicalisation — il pourrait aussi l'augmenter —, il n'en reste pas moins que c'est le fruit de la démocratie qui s'est exercée, non?

[*Traduction*]

Mme Slinn : Je crois que l'idée de comparer les scrutins de représentation syndicale aux élections politiques pose quelques problèmes. N'oubliez pas que si un syndicat remporte un scrutin d'accréditation, cela ne fait que mettre en branle le processus de négociation collective. Le pouvoir de l'employeur dans le milieu de travail n'en diminue pas moins. Le syndicat, à ce stade-là, ne peut pas y imposer des conditions. Cela donne simplement la possibilité de négocier une convention collective.

Par ailleurs, dans les élections politiques, on ne peut pas opter par défaut pour la non-représentation. C'est justement la question qu'on pose dans un scrutin de représentation syndicale. Les travailleurs seront-ils, oui ou non, représentés? C'est donc très différent.

L'analogie entre les scrutins de représentation syndicale et les élections politiques ne me paraît pas claire. En fait, c'est une analogie qui me trouble et à laquelle je ne voudrais pas accorder trop d'importance.

Il ne faut pas non plus perdre de vue les parties qui briguent les suffrages, pour ainsi dire, dans un scrutin de représentation syndicale. Ce n'est pas un concours entre l'employeur et le syndicat. Il s'agit plutôt d'un processus par lequel les employés sont appelés à exprimer leur choix concernant la représentation. La question qu'on leur pose est la suivante : veulent-ils, oui ou non, être représentés par le syndicat demandeur?

In terms of the informational component or debates or getting information about the pros and cons of unionization, recall that the employer has access to workers every day. An employer who wanted to communicate with employees about the benefits or the shortcomings of unionization has every opportunity to do this long before the organizing period. Even during the organizing period, again the restrictions on employer communications with employees are not that tremendous in any jurisdiction in Canada.

To characterize a vote as a democratic right, I think, can obscure some of the difficulties and the risks to employees when applying that mechanism in the certification context.

Again, I'm not opposed to the vote mechanism. My view is that the research shows that it increases and adds certain vulnerabilities to workers. It's important, therefore, to build in greater protections for the workers if the vote mechanism is going to be applied to the union representation question.

[Translation]

Senator Bellemare: I have two questions. After listening to this panel of witnesses and Mr. Seiferling's most helpful explanations, I have come to an assumption, which I would like to hear your thoughts on. The fairest way for people to assert their fundamental will as members of a company's workforce is for a secret ballot vote to be held by mail, within a short timeframe, as soon as a certification application is made. I'd like to hear your position on mail-in ballot voting. Electronic voting is also an option, but the vote could be conducted through mail-in ballots.

I would also like to hear Ms. Slinn's thoughts on this. I seem to recall reading that, in Europe, card certification is sometimes used but that it is confirmed by mail-in ballots. Would you kindly comment on that? I read that somewhere, but I could not tell you where.

Mr. Rochon, what would you have done had the department drafted the bill? What procedure would have been followed? Thank you in advance for your answers.

Mr. Rochon: I could not tell you what would have happened had the Minister of Labour introduced the bill. Speculating as to what the content of the bill would have been is a hypothetical question. But the standard procedure is to consult the stakeholders to discuss the amendments proposed in the legislation. One thing that would have been different is that the Department of Justice's legislative drafting unit would have been used, allowing for a thorough review of all the legislation concerned by jurilinguists, revisers and so forth. It is a more complex and lengthy process but it ensures a quality piece of legislation.

Quant à l'aspect informationnel, c'est-à-dire la tenue de débats ou l'obtention de renseignements sur le pour et le contre de la syndicalisation, n'oublions pas que l'employeur a un accès quotidien aux travailleurs. Ainsi, un employeur a tous les moyens de communiquer à ses employés les avantages ou les inconvénients de la syndicalisation, bien avant la période de recrutement syndical. Même pendant la campagne, les communications de l'employeur avec ses employés ne sont pas assujetties à des restrictions très sévères, et ce, dans l'ensemble du Canada.

Donc, l'idée de comparer un scrutin à un droit de vote démocratique peut, selon moi, masquer certaines des difficultés et certains des risques auxquels sont confrontés les employés quand on applique ce mécanisme dans le contexte de l'accréditation.

Je le répète : je ne suis pas opposée à la tenue d'un scrutin. Toutefois, si je m'en tiens aux résultats de recherche, ce mécanisme expose les travailleurs à une plus grande vulnérabilité. Il est donc important de prévoir plus de mesures de protection pour les travailleurs si on décide d'appliquer le mécanisme de scrutin à la question de la représentation syndicale.

[Français]

La sénatrice Bellemare : J'ai deux questions. Après avoir entendu ce groupe de témoins et les explications très intéressantes de M. Seiferling, j'émetts l'hypothèse — et j'aimerais connaître votre opinion à ce propos — que ce qui serait le plus juste pour faire valoir la volonté fondamentale des individus sur le marché du travail, dans une entreprise, ce serait un vote secret rapide, par la poste, qui serait effectué immédiatement au moment où du dépôt de la demande de certification. Je voudrais connaître votre opinion sur le vote effectué par la poste; il pourrait aussi être effectué par voie électronique, mais par la poste, c'est possible.

Je voulais aussi connaître l'opinion de Mme Slinn sur la question suivante : il me semble avoir lu dans mes lectures que, en Europe, l'accréditation se fait parfois par carte, mais qu'elle est confirmée par vote postal. Pouvez-vous émettre des commentaires à ce sujet? Je l'ai lu, mais je ne pourrais pas vous donner la source.

Monsieur Rochon, qu'est-ce que vous auriez fait si le projet de loi avait émané du ministère? Quelle procédure aurait été utilisée? Je vous remercie à l'avance pour vos réponses.

M. Rochon : Si le projet de loi avait été présenté par le ministre du Travail, je ne peux pas vous répondre. C'est une question hypothétique que de songer au contenu du projet de loi. Cependant, en ce qui concerne la procédure normale, il y aurait eu des consultations avec les parties pour discuter des modifications prévues quant à la législation. Par ailleurs, ce qui aurait été différent, ce sont les services disponibles pour la rédaction législative, qui aurait été effectuée par le ministère de la Justice. Il y aurait eu la possibilité de réviser attentivement l'ensemble des textes législatifs avec l'aide des jurilinguistes et des réviseurs, et cetera. C'est un processus plus complexe et plus long, mais qui permet d'assurer une certaine qualité de rédaction.

Senator Bellemare: Thank you. I would like Ms. Slinn to answer my question regarding mail ballot voting in Europe.

[English]

Ms. Slinn: To address your question about vote by mail, a co-researcher, William Herbert, and I looked at this question in the context of North America in great detail, actually, and we obtained data from several labour relation boards. Several public sector labour relation boards in the United States have a very long history of using mail ballot votes predominantly and a very long history of using telephone and Internet votes as their primary way of holding representation elections. The Canada Industrial Labour Relations Board has also recently experimented with use of telephone and electronic votes in certain circumstances, and the British Columbia Labour Relations Board has begun to explore that also.

We found in our study that that approach, moving toward electronic and telephone votes in particular, but I could also perhaps consider it to be extended to mail votes, holds some real advantages, primarily in that it removes the election from the workplace. It therefore increases employee secrecy and removes or reduces the amount of scrutiny that individuals are put under when they attend to vote in person in the employer's workplace.

The electronic and telephone votes also have the advantage of being relatively quick. They are automatically electronically tallied. Mail votes do have the difficulty that it takes up a lot of board staff time to actually put together the mail packages and to then count them by hand.

There are real advantages to this, and our view was that this is a better way. If you're going to use the vote mechanism for union representation elections, doing so electronically or with telephonic votes or a mix holds some real advantages and does increase the protection to employees.

We also found that none of the —

The Chair: I'm going to have to stop you there.

Senator McInnis.

Senator McInnis: Just very briefly, as I don't want to take up the time of the committee, the case is being put that it's more difficult to get certification with the secret ballot. I'd like your comment, Mr. Seiferling. I don't believe that we can quantify by way of statistics as to allegedly there being fewer unions than with the card check system by using the secret ballot. I think you've answered the question. Rather, it's the fact that, after hearing the facts on both sides, a determination is made by the employee as to whether or not they want a union.

La sénatrice Bellemare : Je vous remercie. J'aimerais obtenir une réponse de la part de Mme Slinn au sujet du vote postal et sur ce qui se passe en Europe.

[Traduction]

Mme Slinn : Pour répondre à votre question sur le vote postal, mon collègue de recherche, William Herbert, et moi avons justement étudié cette question de façon très détaillée dans le contexte de l'Amérique du Nord, et nous avons obtenu des données de plusieurs commissions des relations de travail. Aux États-Unis, certaines commissions du secteur public ont recours depuis longtemps surtout au vote postal, ainsi qu'au vote par téléphone et par Internet; c'est là le principal moyen de tenir des élections de représentants syndicaux. Récemment, le Conseil canadien des relations industrielles a, lui aussi, mis à l'essai le vote par téléphone et le vote électronique dans certaines circonstances, et la commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a également commencé à envisager cette possibilité.

Dans le cadre de notre étude, nous avons observé que cette approche, c'est-à-dire la transition vers le vote par voie électronique ou par téléphone en particulier — et même, dans une certaine mesure, le vote postal —, présente des avantages réels, surtout parce que le scrutin n'est plus tenu dans le milieu de travail. Par conséquent, les employés bénéficient d'une confidentialité accrue, car ils n'ont plus besoin de participer à un scrutin en personne dans le milieu de travail sous le regard inquisiteur de l'employeur.

Autre avantage, le vote électronique et le vote par téléphone sont relativement rapides. En effet, le dépouillement se fait automatiquement par voie électronique. D'ailleurs, la difficulté qui se présente dans le cas du vote postal, c'est que cela demande beaucoup plus de temps au personnel des commissions, car il faut préparer les colis et dépouiller le scrutin à la main.

Bref, nous estimons qu'il s'agit d'une approche plus efficace et réellement plus avantageuse. Si on compte instaurer le mécanisme fondé sur la tenue d'un scrutin pour les élections de représentants syndicaux, le recours au vote par voie électronique ou par téléphone, ou à une combinaison de méthodes, présente des avantages réels et permet d'accroître la protection des employés.

Nous avons également constaté qu'aucun des...

Le président : Je vais devoir vous arrêter là.

Sénateur McInnis.

Le sénateur McInnis : Très brièvement, car je ne veux pas trop accaparer le temps dont dispose le comité, on a fait valoir qu'il est plus difficile d'obtenir l'accréditation par scrutin secret. J'aimerais connaître votre avis, monsieur Seiferling. Je ne crois pas qu'on puisse s'en remettre aux statistiques pour valider l'hypothèse selon laquelle il y a moins de syndicats dans le système de scrutin secret que dans le système de vérification des cartes. Je pense que vous avez répondu à la question. S'il en est ainsi, c'est plutôt parce que les employés ont entendu les faits des deux parties avant d'en arriver à la décision de se syndiquer ou non.

Mr. Seiferling: That's exactly correct. That's been my experience with the system since 2008. Quite frankly, it's quicker. People say that the card system works better, but the problem with that is that a lot of times with the card system you would get an unfair labour practice filed in that system, and they would go through the system before the certification would take place.

The beauty of a vote taken right away is the board looks at the results of the vote and if an unfair labour practices filed, one way or the other, they tell parties whether there is any interest in continuing with the fight. In Saskatchewan, we have not got a position where we have no unionization as a result of the changes. The process is just so much quicker and so much neater when you have a vote based upon a secret ballot vote, whether it be secret ballot immediately in the workplace within a week, or as little as two days, or whether you take three weeks to do a mail-in ballot. The results will show both sides what kind of support there is, and you go into your bargaining relationship with a lot healthier attitude than if you don't know if the majority of the employees really want the union. I find the system works better when you have a secret ballot vote than when you have a system whereby you are relying on something that might be tainted or where one side didn't get a chance to make a position known.

The Chair: I have a quick question, Mr. Seiferling. You said something earlier that I found intriguing, if I interpreted it properly, in terms of the card check system. In an organizing effort, there's no obligation to inform. A certification drive could take place without a significant number of employees being even aware of the fact that it was under way?

Mr. Seiferling: Not in our old system. The system before 2008 was one where the cards would be filed and the employees wouldn't be aware that the application was filed, and they also wouldn't be aware that the majority was already — the cards were already there. You could have certification without a number of the employees knowing there was even an organizing drive. That was my experience in Saskatchewan, and there were problems. They don't get reported because we clear them up by getting a letter signed saying there's something flawed about what's happened here, and the board will then say, "We made a mistake," and they will make an appropriate order based upon what they call clerical mistakes. I've got examples of those if they need them, but what I'm saying is the system is so much neater when the people know there's going to be a vote and they go and vote. You know quickly what's going on and you avoid a lot of costs at the other end.

M. Seiferling : Tout à fait. C'est ce que j'ai constaté d'après mon expérience en la matière depuis l'instauration du système en 2008. Bien franchement, le processus est plus rapide. Les gens disent que le système fondé sur les cartes fonctionne mieux, mais voici le problème : dans ce système, il arrive souvent que les plaintes de pratique déloyale de travail ne soient pas traitées avant l'obtention de l'accréditation.

La beauté d'un scrutin immédiat, c'est que la commission examine les résultats et si on dépose des plaintes de pratiques déloyales, d'une façon ou d'une autre, la commission demandera aux parties si elles veulent poursuivre la lutte. En Saskatchewan, ces changements n'ont pas pour autant abouti à l'élimination des syndicats. Le processus est tellement plus rapide et plus précis quand on a recours à un système fondé sur la tenue d'un scrutin secret, peu importe si on dispose d'une semaine ou d'aussi peu que deux jours pour procéder immédiatement à un vote au scrutin secret dans le milieu de travail, ou encore d'un délai de trois semaines pour tenir un vote postal. Les résultats montreront aux deux parties le niveau d'appui, et on pourra ainsi entamer une relation de négociation collective de façon beaucoup plus saine que cela n'aurait été le cas si on procédait sans savoir, par exemple, que la majorité des employés souhaitent vraiment se syndiquer. Je trouve que le système fonctionne mieux quand on tient un scrutin secret que quand on a recours à un mécanisme dans lequel il faut se fier à des résultats vraisemblablement biaisés ou dans lequel une des deux parties n'a pas eu la chance de faire connaître une position.

Le président : J'ai une petite question à vous poser, monsieur Seiferling. Vous avez fait tout à l'heure une observation que j'ai trouvée intéressante au sujet du système de vérification des cartes, si j'ai bien compris. Quand on entame un processus de syndicalisation, il n'y a aucune obligation d'en informer les employés. Ainsi, une campagne d'accréditation pourrait avoir lieu sans qu'un nombre important d'employés soient au courant, n'est-ce pas?

M. Seiferling : C'était le cas dans notre ancien système. Avant 2008, les cartes pouvaient être déposées, sans que les employés soient au courant de la demande, et ils ne sauraient pas que la majorité était déjà... que les cartes avaient déjà été signées. Ainsi, il pouvait y avoir une accréditation sans qu'un certain nombre d'employés soient au courant de la tenue d'une campagne de syndicalisation. C'est ce que j'ai constaté en Saskatchewan, et il y avait des problèmes. Toutefois, ces problèmes ne sont pas signalés parce qu'on obtient une lettre signée qui met en évidence les lacunes. La commission reconnaîtra alors son erreur, et elle rendra une ordonnance appropriée en fonction de ce qu'on appelle des erreurs de rédaction. J'ai des exemples, si vous en avez besoin, mais là où je veux en venir, c'est que le système est beaucoup plus précis quand les gens savent qu'il y aura un scrutin parce qu'ils peuvent ainsi y participer. On prend rapidement connaissance de ce qui se passe et, au bout du compte, on évite beaucoup de coûts.

I heard testimony yesterday about how long it takes the federal board to do one of these things with the system they have now. You can make it a lot quicker than that just putting in a secret ballot vote like they have here. We have a province with probably 12 people working for the board. We have a chair and a vice-chair, and we get the votes done in two days. You have to remember that 90 per cent of labour law is at the provincial level. If they can do it that way in a province like Saskatchewan with that few staff, you would think that the federal board would be able to easily make this quick and efficient.

The Chair: We have time for a brief second round.

Senator Baker: Before I get to my main question to you, Mr. Seiferling, you quoted paragraph 119 of the Court of Appeal decision. I agree that that's there and I thought the word was "hallmark." Still I point out to you paragraph 103. The court determined in 2013 that it is more difficult to arrive at a certification when you have a secret ballot than if you didn't. The court agreed with the Court of Queen's Bench on that.

My main question is this: This is being appealed to the Supreme Court of Canada. When you look at the question presently today before the Supreme Court of Canada, and they're about to arrive at a decision, the question is whether or not the mandatory vote provision ignores employees' freely expressed wishes and so on. What do you think about that? Do you think that the Supreme Court of Canada's decision about to be brought down would have any relevance to this bill presently before us?

Mr. Seiferling: Well, my personal position is that I don't think it's a major issue. I can't say how a court is going to find that a vote is Charter protected in some way. If you look at the appeal to the Supreme Court of Canada, 26 factums were filed. From the union side, only one factum dealt with this question. The other 25 didn't deal with it at all, and there was a response, of course, from the government on the position taken.

When you look at the principle involved here, I wouldn't hold up anything on the basis that a secret ballot vote is constitutionally protected. I mean, that would run against the whole of the parliamentary system. I would be reluctant to do anything other than to say that it's going to be a minor issue, as it was in the Saskatchewan courts going through Court of Queen's Bench and Court of Appeal.

The Chair: Seeing no additional questions, I want to thank all of you for appearing before us today and providing us with your views on Bill C-525. It's very much appreciated.

Hier, j'ai entendu les témoignages sur le temps qu'il faut au conseil fédéral pour régler une de ces questions dans le système en vigueur. On peut accélérer le processus de beaucoup, au lieu de se contenter de mettre en place un scrutin secret, comme c'est le cas ici. Dans notre province, environ 12 personnes travaillent pour la commission. Il y a un président et un vice-président, et nous tenons les scrutins en deux jours. Il ne faut pas oublier que 90 p. 100 du droit du travail est de compétence provinciale. Si on peut le faire dans une province comme la Saskatchewan, avec aussi peu de membres du personnel, alors il y a lieu de croire que le conseil fédéral n'aurait pas trop de mal à accroître la rapidité et l'efficacité du système.

Le président : Nous avons le temps d'effectuer un bref deuxième tour...

Le sénateur Baker : Avant d'en arriver à la principale question que je veux vous poser, monsieur Seiferling, vous avez cité le paragraphe 119 de la décision de la Cour d'appel. Je suis d'accord avec vous et je pensais que le mot était « *hallmark* ». Je vous renvoie tout de même au paragraphe 103. La cour a statué en 2013 qu'il est plus difficile d'obtenir une accréditation quand on recourt à un scrutin secret que lorsqu'on ne le fait pas. La cour partageait l'avis de la Cour du Banc de la Reine à cet égard.

Ma principale question est la suivante : cette affaire est portée en appel devant la Cour suprême du Canada. Quand on regarde la question dont cette cour est actuellement saisie et au sujet de laquelle elle est sur le point de rendre une décision, il faut se demander si la disposition sur le scrutin obligatoire bafoue ou non de la volonté librement exprimée des employés. Qu'en pensez-vous? Pensez-vous que la décision imminente de la Cour suprême du Canada sera pertinente pour le projet de loi que nous examinons?

M. Seiferling : Eh bien, personnellement, je ne pense pas que ce soit un gros problème. Je ne peux dire comment un tribunal pourrait déclarer qu'un scrutin est protégé en quoi que ce soit par la Charte. En ce qui concerne l'appel déposé devant la Cour suprême, 26 mémoires ont été présentés. Du point de vue syndical, un seul mémoire portait sur cette question; les 25 autres n'en faisaient nulle mention. Le gouvernement a bien entendu réagi quant à la position adoptée.

Quand on examine le principe dont il est question ici, je ne compterais pas sur le fait qu'un scrutin secret est protégé par la Constitution, car cela entrerait en contradiction avec tout le régime parlementaire. J'hésiterais à faire autre chose que dire que ce sera un problème mineur, comme ce fut le cas quand les tribunaux de la Saskatchewan se sont adressés à la Cour du Banc de la Reine et à la Cour d'appel.

Le président : Comme je vois qu'il n'y a plus de questions, je veux vous remercier tous d'avoir comparu devant nous aujourd'hui afin de nous donner votre opinion sur le projet de loi C-525. Nous vous remercions beaucoup.

Our final item of business today is the committee's clause-by-clause consideration of Bill C-525. We have officials in the room to assist us, if necessary. We could call them to the table, at this point, if anyone has any questions. Would you like them to come forward?

Senator Baker: Perhaps they might just take their seats because we'll be dealing with amendments. We'll probably be dealing with other amendments in the Senate. They can't give us advice there, so here would be a better place, if needed, Mr. Chair.

The Chair: From the Public Service Labour Relations and Employment Board, we have with us Ms. Sylvie Guilbert, Executive Director and General Counsel; and Virginia Adamson, Senior Legal Counsel. Mr. Charles Rochon is back there as well, if he'd like to join us again. I remind senators that he's from Employment and Social Development Canada.

Is it agreed that the committee proceed to clause-by-clause consideration of Bill C-525, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Public Service Labour Relations Act (certification and revocation - bargaining agent)?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Agreed. On division?

Shall the title stand postponed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Shall clause 1, which contains the short title stand postponed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Agreed.

Shall clause 2 carry?

Senator Bellemare: I have an amendment to propose.

[*Translation*]

I have two amendments. The first is amendment B-1. It occurs frequently. This main amendment also gives rise to consequential amendments.

The second amendment makes a correction to a later clause, without which, the bill would take authority away from the board. That probably would not have happened had the bill been reviewed by the law clerks.

With respect to clause 2, it is proposed:

That Bill C-525 be amended in clause 2, on page 2, by adding after line 6 the following:

Nous terminerons la séance d'aujourd'hui en effectuant l'examen article par article du projet de loi C-525. Des fonctionnaires sont présents pour nous aider au besoin. Nous pourrions les inviter à la table, si jamais quelqu'un a des questions. Voudriez-vous qu'ils s'avancent?

Le sénateur Baker : Peut-être pourraient-ils simplement prendre place, car nous allons examiner des amendements. Il y aura probablement d'autres amendements au Sénat. Comme ils ne peuvent nous y donner de conseils, ce serait mieux s'ils le faisaient ici si nous en avons besoin, monsieur le président.

Le président : Je vous présente Mme Sylvie Guilbert, directrice générale et avocate générale, et Virginia Adamson, avocate générale principale, de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique. M. Charles Rochon est de retour également, s'il veut bien se joindre encore à nous. Je rappelle aux sénateurs qu'il travaille pour Emploi et Développement social Canada.

Plaît-il au comité de procéder à l'examen article par article 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)?

Des voix : Oui.

Le président : D'accord. Avec dissidence?

Le titre est-il réservé?

Des voix : Oui.

Le président : L'article 1, qui contient le titre abrégé, est-il réservé?

Des voix : Oui.

Le président : D'accord.

L'article 2 est-il adopté?

La sénatrice Bellemare : Je propose un amendement.

[*Français*]

J'ai deux amendements et, le premier, c'est l'amendement B-1. C'est celui qui revient fréquemment. Il y a des amendements qui suivent et qui sont en conformité avec cet amendement plutôt majeur.

Le deuxième amendement est un amendement correctif à un article suivant qui, si on adoptait le projet de loi sans faire cet amendement, enlèverait des pouvoirs à la commission. C'est une erreur qui ne se serait probablement pas produite si le texte avait été vérifié par les légistes.

À l'article 2, il est proposé :

Que le projet de loi C-525 soit modifié à l'article 2, à la page 2, par l'adjonction, après la ligne 6, de ce qui suit :

“(3) The secret ballot representation vote shall be taken within five working days after the order made under subsection (2), unless the Board orders otherwise.”

That is the main amendment I am proposing throughout.

[English]

The Chair: Perhaps you want to elaborate on your reasons.

[Translation]

Senator Bellemare: It has become clear that secret ballot voting can have consequences. I am not so sure that the statistical studies that have been done are all relevant, given all the factors that come into play.

From what I have heard, however, I am convinced that the timeframe for holding a secret ballot vote needs to be as short as possible, in order to prevent intimidation. Ideally, it would be the shortest timeframe possible; in Canadian legislation, the timeframe is five days. It could have been two, but I chose the shortest timeframe I could find.

I didn't indicate that the ballots should be cast at home, but ideally, ballots should not be cast at the place of work. My understanding of everything we have heard is that a secret ballot vote by mail or electronic means would be preferable.

I tried to keep things as simple as possible, with the reference to “five working days,” but I was working under the assumption that the board would hold a secret ballot vote either by mail or electronically, and not at the workplace, so as to keep any intimidation from happening.

In my view, we need unions right now, so I would not want these amendments to be construed as negative towards the labour movement, quite the opposite. But I do think their legitimacy is at stake.

In several European countries, unions have a seat on the company's board of directors, and that is to the company's benefit. If they do not adopt the secret ballot vote model and continue to face challenges to their legitimacy, there is no way they will ever be allowed on companies' board of directors, as they are in some of the world's most productive countries.

I, personally, believe that the labour movement is part of the solution to our economic woes, not part of the problem. Not to be patronizing, but that is why I feel secret ballot voting would bolster the legitimacy of unions in Canada.

That is my opinion, and for that reason I am proposing a very short voting timeframe in order to minimize the window for potential intimidation as much as possible.

« (3) Le scrutin de représentation secret se tient dans les cinq jours ouvrables suivant l'ordonnance rendue en application du paragraphe (2), à moins que le Conseil n'en ordonne autrement. »

C'est l'amendement principal que je propose tout au long.

[Traduction]

Le président : Peut-être voulez-vous expliquer vos motifs.

[Français]

La sénatrice Bellemare : En ce qui concerne le vote secret, on a bien compris que cela peut avoir des conséquences. Je ne suis pas certaine que les études statistiques qui ont été faites sont toutes pertinentes, parce qu'il y a beaucoup de facteurs qui entrent en ligne de compte.

Cependant, ce que j'ai entendu me convainc que le délai pour tenir un vote secret doit être le plus court possible, parce qu'on ne veut pas qu'il y ait d'intimidation. Idéalement, le délai le plus court possible, dans la législation canadienne, c'est cinq jours. Cela aurait pu être deux, mais j'ai pris le plus court que j'ai pu trouver.

Je n'ai pas indiqué que le vote devrait se tenir à la maison, mais, idéalement, il ne devrait pas se tenir sur les lieux de travail non plus. Ce qu'on comprend de ce qu'on a entendu, c'est qu'un vote secret par la poste ou par voie électronique serait préférable.

Je m'en suis tenue au plus simple possible, « dans les cinq jours ouvrables », mais il était entendu, dans mon esprit, que la commission tiendrait un vote secret, soit par la poste, soit de façon électronique, mais pas sur les lieux de travail, et ce, afin d'empêcher toute intimidation.

De mon point de vue, actuellement, les syndicats sont nécessaires, et je ne veux pas que ces amendements soient considérés comme étant négatifs par rapport au mouvement syndical, bien au contraire. Cependant, je pense que leur légitimité en dépend.

On sait que, dans plusieurs pays d'Europe, les syndicats siègent au conseil d'administration des entreprises, et c'est pour le mieux des entreprises. Si on n'a pas de vote secret et que leur légitimité est constamment contestée, il est certain qu'ils ne pourront jamais entrer dans les conseils d'administration des entreprises, comme cela se fait dans les pays où la productivité est parmi les plus fortes.

Donc, personnellement, je pense que le mouvement syndical fait partie de la solution à nos problèmes économiques et ne constitue donc pas un problème. C'est pour cette raison que, sans vouloir être paternaliste, je me permets de dire que le vote secret, au Canada, serait une bonne chose pour la légitimité des syndicats.

C'est mon point de vue et c'est pour cette raison que je propose des délais très courts afin de réduire au maximum tous les problèmes d'intimidation éventuels.

In a nutshell, that is my rationale for the amendments.

[English]

Senator Tannas: With respect, Senator Bellemare, you have a lot of experience in this area, but I would disagree.

We heard testimony from the Canadian regulator that would oversee the votes. It was interesting to note from a number of independent witnesses that the organization was indicated to be world renowned in their management and stewardship of Canadian labour issues. We heard also from the senior executive, the leader of that organization, that with the appropriate resources they could undertake the votes in a timely fashion. I think we all agree that a timely vote needs to occur to ensure that there isn't, by neglect, an outcome other than the true, free and informed will of the employees. For me, the way it's drafted puts the onus on the board, and their track record speaks for itself to undertake the elections in the appropriate amount of time, as opposed to an artificial time.

Senator Fraser: I support this amendment, chair, for a few simple reasons. Ms. MacPherson from the CIRB made it plain that she agrees that votes should be timely and that the standard she hoped to meet was the Ontario standard of five days. Five days was, in her view, an appropriate time frame. I think everybody we have heard from agreed that timely votes are important.

It is also true that the CIRB has no assurance that it will get extra resources and that even with the resources it has and the very limited number of secret votes that it conducts now, it has terrible trouble meeting its own performance targets. It seems that if we don't put this into the law and make it mandatory, the CIRB, an estimable organization that clearly wants to do a good job, will have terrible difficulty. If we put it in the law, it would create pressures on everybody to do whatever is necessary to meet the standard.

Senator Bellemare has an escape clause in her amendment. She says the "vote shall be taken within five working days" unless the board orders otherwise. This would allow for exceptional circumstances and would mean that the decision to delay a vote would have to be public. It would have to be a formal order so that over time we would understand why votes would be delayed. I think this is an excellent amendment.

Senator Batters: I am opposed to this amendment. We heard two very compelling things in testimony. The situation proposed in the bill simply makes an optional process that is already used and well in place into a mandatory process. Also, Mr. Seiferling this morning gave very compelling testimony talking about his

Voilà, en résumé, les raisons qui motivent mes amendements.

[Traduction]

Le sénateur Tannas : Avec respect, sénatrice Bellemare, vous possédez beaucoup d'expérience dans le domaine, mais je ne partage pas votre opinion.

Nous avons entendu le témoignage de l'organisme de réglementation canadien qui superviserait le scrutin. Il est intéressant de souligner qu'un certain nombre de témoins indépendants ont indiqué que cet organisme est reconnu mondialement pour sa gestion et sa régie des questions relatives au travail au Canada. La dirigeante de l'organisme nous a affirmé qu'avec les ressources appropriées, il serait possible de procéder rapidement au scrutin. Je pense que nous convenons tous qu'il est essentiel que le scrutin ait lieu rapidement pour éviter que, par négligence, le résultat ne témoigne pas de la volonté véritable, libre et éclairée des employés. À mon avis, le projet de loi dans sa forme actuelle confère cette responsabilité au conseil, dont l'état de service montre qu'il est à même de procéder à l'élection dans un délai approprié au lieu de le faire à un moment artificiel.

La sénatrice Fraser : J'appuie cet amendement, monsieur le président, pour quelques raisons simples. Mme MacPherson, du Conseil canadien des relations industrielles, a indiqué clairement qu'elle convient que le scrutin devrait avoir lieu rapidement et qu'elle espérait qu'on pourrait respecter la norme de cinq jours en vigueur en Ontario. Elle considérait qu'un délai de cinq jours était approprié. Je pense que tous ceux que nous avons entendus s'entendaient pour dire que la tenue rapide d'un scrutin est importante.

Il est également vrai que le CCRI n'est pas certain d'obtenir des ressources supplémentaires, et que même avec les ressources dont il dispose et le nombre très limité de scrutins secrets réalisés à l'heure actuelle, il peine à atteindre ses propres objectifs de rendement. Il semble que si nous ne précisons pas le délai dans le projet de loi afin de le rendre obligatoire, le CCRI, un organisme estimable qui veut clairement faire du bon travail, éprouvera de terribles difficultés. Si nous indiquons le délai dans le projet de loi, cela aura pour effet de contraindre tout le monde à faire le nécessaire pour respecter la norme.

La sénatrice Bellemare a une clause échappatoire dans son amendement en indiquant que « le scrutin de représentation secret se tient dans les cinq jours ouvrables » à moins que le conseil n'en ordonne autrement. Cela permettrait de composer avec des situations exceptionnelles et ferait en sorte que la décision de retarder un scrutin devrait être rendue publique. Il faudrait prendre une ordonnance officielle pour qu'avec le temps, nous comprenions pourquoi les scrutins sont retardés. Je pense qu'il s'agit d'un excellent amendement.

La sénatrice Batters : Je m'oppose à l'amendement. Nous avons entendu deux arguments très convaincants au cours des témoignages. Le projet de loi rend simplement obligatoire un processus optionnel qui est déjà utilisé et est bien en place. En outre, M. Seiferling a fait ce matin un témoignage très

substantial experience in Saskatchewan. Although Saskatchewan does not have a specific timeline in their legislation, the way that the board handles it there, votes are often taken even quicker than five days.

Senator McInnis: If we're voting, for those who are in favour of the bill, exempting out time limit, fine. That's the essence of the bill, and people agree with that. But to now amend this would send it back. A better option would be for you to seek an amendment at some point and insert the days. Not now, because as I understand it, this could in effect kill the bill. Is that what we want? That's why I think the option for you is, at a later date or immediately, to try to get an amendment to the bill after this is passed.

Senator Bellemare: I have another amendment, which —

The Chair: Let's deal with this first, though.

Senator Bellemare: It's just that the bill will have to be amended anyhow because, otherwise, we will be taking out some power of the commission. This is at clause 8, so that's why I didn't put it here. It's a really technical amendment, but there was an error in the drafting of the bill. It's a comma and ellipsis. By doing that, it refers to a section of the act, 39, and this will be different. It's not consistent. The drafting of the bill is not consistent.

The Chair: Senator, I understand your point, but let's try to focus on the amendment you put on the table before us. Do you have anything additional in response to what other members have said?

Senator Baker?

Senator Baker: I'm wondering about the wording of the amendment. At the end of the table we have at least two experts in the drafting of union legislation. Would they have any comment, Mr. Chair, on the actual wording, the drafting of the amendment?

The Chair: Do you wish to comment?

Sylvie Guilbert, Executive Director and General Counsel, Public Service Labour Relations and Employment Board: One of the concerns I have is the phrase "working days" and not having had any chance to look at our legislation to see if, in those particular areas, we are using calendar days, business days or days. That would be a first concern I would have.

In terms of the length, we're in the hands of Parliament as to what the number of days would be, but the terminology "working days" has a certain connotation.

The Chair: Anything further, Senator Baker?

Senator Baker: I wonder if Senator Bellemare could reference where she obtained these words in English and in French.

convaincant au sujet de l'expérience substantielle qu'il possède en Saskatchewan. Même si cette province n'impose pas de délai précis dans sa loi, la manière dont le conseil y procède fait en sorte que le scrutin a souvent lieu dans un délai plus court.

Le sénateur McInnis : Si nous procédons au vote, pour ceux qui sont en en faveur du projet de loi, il convient de prévoir une exemption pour le délai. C'est l'essence du projet de loi, et les gens sont d'accord. Mais en apportant un amendement maintenant, le projet de loi serait renvoyé. Il vaudrait mieux demander une modification ultérieurement pour ajouter les jours. Il ne faut pas le faire maintenant, car si je comprends bien, cela sonnerait le glas pour le projet de loi. Est-ce cela que nous voulons? Voilà pourquoi je pense que vous devriez tenter d'obtenir une modification à une date ultérieure ou immédiatement après l'adoption du projet de loi.

La sénatrice Bellemare : J'ai un autre amendement, qui...

Le président : Réglons cette affaire en premier, si vous le voulez bien.

La sénatrice Bellemare : C'est juste que le projet de loi devra être amendé de toute façon parce que sinon, nous retirerons des pouvoirs à la commission. Cet amendement concerne l'article 8; voilà pourquoi je ne l'ai pas proposé ici. Il s'agit en fait d'une modification de forme, car une erreur s'est glissée lors de la rédaction du projet de loi concernant une virgule et une ellipse. Il y a un renvoi à l'article 39 de la loi, qui serait différent. Cela ne concorde pas. Il y a incohérence dans le libellé du projet de loi.

Le président : Sénatrice, je comprends votre point, mais essayons de garder notre attention sur l'amendement que vous avez proposé. Avez-vous quelque chose à ajouter à ce que les autres membres ont dit?

Sénateur Baker?

Le sénateur Baker : Je m'interroge au sujet du libellé de l'amendement. Au bout de la table se trouvent au moins deux experts de la rédaction de lois syndicales. Aurait-ils des observations à formuler sur le libellé du projet de loi et la manière dont il est rédigé, monsieur le président?

Le président : Voulez-vous dire quelque chose?

Sylvie Guilbert, directrice générale et avocate générale, Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique : L'expression « jours ouvrables » me préoccupe, car je n'ai pu examiner notre loi pour voir si, dans ce domaine précis, il y est question de jours civils, de jours ouvrables ou de jours. C'est le premier point qui me préoccuperait.

Pour ce qui est du délai, c'est au Parlement qu'il revient de déterminer le nombre de jours, mais l'expression « jours ouvrables » a une certaine connotation.

Le président : Avez-vous quelque chose à ajouter, sénateur Baker?

Le sénateur Baker : Je me demande si la sénatrice Bellemare pourrait nous dire où elle a obtenu ces mots en anglais et en français.

[Translation]

Senator Bellemare: We are still on the five working days amendment. The expression used in the French version is “cinq jours ouvrables”. That refers to business or work days and usually does not include Saturdays or Sundays.

[English]

Senator Fraser: I was a little puzzled by Senator McInnis’s comment that to amend this bill would kill it. No, it wouldn’t. It would just send it back to the House of Commons.

Senator McInnis: That’s right, but the —

The Chair: Okay, let’s try to focus on the amendment.

Senator Fraser: But the second point that I think is worth taking into account is Senator Bellemare’s contention that — forget this amendment — there a technical amendment needs to be made.

The Chair: We’re going to get to it.

Senator Fraser: I understand that, but if we’re going to amend the bill anyway, then why not do something that I think witnesses, including probably the CIRB itself, would agree with?

Senator Batters: With respect to Senator Bellemare’s comment about “five working days” being a commonly used phrase in French, that doesn’t necessarily mean that it’s the appropriate phrase to use in this particular bill. As the witness from the department just said, there may be a very specific definition that’s commonly used dealing with days, working days or calendar days in the act, so that’s problematic.

The Chair: All right, we have exhausted debate on the amendment.

Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion in amendment?

Some Hon. Senators: Agreed.

Some Hon. Senators: No.

The Chair: I’m wondering if we should have a show of hands. The clerk will call them out.

All those who are supportive of adopting the motion in amendment? Four.

All those opposed? Six opposed.

The motion is defeated.

Senator Fraser: On division.

The Chair: Well, it’s a clear division.

Shall clause 2 carry?

[Français]

La sénatrice Bellemare : Nous sommes toujours à l’amendement qui concerne les cinq jours. Habituellement, en français on dit « cinq jours ouvrables. » Les jours ouvrables, ce sont les journées où on travaille. Normalement, cela exclut les samedis et les dimanches.

[Traduction]

La sénatrice Fraser : J’étais un peu perplexe quand le sénateur McInnis a dit que cela sonnerait le glas pour le projet de loi. Il n’arriverait rien de tel. Le projet de loi serait simplement renvoyé à la Chambre des communes.

Le sénateur McInnis : En effet, mais...

Le président : D’accord, essayons de garder notre attention sur l’amendement.

La sénatrice Fraser : Mais en ce qui concerne le deuxième point, je pense qu’il vaudrait la peine de tenir compte de l’affirmation de la sénatrice Bellemare selon laquelle — oublions cet amendement — une modification de forme s’impose.

Le président : Nous allons y venir.

La sénatrice Fraser : Je le comprends, mais si nous allons modifier le projet de loi de toute façon, pourquoi ne pas faire quelque chose que les témoins, y compris probablement ceux du CCRI, approuveraient?

La sénatrice Batters : En ce qui concerne l’observation de la sénatrice Bellemare sur le fait que l’expression « cinq jours ouvrables » est courante en français, cela ne veut pas nécessairement dire qu’il convient de l’utiliser dans ce projet de loi. Comme le témoin du ministère vient de l’indiquer, il existe peut-être une définition très précise utilisée couramment pour parler des jours, des jours ouvrables ou des jours civils dans la loi. C’est donc problématique.

Le président : Bien, nous avons épuisé les arguments au sujet de l’amendement.

Plaît-il aux honorables sénateurs d’adopter la motion d’amendement?

Des voix : Oui.

Des voix : Non.

Le président : Je me demande si nous devrions tenir un vote à main levée. La greffière fera le décompte.

Tous ceux qui appuient l’adoption de la motion d’amendement? Quatre.

Tous ceux qui sont contre? Six.

La motion est rejetée.

La sénatrice Fraser : Avec dissidence.

Le président : Eh bien, il est clair qu’il y a dissidence.

L’article 2 est-il adopté?

Some Hon. Senators: Agreed.

Senator Fraser: On division.

The Chair: Carried, on division.

Shall clause 3 carry? Senator Bellemare?

[*Translation*]

Senator Bellemare: As for the subamendments to clause 2, are we voting on all the amendments containing the reference to five working days?

The amendment concerns a number of clauses in the bill, so I was wondering how we were proceeding. Must the amendment be proposed for each of the clauses it pertains to, for the sake of consistency?

[*English*]

The Chair: I'm not clear. I only have one amendment for clause 2 before me. Do you have another one there? Oh, I didn't see it.

[*Translation*]

Senator Bellemare: The amendment containing the reference to the five working days has to be incorporated into several of the bill's clauses.

[*English*]

The Chair: Do you want to move that amendment, then, and we'll discuss it?

Senator Bellemare: Okay.

Senator Baker: Mr. Chair, I think what Senator Bellemare is referring to are the consequential amendments further on.

Senator Bellemare: That's right.

Senator Baker: But with the defeat of the initial amendment, it would not require us to consider all of the other consequential amendments.

The Chair: Okay. So this flows from the others?

Senator Baker: Yes. So we don't deal with it, but there is an amendment, as you point out, Mr. Chair, at clause 2 that we haven't dealt with.

The Chair: Clause 7.

Senator Baker: The huge one; the long one.

The Chair: That flows from the original amendment, I think.

Senator Baker: Does it? Consequential, okay.

The Chair: All right.

Shall clause 3 carry?

Some Hon. Senators: Agreed.

Des voix : Oui.

La sénatrice Fraser : Avec dissidence.

Le président : Adopté avec dissidence.

L'article 3 est-il adopté? Sénatrice Bellemare?

[*Français*]

La sénatrice Bellemare : Concernant les sous-amendements à l'article 2, est-ce que nous devons nous prononcer sur tous les amendements qui font référence aux cinq jours ouvrables?

Cet amendement revient à plusieurs articles du projet de loi, et je me demande quelle est la procédure à suivre. Par souci d'uniformité, doit-on proposer l'amendement pour chacun des articles concernés?

[*Traduction*]

Le président : Me voilà perplexe. Je n'ai qu'un seul amendement à l'article 2. Y en a-t-il un autre? Oh, je ne l'avais pas vu.

[*Français*]

La sénatrice Bellemare : En ce qui concerne les cinq jours ouvrables, l'amendement doit être incorporé dans plusieurs articles du projet de loi.

[*Traduction*]

Le président : Voulez-vous proposer l'amendement pour que nous en débattons ensuite?

La sénatrice Bellemare : D'accord.

Le sénateur Baker : Monsieur le président, je pense que la sénatrice Bellemare fait référence aux modifications consécutives qui figurent plus loin.

La sénatrice Bellemare : C'est cela.

Le sénateur Baker : Mais comme l'amendement initial a été rejeté, nous n'avons pas à examiner les autres modifications consécutives.

Le président : D'accord. Cet amendement découle donc des autres?

Le sénateur Baker : Oui. Nous n'avons donc pas à l'examiner, mais comme vous l'avez fait remarquer, monsieur le président, il y a un amendement à l'article 2 dont nous n'avons pas discuté.

Le président : L'article 7.

Le sénateur Baker : C'est celui qui est très long.

Le président : Il fait suite à l'amendement initial, il me semble.

Le sénateur Baker : Ah oui? C'est consécutif, d'accord.

Le président : Bien.

L'article 3 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Senator Fraser: On division.

The Chair: Carried, on division.

Shall clause 4 carry?

Some Hon. Senators: Agreed.

Senator Fraser: On division.

The Chair: Carried, on division.

Shall clause 5 carry?

Some Hon. Senators: Agreed.

Senator Fraser: On division.

The Chair: Carried, on division.

Shall clause 6 carry?

Some Hon. Senators: Agreed.

Senator Fraser: On division.

The Chair: Carried, on division.

Shall clause 7 carry? Senator Bellemare?

[Translation]

Senator Bellemare: It is moved that Bill C-525 be amended on page 5, by adding after the heading “**PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT**” and before line 13 the following:

“8.1. Paragraph 39() of the Public Service Labour Relations Act is replaced by the following:

(d) the authority vested in a council of employee organizations that is to be considered the appropriate authority within the meaning of paragraph 64(1.1)(c);”.

The amendment has been proposed for technical reasons. It addresses an oversight in section 39, the point being to ensure consistency throughout the bill. Section 39 should specifically refer to paragraph 64(1.1)(c) but does not.

As it is currently worded, section 39(d) of the act reads as follows:

(d) the authority vested in a council of employee organizations that is to be considered the appropriate authority within the meaning of paragraph 64(1)(c);

What it should say is 64(1.1)(c). Otherwise section 39(d) is devoid of meaning under the act. And if it has no meaning under the act, the board would lose one of its regulatory powers. That is what the law clerk told us.

Although it is a very minor error, it has significant technical implications and would render section 39(d) of the Public Service Labour Relations Act null and void, taking away one of the board’s regulatory powers. That is why this amendment, which adds (1.1), is so important. The law clerk who helped us draft the amendment went through the act line by line and brought it to

La sénatrice Fraser : Avec dissidence.

Le président : Adopté avec dissidence.

L’article 4 est-il adopté?

Des voix : Oui.

La sénatrice Fraser : Avec dissidence.

Le président : Adopté avec dissidence.

L’article 5 est-il adopté?

Des voix : Oui.

La sénatrice Fraser : Avec dissidence.

Le président : Adopté avec dissidence.

L’article 6 est-il adopté?

Des voix : Oui.

La sénatrice Fraser : Avec dissidence.

Le président : Adopté avec dissidence.

L’article 7 est-il adopté? Sénatrice Bellemare?

[Français]

La sénatrice Bellemare : Il est proposé que le projet de loi C-525 soit modifié à la page 5, par adjonction, après l’intertitre « **LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE** » précédant la ligne 14, de ce qui suit :

« **8.1. L’alinéa 39) de la** est remplacé par ce qui suit :

d) l’autorité dévolue à tout regroupement d’organisations syndicales ayant valeur d’autorité suffisante au sens de l’alinéa 64(1.1)(c); »

Le but de cet amendement est très technique. Il s’agit d’un oubli à l’article 39, et cet amendement a pour but d’établir une concordance au sein du projet de loi. L’article 39 doit mentionner spécifiquement l’article 64(1.1)(c), ce qu’il ne fait pas.

Dans le texte actuel de la loi, à l’article 39(d), il est mentionné ce qui suit :

d) L’autorité dévolue à tout regroupement d’organisations syndicales ayant valeur d’autorité suffisante au sens de l’alinéa 64(1)(c);

Ce qui doit être écrit, c’est 64(1.1)(c); sinon, l’article 39(d) perd son sens dans la loi. Or, s’il perd son sens dans la loi, cela enlèvera un pouvoir réglementaire à la commission. C’est ce que le légiste nous a dit.

Cette erreur, qui est une toute petite erreur, mais qui est très technique, ferait perdre le sens de l’article 39(d) dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, ce qui enlèverait un pouvoir réglementaire à la commission. Voilà pourquoi il faut cet amendement qui consiste à ajouter (1.1). Le légiste qui nous a aidés à écrire l’amendement a lu la loi ligne par ligne, et il nous a

our attention yesterday that there was a serious problem. There is an issue with how the bill is drafted as regards the Public Service Labour Relations Act.

[English]

Senator Baker: So you're saying what is in this bill that we're now considering has changed something in the Labour Relations Act. That now means that something else in the act has to be changed. Is that what you're saying?

[Translation]

Senator Bellemare: Yes. We have to make the recommended change to clause 8. Not doing it would render section 39(d) null and void or alter its meaning under the Public Service Labour Relations Act. I can't elaborate further because the explanation is technical, but it would take away one of the board's regulatory powers.

[English]

Senator Baker: I understand it's technical, but you're saying that because of this bill we have before us, consequential to this we have to change a section of the act itself. And if we don't change it, we take away a power that the board already has under the act.

[Translation]

Senator Bellemare: That's what I was told, yes. The law clerks can debate the merits.

[English]

Ms. Guilbert: I'll try to put this in layman's terms. The board has regulatory power under 39(d), so it has the authority to make regulations on what is a council of employee organization that is to be considered appropriate authority. In other words, it gets to determine the authority that a council of employee organizations has, and that authority is within the meaning of paragraph 64(1)(c) of the act.

The way that Bill C-525 was modified is that the various components originally in 64(1)(a) to (d) have been moved to 64(1.1) and therefore the original reference should have been made to (1.1) where those various components have been moved down to.

It is a technical amendment, but it does affect it. If nothing is changed, the board would have regulatory authority over a specific paragraph of legislation that no longer exists and would not have the power that used to exist and has been moved somewhere else. There's no legislative reference to it.

I just want to put this on the table: It's not a regulatory power. However, under section 36 of the Public Service Labour Relations Act, the board has a general power. But that is not a regulatory power. There are provisions under the Public Service Labour Relations Act that specifically deal with regulatory powers and

dit, hier, qu'il y avait un problème réel. Il y a une erreur dans la façon dont le projet de loi est rédigé, s'agissant de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

[Traduction]

Le sénateur Baker : Vous affirmez donc que le projet de loi que nous examinons actuellement change quelque chose dans la Loi sur les relations de travail. Cela signifie qu'il faut maintenant modifier autre chose dans la loi. Est-ce bien ce que vous dites?

[Français]

La sénatrice Bellemare : Oui, il faut faire la recommandation proposée à l'article 8, sinon, le fait de s'abstenir de le faire vient invalider l'article 39(d) ou changer son sens dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Je ne peux pas vous en dire davantage, parce que c'est technique, mais cela enlèverait un pouvoir réglementaire à la commission.

[Traduction]

Le sénateur Baker : Je comprends que ce soit technique, mais vous dites qu'en raison du projet de loi devant nous, il faut apporter une modification consécutive à un article de la loi elle-même, et que si nous ne le faisons pas, nous retirons au conseil un pouvoir que la loi lui confère déjà.

[Français]

La sénatrice Bellemare : C'est ce qu'on m'a dit, oui. Ce sont les légistes qui peuvent en débattre.

[Traduction]

Mme Guilbert : Je vais tenter d'expliquer le tout en termes simples. La commission est investie de pouvoirs réglementaires en vertu de l'alinéa 39(d) afin de pouvoir prendre des règlements sur ce qu'est un regroupement d'organisations syndicales ayant valeur d'autorité suffisante. Autrement dit, il détermine l'autorité dévolue au conseil d'administration d'un regroupement d'organisations syndicales au sens de l'alinéa 64(1)(c) de la loi.

Le projet de loi C-525 a été modifié de telle sorte que des divers éléments qui se trouvaient initialement aux alinéas 64(1)(a) à (d) ont été déplacés au paragraphe 64(1.1); le renvoi initial aurait donc dû être fait au paragraphe 64(1.1), où les divers éléments ont été déplacés.

C'est une modification de forme, mais elle a une incidence. Si aucun changement n'est apporté, la commission aurait un pouvoir de réglementation en vertu d'un alinéa qui n'existe plus et ne disposerait plus du pouvoir qui y était prévu, puisqu'il aurait été déplacé dans une disposition à laquelle il n'est pas fait référence.

Je tiens à préciser qu'il ne s'agit pas d'un pouvoir réglementaire. Cependant, en vertu de l'article 36 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la commission a un pouvoir général. Ce n'est toutefois pas un pouvoir réglementaire. Cette loi comprend des dispositions portant

the process of legislative interpretation. If you find specific powers to make regulations, you should not necessarily use a general power in order to make regulations.

Senator Baker: The general authority exists. How serious is this specific example?

Ms. Guilbert: I'm not in a position to answer that question. However, if the powers have been granted in the act after the legislative changes in 2005 and have been modified through serious and important changes in the regulatory scheme under the Public Service Labour Relations Act, under C-4 and C-31 with the coming into force of the ATSSC, none of the regulatory powers were changed even though other regulatory changes have been made.

Senator Baker: Does senior counsel have anything to say about this or do you generally agree?

Virginia Adamson, Senior Legal Counsel, Public Service Labour Relations and Employment Board: I would echo that there is a technical issue.

Senator Baker: But how serious is the technical issue and is it covered off by other sections of the act? That's what I'm wondering.

Ms. Adamson: No.

Ms. Guilbert: No.

Senator Baker: It's not?

Senator Fraser: It seems pretty clear that when the Senate gave second reading to this bill, the intent of the Senate was not to deprive the board of regulatory powers and that we would be betraying our duty if we didn't fix it.

Senator McInnis: The intent of the bill, if it's passed here, we would agree with it. It is a technicality. Surely there is a way, better minds than mine, that would make a determination that this did not have to retrace where it's already been, and so that is the question that has to be answered. Can that happen?

Senator Batters: On this one, I don't think we have enough information before us. Particularly, we don't have any information before us in the witness testimony. I'm not sure how long Senator Bellemare has known about this potential issue, but she's obviously known about it long enough to get legal advice on it. However, we haven't had any witnesses talk about it, and we just had a very knowledgeable department witness who said that she wasn't in a position to tell us whether this was serious or just a mere minor technicality.

[Translation]

Senator Bellemare: The law clerk we had asked to help us prepare the amendments on the "five working days" brought it to my attention yesterday. He came across the error as he was working on the amendment.

expressément sur les pouvoirs réglementaires et le processus d'interprétation législative. S'il existe des pouvoirs réglementaires précis pour adopter des règlements, on ne devrait pas nécessairement utiliser un pouvoir général pour le faire.

Le sénateur Baker : Le pouvoir général existe. À quel point ce problème précis est-il sérieux?

Mme Guilbert : Je ne suis pas en position de répondre à cette question. Cependant, si les pouvoirs ont été accordés en vertu de la loi après les modifications législatives de 2005 et ont été modifiés par suite de changements sérieux et importants au régime réglementaire prévu par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, conformément aux projets de loi C-4 et C-31 avec la mise en œuvre du SCDATA, aucun des pouvoirs réglementaires n'a été modifié même si d'autres modifications réglementaires ont été faites.

Le sénateur Baker : L'avocate générale principale a-t-elle quelque chose à dire à ce sujet ou est-elle généralement d'accord?

Virginia Adamson, avocate générale principale, Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique : Je conviendrais qu'il y a un problème technique.

Le sénateur Baker : Mais à quel point ce problème est-il sérieux, et est-ce que d'autres dispositions de la loi permettent de le résoudre? Voilà ce que je me demande.

Mme Adamson : Non.

Mme Guilbert : Non.

Le sénateur Baker : Ce n'est pas le cas?

La sénatrice Fraser : Il semble très clair que quand le Sénat a procédé à la deuxième lecture de ce projet de loi, il n'avait pas l'intention de priver la commission de pouvoirs réglementaires, et nous trahirions notre devoir si nous ne corrigeons pas cette erreur.

Le sénateur McInnis : Si le projet de loi est adopté ici, nous serions d'accord avec son intention. Il s'agit d'un détail technique. Il existe certainement un moyen, des esprits supérieurs au mien, pour déterminer qu'il n'était pas nécessaire de retracer l'emplacement des éléments. C'est donc la question à laquelle il faut répondre : peut-on le faire?

La sénatrice Batters : Dans le cas présent, je ne pense pas que nous ayons suffisamment d'information. En particulier, les témoins n'ont rien dit à ce sujet. J'ignore depuis combien de temps la sénatrice Bellemare connaît ce problème potentiel, mais de toute évidence, elle était au courant depuis assez longtemps pour obtenir des conseils juridiques à ce sujet. Cependant, aucun témoin n'a abordé la question, et une experte en la matière du ministère vient de nous dire qu'elle n'était pas en position de nous dire si c'était un problème sérieux ou un simple détail technique.

[Français]

La sénatrice Bellemare : J'ai été mise au courant de cela hier par le légiste à qui on a demandé de préparer les amendements au sujet des « cinq jours ouvrables », et c'est en préparant cet amendement que le légiste a découvert cette erreur.

I am an economist, not a lawyer. I won't claim I can argue the legislative merits of this technical mistake. All I can say is that an error was made and that it has consequences. I wanted to make sure everyone was aware of that.

The error eluded the bill's sponsor, as well as many other people, but a law clerk with a trained eye picked it up.

[English]

Senator Baker: I think it's very unfortunate. We had the board before this committee, and the board chair is a very experienced legal person. She read the bill thoroughly and did not notice it and her advisers did not notice it, but to me it appears clear from what you've said. I get the connection now. It's something that is not overridden. You can't take one section of the act and accomplish what that particular section deals with in the absence of an amendment.

Do you have any further suggestions for us apart from accepting the amendment that has been proposed?

Ms. Guilbert: To clarify, Ms. MacPherson is the Chair of the Canadian Industrial Relations Board. This is affecting the Public Service Labour Relations Act.

Senator Baker: Yes.)

Ms. Guilbert: As I've now had a chance to see what the proposed subsection 64(1.1)(c) would look like, the subject matter is about determining whether an employee organization forming a council has vested appropriate authority to enable it to discharge the duties and responsibilities of a bargaining agent. It is about the legitimacy of an employee organization in its discharge of duties; and the board's regulatory powers are to establish boundaries or sandbox or measurements to determine what that vested authority is. If I were to put it on a scale of whether this is about a timeline extension or determining vested authorities, I would say it's on the higher scale of impact.

As to other solutions, we're not legislative drafters. We're specialists in the Labour Relations Act. Others more qualified would be better placed to provide counsel.

Senator Batters: This harkens back to the Scrutiny of Regulations Committee, which looks at exactly these kinds of things. Perhaps a technical issue was not realized initially or fully explored. That committee looks in depth at those kinds of issues, goes back and forth with departmental officials and other people that they need to get the information from to suggest changes if needed. The committee recently dealt with the miscellaneous statutes amendment bill that we have before Parliament right now.

Senator Fraser: The Standing Committee for the Scrutiny of Regulations doesn't look at laws; it looks at regulations.

Senator Moore: In a very untimely way and manner.

Je suis une économiste et non une avocate. Je n'ai pas la prétention de vouloir discuter de la valeur législative de cette erreur technique. Tout ce que je sais, c'est qu'il s'agit d'une erreur, et qu'elle a des conséquences. Je n'ai rien voulu cacher à personne.

Le protagoniste du projet de loi n'a pas vu cette erreur, de nombreuses personnes ne l'ont pas vu, mais un légiste à l'œil exercé l'a vu.

[Traduction]

Le sénateur Baker : Je considère que c'est très malheureux. Le conseil a témoigné devant le comité, et sa présidente est une juriste fort expérimentée. Elle a scruté le projet de loi à la loupe et elle n'a rien remarqué, pas plus que ses conseillers ne l'ont fait. Mais après vous avoir entendue, l'erreur m'apparaît évidente. Je vois le lien maintenant. C'est un problème qu'on ne peut contourner. On ne peut accomplir ce que prévoit cette disposition de la loi sans apporter de modification.

Avez-vous d'autres propositions à formuler, à part celle d'accepter l'amendement proposé?

Mme Guilbert : Pour que tout soit clair, Mme MacPherson est présidente du Conseil canadien des relations de travail. Ce problème concerne la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Le sénateur Baker : En effet.

Mme Guilbert : Comme j'ai eu l'occasion de voir ce dont l'alinéa 64(1.1)c) proposé aurait l'air, il s'agit ici de déterminer si une organisation syndicale formant un regroupement a l'autorité suffisante pour lui permettre de remplir ses fonctions d'agent négociateur. Cela concerne la légitimité d'une organisation syndicale dans le cadre de l'exécution de ses tâches; et la commission a les pouvoirs réglementaires d'établir des limites, un cadre ou des critères pour déterminer en quoi consiste cette autorité. Si je devais établir une échelle entre une prolongation du délai ou la détermination de l'autorité dévolue, je dirais que cela se situe dans le haut de l'échelle d'incidence.

Pour ce qui est des autres solutions, nous ne sommes pas des rédacteurs législatifs, mais des spécialistes de la Loi sur les relations de travail. D'autres personnes plus qualifiées seraient mieux placées pour prodiguer des conseils.

La sénatrice Batters : Cette question relève du Comité permanent d'examen de la réglementation, qui se penche exactement sur ce genre de chose. Peut-être qu'un problème technique n'a pas été décelé initialement ou examiné de façon exhaustive. Ce comité examine ces problèmes en profondeur, et échange avec les fonctionnaires et d'autres personnes afin d'obtenir de l'information pour proposer des modifications au besoin. Il a étudié récemment le projet de loi modifiant un éventail de lois qui est actuellement devant le Parlement.

La sénatrice Fraser : Le Comité permanent d'examen de la réglementation n'examine pas les lois, mais la réglementation.

Le sénateur Moore : De façon très tardive.

Senator Fraser: Yes, there is that.

Sufficient evidence has just been given to us to understand that this is not a minor technical issue. This is an issue of some real significance. I don't know why we're all here if we're willing to pass into law bills that we know are flawed and have previously unknown and unintended consequences that we now know will be the consequences.

At the very least, chair, I suggest for your consideration that we suspend clause-by-clause consideration until we have a chance to hear from legislative drafters, whoever the appropriate legal eagles would be. Ms. Guilbert, and I understand her reluctance, doesn't want to give us what we would take as the final word on this. There is serious doubt now before us about the accuracy and propriety of the bill as written.

The Chair: I'm not opposed to that, since I'm dealing with the comments from the Deputy Leader of the Opposition, if there's an agreement or willingness for this committee to meet tomorrow morning, if that's possible. Obviously, we need authorization of the chamber. Otherwise, this will be lost through delay in the sense that we don't have any more sitting time scheduled.

Senator Fraser: Certainly, given the remarks I just made, I would be prepared to give leave for this committee to sit outside its normal time slot.

I have to say that tomorrow morning, as distinct from Monday afternoon, would present serious difficulties for me because, as you know, I pretty well have to be in the chamber when the chamber is sitting, and we're sitting at 9:00 tomorrow morning. If tomorrow morning were the time slot that colleagues agreed upon, then I'd figure out something.

The Chair: My only concern is ensuring that we have adequate time if the committee's decision is ultimately to move ahead with the bill or amend it. We want to ensure that we have chamber time remaining as well so that we can deal with it in some way, shape or form.

Senator Fraser: As you know, chair, I haven't been giving leave for anyone to do anything, but since I'm the one who's arguing here —

The Chair: Unless there is serious objection, I think we need a little bit of time to clarify the situation for all of us before we move forward. We can all live with that, and we'll aim for tomorrow morning at 9 a.m.

That concludes our business.

(The committee adjourned.)

OTTAWA, Friday, December 12, 2014

The Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs, to which was referred Bill C-525, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff

La sénatrice Fraser : Oui, c'est un fait.

Nous venons de recevoir suffisamment de preuves pour comprendre qu'il ne s'agit pas d'un détail technique, mais d'un problème de réelle importance. J'ignore si nous sommes tous disposés à adopter des projets de loi dont nous savons qu'ils contiennent des erreurs et auront des conséquences précédemment ignorées et involontaires que nous connaissons maintenant.

Monsieur le président, je propose que nous suspendions au moins l'examen article par article jusqu'à ce que nous ayons l'occasion d'entendre des rédacteurs législatifs ou je ne sais quel spécialiste des questions juridiques approprié. Mme Guilbert, dont je comprends la réticence, ne veut pas nous donner ce que nous considérerions comme le mot de la fin à cet égard. Un sérieux doute plane maintenant sur la justesse et la pertinence du projet de loi tel qu'il est rédigé.

Le président : Je ne m'y oppose pas, puisque c'est la leader adjointe de l'opposition qui le propose, si le comité accepte de se réunir demain matin, si possible. Nous aurons évidemment besoin de l'autorisation de la Chambre. Sinon, on perdra le fil en raison des délais, puisque nous n'avons plus de séance de prévue.

La sénatrice Fraser : Compte tenu de ce que je viens de dire, je serais certainement disposée à autoriser le comité à siéger en dehors de son horaire normal.

Je dois dire que demain matin, contrairement à lundi après-midi, ce serait très difficile pour moi, car, comme vous le savez, je dois être à la Chambre quand elle siège, et nous siégeons demain à 9 heures. Si mes collègues conviennent de se réunir demain matin, alors je trouverai une solution.

Le président : Tout ce qui m'importe, c'est que nous ayons suffisamment de temps si le comité décide finalement d'adopter le projet de loi ou de l'amender. Nous voulons également nous assurer qu'il nous reste du temps à la Chambre pour que nous puissions régler la question d'une manière quelconque.

La sénatrice Fraser : Comme vous le savez, monsieur le président, je n'ai autorisé personne à faire quoi que ce soit, mais puisque c'est moi qui discute ici...

Le président : À moins qu'il n'y ait une sérieuse objection, je pense que nous avons besoin d'un peu de temps pour éclaircir la situation pour tout le monde avant de continuer. Nous pouvons tous composer avec cela. Nous prévoyons nous réunir demain matin à 9 heures.

Voilà qui met fin à la séance.

(La séance est levée.)

OTTAWA, le vendredi 12 décembre 2014

Le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles, auquel a été renvoyé le projet de loi C-525, Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de

Relations Act and the Public Service Labour Relations Act (certification and revocation — bargaining agent), met this day at 10:03 a.m. to give clause-by-clause consideration to the bill.

[*English*]

Senator Bob Runciman (*Chair*) in the chair.

The Chair: Good morning. We're continuing our clause-by-clause consideration of Bill C-525. We have a number of individuals attending today to assist us as we attempt to complete our review of the legislation. I'm going to ask them to come forward. I'm sure there will be questions posed.

We have Catherine Ebbs, Chairperson of the Public Service Labour Relations and Employment Board; from the Public Service Labour Relations and Employment Board Sylvie Guilbert, Executive Director and General Counsel, and Virginia Adamson, Senior Legal Counsel; from the Canada Industrial Relations Board, Elizabeth MacPherson, Chairperson, along with Ginette Brazeau, Executive Director and General Counsel; from Employment and Social Development Canada, Labour Program, Charles Philippe Rochon, Deputy Director, Strategic Policy and Legislative Reform; and Michel Bédard, Parliamentary Counsel, Office of the Law Clerk and Parliamentary Counsel of the Senate of Canada.

We know the conversation from yesterday. Senator Tannas is sponsor of the bill.

Do you wish to lead off on this? Are you prepared to carry the discussion forward at this point?

Senator Tannas: Mr. Chair, we'd like to go straight to the witnesses. I think we're aware of the issue.

Senator Cowan: To expedite matters, there is another similar issue with respect to subsection 100(1). There is a reference to that as well, and perhaps they could address it. I would propose to, at the appropriate time, introduce a similar amendment.

The Chair: Under what clause is that? Is that clause 12?

Senator Cowan: It's an amendment to subsection 100(1) of the act. It's the reference.

The Chair: You're suggesting —

Senator Cowan: It's a similar point. There's a reference to —

Senator Baker: To paragraph 64(1)(c). In other words, you're saying that with the omission or the error concerning the regulatory power, section 39(d) applying to 64(1)(c), there is another section further on in the act in which the same error would take place if we passed the bill with the wording it presently has; is that correct?

travail au Parlement et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (accréditation et révocation — agent négociateur), se réunit aujourd'hui, à 10 h 3, afin de procéder à l'étude article par article du projet de loi.

Le sénateur Bob Runciman (*président*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

Le président : Bonjour. Nous poursuivons notre étude article par article du projet de loi-C-525. Nous accueillons aujourd'hui quelques personnes qui nous aideront à terminer cette étude. Je vais leur demander de s'approcher. Je suis sûr que nous aurons des questions à leur poser.

Nous accueillons trois représentantes de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique : Mme Catherine Ebbs, présidente; Mme Sylvie Guilbert, directrice générale et avocate générale; et Mme Virginia Adamson, avocate générale principale. Nous avons également avec nous Mme Elizabeth MacPherson, présidente, et Mme Ginette Brazeau, directrice générale et avocate générale, du Conseil canadien des relations industrielles; M. Charles Philippe Rochon, directeur adjoint, Politique stratégique et réforme législative, Emploi et Développement social Canada, Programme du travail; et M. Michel Bédard, conseiller parlementaire, Bureau du légiste et conseiller parlementaire, Sénat du Canada.

Nous savons ce dont il a été question hier. Le sénateur Tannas est le parrain du projet de loi.

Voulez-vous commencer? Êtes-vous prêt à reprendre la discussion?

Le sénateur Tannas : Monsieur le président, nous aimerions entendre tout de suite les témoins. Je pense que nous sommes au courant de la question.

Le sénateur Cowan : Pour accélérer les choses, je voudrais souligner qu'il y a un autre problème similaire en ce qui concerne le paragraphe 100(1). On y fait référence également et on pourrait peut-être corriger cela. Je propose qu'on propose une modification similaire au moment opportun.

Le président : De quel article est-il question? Est-ce l'article 12?

Le sénateur Cowan : Je parle d'une modification au paragraphe 100(1) de la loi. C'est au sujet du renvoi.

Le président : Vous voulez dire...

Le sénateur Cowan : Il s'agit d'un point similaire. Il y a un renvoi à...

Le sénateur Baker : À l'alinéa 64(1)c). Autrement dit, vous dites qu'en plus de l'omission ou de l'erreur concernant le pouvoir réglementaire, à l'alinéa 39d) qui renvoie à l'alinéa 64(1)c), il y a un autre article plus loin dans la loi dans lequel la même erreur pourrait se produire si nous adoptions le projet de loi dans sa forme actuelle; est-ce bien cela?

Senator Cowan: Subsection 100(1) of the act before this amendment refers to, in the last two lines, paragraph 64(1)(c) and of course that is now 64(1.1)(c).

Senator Baker: We are talking about the Public Service Labour Relations Act and not about the other two acts covered by the bill.

Senator Cowan: I thought since it's the same point, they might like to address it in their —

The Chair: Yes, hopefully in terms of implications they're comparable so they can respond.

Senator Batters: I would like Senator Cowan to point that out again. I wasn't clear what he was referring to.

Senator Cowan: If you look at section 100 of the Public Service Labour Relations Act —

Senator Batters: The underlying act, not this particular bill. Okay.

Senator Cowan: I will read the section:

The Board must revoke the certification of a council of employee organizations that has been certified as a bargaining agent if the Board is satisfied, on application by the employer or an employee organization that forms or has formed part of the council, that the council no longer meets the condition for certification set out in paragraph 64(1)(c) for a council of employee organizations.

Obviously there is an error in the bill before us, and that should amend this section to refer to 64(1.1)(c). So it's the same point. That's the reason I raised the point, chair, and I have an amendment at the appropriate time.

The Chair: Ms. Guilbert, are you prepared to start?

Sylvie Guilbert, Executive Director and General Counsel, Public Service Labour Relations and Employment Board: I believe that Ms. Ebbs could address the committee.

Catherine Ebbs, Chairperson, Public Service Labour Relations and Employment Board: In our review of that section, and to comment on the last issue, it does appear to be a similar issue to the one raised yesterday in terms of the board's regulation-making power.

I would like to make a few comments on the context for the Public Service Labour Relations and Employment Board in relation to the issues discussed yesterday.

The board, PSLREB, is responsible for all labour relations, grievance adjudications and staffing complaints adjudication for the core public service and separate agencies. In other words, we are the public sector equivalent to the Canada Industrial Relations Board.

Le sénateur Cowan : Avant la modification, aux deux dernières lignes du paragraphe 100(1) de la loi, on parle de l'alinéa 64(1)(c), qui est maintenant, bien sûr, l'alinéa 64(1.1)(c).

Le sénateur Baker : Nous parlons de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, et non des deux autres lois visées par le projet de loi.

Le sénateur Cowan : J'ai pensé que puisqu'il s'agit du même point, on voudrait peut-être s'en occuper dans...

Le président : Oui, sur le plan des conséquences, ils sont comparables, alors on peut le faire.

La sénatrice Batters : J'aimerais que le sénateur Cowan nous l'explique encore une fois. Je n'ai pas bien compris ce qu'il a dit.

Le sénateur Cowan : Si on consulte l'article 100 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique...

La sénatrice Batters : On parle de la loi, et non du projet de loi. D'accord.

Le sénateur Cowan : Je vais vous lire l'article :

À la demande de l'employeur ou de toute organisation syndicale faisant ou ayant fait partie d'un regroupement accrédité comme agent négociateur, la Commission révoque l'accréditation de celui-ci si elle arrive à la conclusion qu'il ne remplit plus les conditions d'accréditation fixées par l'alinéa 64(1)(c).

Il y a manifestement une erreur dans le projet de loi que nous avons devant nous; il faudrait modifier cet article pour qu'il renvoie à l'alinéa 64(1.1)(c). C'est donc le même point. C'est la raison pour laquelle je l'ai soulevé, monsieur le président, et je proposerai un amendement au moment opportun.

Le président : Mme Guilbert, êtes-vous prête à commencer?

Sylvie Guilbert, directrice générale et avocate générale, Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique : Je crois que Mme Ebbs pourrait s'adresser au comité.

Catherine Ebbs, présidente, Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique : Selon notre examen de cet article, et au sujet du dernier point, cela semble effectivement être un problème similaire à celui qui a été soulevé hier concernant le pouvoir réglementaire de la commission.

J'aimerais faire quelques commentaires au sujet du contexte dans lequel se situe la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique par rapport aux questions soulevées hier.

La commission est responsable des relations de travail et de l'arbitrage des griefs et des plaintes liées à la dotation pour le noyau de la fonction publique et les organismes distincts. Autrement dit, nous sommes l'équivalent du Conseil canadien des relations industrielles dans le secteur public.

Bill C-525 includes amendments to section 4 of the Public Service Labour Relations Act, as you know. Subsection 64(1) of the PSLRA relates to the duty to certify employee organizations. Bill C-525 changes the wording of this subsection so that the three conditions that are currently related to certification have been moved to a new provision, subsection 64(1.1).

If an application for certification is made by a council of employee organizations, paragraph 64(1.1)(c) requires the board to satisfy itself that each of the employee organizations forming the council has vested appropriate authority in the council to enable it to discharge the duties and responsibilities of a bargaining agent. In other words, this gives the power to examine the legitimacy of the council of employees.

I do not see any change in the wording of that specific condition in Bill C-525; however, the change is that it moves the power from 64(1)(c) to 64(1.1)(c), and that is the question that was raised yesterday.

Subsection 64(1) is referred to elsewhere in the statute, namely in subsection 39(d), which is talking about the board's regulation-making powers.

The regulations mainly deal with what information or evidence must be filed with the board at the time of an application for certification by a council of employee organizations. Should Bill C-525 become law, paragraph 64(1)(c) will no longer exist.

The effect of this change is that the board will no longer have specific relation-making power concerning the authority vested in a council of employee organizations that is to be considered the proper, appropriate authority. This relates to the board's power to certify a bargaining agent.

The impact of this change is not trivial because our current specific regulations will be effectively removed from our toolkit to deal with applications for certification. However, I do not believe that it is fatal to the board's powers to seek information from a council of employee organizations in the context of certification. There are other methods that the board could use.

Firstly, PSLRA subsection 39(m) includes a general regulation-making power, as does the Public Service Labour Relations and Employment Board Act. The wording of these provisions could be interpreted to give the board the power to pass section 31 of the regulations for labour relations. Just to emphasize, the regulation-making power we're talking about, which is 39(1)(d), has been used by the PSLRB, and there is a regulation right now that has been made under the authority of section 39(1)(d).

Comme vous le savez, le projet de loi C-525 contient des modifications à l'article 4 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le paragraphe 64(1) de cette loi porte sur la responsabilité d'accréditer les organisations syndicales. Le projet de loi C-525 modifie la formulation de ce paragraphe; ainsi, les trois conditions qui sont actuellement liées à l'accréditation sont incluses dans une nouvelle disposition, soit le paragraphe 64(1.1).

Lorsqu'une demande d'accréditation est présentée par un regroupement d'organisations syndicales, l'alinéa 64(1.1)c) exige que la commission s'assure que chacune des organisations syndicales formant le regroupement a donné à celui-ci l'autorité suffisante pour lui permettre de remplir ses fonctions d'agent négociateur. Autrement dit, cela permet de vérifier la légitimité du regroupement des organisations syndicales.

Je ne vois aucune modification au libellé de cette condition précise dans le projet de loi C-525; toutefois, ce qui change, c'est que le pouvoir passe de l'alinéa 64(1)c) à l'alinéa 64(1.1)c), et c'est la question qui a été soulevée hier.

On fait référence au paragraphe 64(1) ailleurs dans la loi, à savoir à l'alinéa 39d), qui porte sur les pouvoirs réglementaires de la commission.

Les règlements concernent principalement les renseignements ou les preuves documentaires qui doivent être présentés à la commission au moment du dépôt d'une demande d'accréditation par un regroupement d'organisations syndicales. Si le projet de loi C-525 devient loi, l'alinéa 64(1)c) n'existera plus.

La conséquence de cette modification, c'est que la commission n'aura plus de pouvoir réglementaire précis en ce qui concerne l'autorité dévolue à tout regroupement d'organisations syndicales ayant valeur d'autorité suffisante. Cela se rapporte au pouvoir de la commission d'accréditer un agent négociateur.

L'incidence de cette modification n'est pas banale, car nous n'aurons plus l'outil de réglementation que nous avons actuellement pour les demandes d'accréditation. Toutefois, je ne crois pas que cela nuise au pouvoir de la commission de demander des renseignements au regroupement d'organisations syndicales dans le contexte de l'accréditation. Elle peut utiliser d'autres méthodes.

Premièrement, l'alinéa 39m) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit un pouvoir général de réglementation, tout comme la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique. Le libellé de ces dispositions pourrait être interprété de façon à ce qu'elles donnent à la commission le pouvoir d'utiliser l'article 31 du Règlement sur les relations de travail. Pour être bien claire, le pouvoir réglementaire dont nous parlons, prévu à l'alinéa 39(1)d), est utilisé par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, et un règlement est pris actuellement en vertu de cet alinéa.

Secondly, subsection 20(*f*) of the Public Service Labour Relations and Employment Board Act also provides the board with the power to compel the production of documents and things that may be relevant, and this means that the board could order production. However, this will require the board to perform additional duties and will mean delays in processing applications for certifications by councils of employee organizations.

Thirdly, the board has power under section 16(*a*) and (*b*) of the Public Service Labour Relations Act to examine evidence and documents regarding employee organization councils.

Finally, the board, as a quasi-judicial tribunal, is master of its procedure. This has been recognized by the Federal Court of Appeal. In addition, it has general powers to exercise the powers and perform the duties and functions that are conferred or imposed on it by this act or any other act of Parliament. Therefore, the board could issue rules of practice or general orders requiring disclosure of the information.

In conclusion, while the omission of a consequential provision in the board's regulation-making power is more than a mere inconvenience, it is not critical to the board's current capacity to require a council of employee organizations to provide the information it requires to come to a determination on that particular condition on a certification application. In my view, should Bill C-525 be passed in its current state, all efforts should be made to restore the board's regulation-making power currently found at section 39(1)(*d*) of our act, preferably before the coming-into-force of Bill C-525.

The Chair: Ms. MacPherson, would you have something to add to that, perhaps a different perspective or your own?

Elizabeth MacPherson, Chairperson, Canada Industrial Relations Board: Thank you for the opportunity, Mr. Chair.

Since that statute is administered exclusively by the Public Service Labour Relations and Employment Board, the Canada Industrial Relations Board didn't feel it was appropriate for us to take a position.

Senator Baker: Thank you for the presentation that you have made clarifying the matter, but since we're dealing with exact subsections and paragraphs, I listened carefully to your presentation. You spoke about the regulatory authority you have under 39(1)(*d*). I didn't know there was a 39(1). I always thought there was a 39(*d*) but not a (1)(*d*). Am I wrong?

Ms. Ebbs: No, you are right — 39(*d*). Thank you very much.

Senator Baker: We have to be careful about these 1s.

Deuxièmement, l'alinéa 20(*f*) de la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique accorde également à la commission le pouvoir d'obliger toute personne à produire des documents ou pièces qui peuvent être liés à toute question dont elle est saisie, et cela signifie que la commission pourrait ordonner la production de documents. Toutefois, cela obligera la commission à exécuter des tâches supplémentaires, ce qui entraînera des retards dans le traitement des demandes d'accréditation des regroupements d'organisations syndicales.

Troisièmement, la commission peut, en vertu des alinéas 16(*a*) et (*b*) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, examiner des éléments de preuve et des documents concernant les regroupements d'organisations syndicales.

Enfin, la commission, en tant que tribunal quasi judiciaire, est maître de sa procédure, comme l'a reconnu la Cour d'appel fédérale. De plus, elle a le pouvoir général d'exercer les attributions que lui confère la loi ou toute autre loi fédérale. En conséquence, la commission pourrait établir des règles de pratique ou formuler des ordonnances générales exigeant la communication de renseignements.

En conclusion, même si l'omission d'une disposition corrélative sur le pouvoir réglementaire de la commission est plus qu'un simple inconvénient, cela n'est pas essentiel à la capacité actuelle de la commission d'obliger un regroupement d'organisations syndicales à fournir les renseignements dont elle a besoin pour en arriver à une décision au sujet de cette condition dans le cadre d'une demande d'accréditation. À mon avis, si le projet de loi C-525 est adopté dans sa forme actuelle, tout devrait être mis en œuvre pour rétablir le pouvoir réglementaire de la commission prévu actuellement à l'alinéa 39(1)(*d*) de la loi, et de préférence avant l'entrée en vigueur du projet de loi C-525.

Le président : Madame MacPherson, auriez-vous quelque chose à ajouter, peut-être un autre point de vue ou votre propre point de vue?

Elizabeth MacPherson, présidente, Conseil canadien des relations industrielles : Je vous remercie de m'en donner l'occasion, monsieur le président.

Étant donné que l'application de cette mesure législative relève exclusivement de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, le Conseil canadien des relations industrielles a estimé qu'il n'était pas approprié pour nous de prendre position.

Le sénateur Baker : Je vous remercie de votre exposé et de vos éclaircissements, mais puisque nous traitons de paragraphes et d'alinéas précis, j'ai écouté votre exposé attentivement. Vous avez parlé du pouvoir réglementaire dont vous disposez en vertu de l'alinéa 39(1)(*d*). J'ignorais que c'était 39(1). J'ai toujours pensé que c'était 39(*d*), et non (1)(*d*). Est-ce que je me trompe?

Mme Ebbs : Non, vous avez raison — c'est 39(*d*). Merci beaucoup.

Le sénateur Baker : Nous devons faire attention à ces « 1 ».

Ms. Ebbs: Absolutely.

Senator Baker: Since we're passing a law, Mr. Chair, I want to make it clear. I went back over the record to find out how this error was made. It was not made by the sponsor of the bill or by the Department of Justice, which passed opinion on it in a one-pager. It was made by an amendment in the House of Commons committee that dealt with the bill. It was concerning two amendments by the NDP and an amendment by a government member. The resolution of the matter is such that we now have this problem. It's similar to other bills that we have dealt with in which a committee of the House of Commons made their own decisions after the matter had been vetted by the one-pager from the Department of Justice. They went ahead and made these amendments, and so we're left with the consequences.

May I ask you one question? A great many members in the Senate, to my left and right, are famous lawyers, from the province of Nova Scotia and others. We read case law. As to the solution to this issue, would you classify this as an absurdity? In other words, we're passing a bill that references a section that doesn't exist. In other words, 64(1)(c) no longer exists; 64 (1.1)(c) exists, as you say, in exactly the same words as 64(1)(c). But 64(1)(c) is no longer there. I don't know if you want that pass judgment on this in this manner, but would you regard this as being an absurdity as far as the law is concerned?

There is a reason I'm asking you. Absurdities are dealt with by the courts in a particular manner when they are confronted with it, regarding drafting and so on. You put forward other methods by which this could be overridden, if I could use that terminology.

Ms. Ebbs: I don't think that I can really answer whether or not this would be an absurdity if it stayed the way it was in the act. All that I wanted to convey to the committee is what the consequences of this provision, as written, would be for the board.

Senator McInnis: With respect to an absurdity, the courts have said that the intent of the legislation will carry, and they will make the correction of the section if it's a technical error or a mistake. There is case law on that.

Senator Baker: He's reading the same cases I am.

Senator McInnis: Yes, several cases.

Ms. Ebbs: I think the board has to prepare for the eventuality that if it's written in this way and stays in this way, one consequence could be that we lose our regulation-making power in that area. The regulation that's already in effect would not be valid, and we would be risk-managing. What would we do in that eventuality?

I don't think that we are in a position to say how the courts might deal with it in the future.

Mme Ebbs : Absolument.

Le sénateur Baker : Puisque nous adoptons une loi, monsieur le président, je veux que ce soit bien clair. Je suis retourné voir comment cette erreur a été commise. Elle n'a pas été commise par le parrain du projet de loi ni par le ministère de la Justice, qui a exprimé son opinion dans un document d'une page. Elle a été commise en raison d'amendements apportés au projet de loi par le comité de la Chambre des communes. Il s'agissait de deux amendements du NPD et d'un amendement d'un député ministériel. Nous sommes donc aux prises avec ce problème. C'est arrivé pour d'autres projets de loi dont nous avons été saisis et pour lesquels un comité de la Chambre des communes a pris ses propres décisions après que la question ait été approuvée dans un document d'une page du ministère de la Justice. Ils ont fait ces amendements, et nous sommes aux prises avec les conséquences.

Puis-je vous poser une question? De nombreux sénateurs, à ma gauche et à ma droite, sont des avocats réputés de la Nouvelle-Écosse et d'ailleurs. Nous lisons la jurisprudence. En ce qui concerne la solution à ce problème, diriez-vous qu'il s'agit d'une absurdité? Autrement dit, nous adoptons un projet de loi qui fait référence à un article qui n'existe pas. Autrement dit, l'alinéa 64(1)c n'existe plus, mais l'alinéa 64(1.1)c reprend, comme vous le dites, exactement les mêmes termes que l'alinéa 64(1)c, qui n'est plus là. Je ne sais pas si vous voulez vous prononcer sur cette question de cette façon, mais considérez-vous qu'il s'agit d'une absurdité sur le plan du droit?

C'est une raison pour laquelle je vous pose la question. Les tribunaux se penchent d'une certaine façon sur les absurdités liées aux problèmes de rédaction et autres problèmes connexes. Vous présentez d'autres méthodes qui permettraient de les contourner, si je puis m'exprimer ainsi.

Mme Ebbs : Je ne pense pas pouvoir vraiment vous dire si cette disposition constituerait une absurdité dans l'éventualité où la loi n'était pas modifiée. Je voulais seulement faire part au comité des conséquences que le libellé actuel aurait pour la commission.

Le sénateur McInnis : À propos des absurdités, les tribunaux ont dit que l'objectif du projet de loi sera maintenu et qu'ils corrigeront l'article s'il s'agit d'une erreur de forme. Il y a des cas de jurisprudence à ce sujet.

Le sénateur Baker : Il lit les mêmes causes que moi.

Le sénateur McInnis : Oui, j'en ai lu plusieurs.

Mme Ebbs : Je pense que la commission doit considérer l'éventualité que le maintien du libellé actuel puisse entraîner la perte de notre pouvoir de réglementation dans ce domaine. Les règles actuellement en vigueur ne seraient plus valables, et nous devrions gérer les risques que cela représenterait. Que ferions-nous dans cette éventualité?

Je ne crois pas que nous soyons en mesure de dire comment les tribunaux trancheraient cette question à l'avenir.

Senator McInnis: There are several cases, but this piece of legislation would come into force, if it receives Royal Assent, by July 15. What you're suggesting is that there be an amendment.

Ms. Ebbs: With respect, I'm not suggesting anything like that.

Senator McInnis: No, but no one wants the regulations to go into jeopardy. That's pretty much what we're saying. Anyway, that's fine.

The Chair: Senator, the Senate's parliamentary counsel has indicated that he may be able to respond to that question.

Michel Bédard, Parliamentary Counsel, Office of the Law Clerk & Parliamentary Counsel, Senate of Canada: Senator, there is indeed case law on the matter, and the courts have found that they have judicial jurisdiction to correct drafting errors in obvious cases. I will quote from a paragraph from the Supreme Court of Canada:

Judicial correction of perceived errors in legislative enactments, in the rare instances where they can be justified, is performed on the basis that the corrected enactment expresses the intent of the enacting body. The clerical error is generally apparent on the face of the enactment itself.

There are many cases from various courts of appeal around the country. I refer to a similar case, *Morishita*. In the B.C. Court of Appeal, there was an error in the reference to section 4 when it should have been section 5. The court substituted section 5 for section 4 to give the correct interpretation of the statute.

Senator Cowan: I wonder whether they would like to comment on the point that I made with respect to section 100 or whether you would like to have them come back when we get to that section.

The Chair: I think we will deal with it when we get to that section.

Senator Batters: I thank Mr. Bédard; that was helpful. Further to that, I see the clerk has provided us with a copy of the opinion on this matter dealing with drafting errors in legislation from Larry Seiferling of Saskatchewan, who testified before the committee yesterday. He was very helpful and has a significant background in labour law. He has provided some cases for our consideration that seem to directly address this type of point and should handle this without any additional concern.

Senator Tannas: As I understand, we have heard from Ms. Ebbs that the issue, while regrettable and inconvenient, is not fatal to the anticipated operations of the affected board, and that it would be very desirable to see that section reinstated in some future amendment if that needed to happen if we pass this

Le sénateur McInnis : Plusieurs décisions ont été rendues à ce sujet, mais cette mesure législative entrera en vigueur d'ici le 15 juillet si elle reçoit la sanction royale. Vous proposez d'apporter un amendement.

Mme Ebbs : Avec tout le respect, je ne suggère rien de tel.

Le sénateur McInnis : Non, mais personne ne veut compromettre la réglementation. C'est essentiellement ce que nous disons. Peu importe, ce n'est pas grave.

Le président : Sénateur, le conseiller parlementaire du Sénat a indiqué qu'il pourrait peut-être répondre à cette question.

Michel Bédard, conseiller parlementaire, Bureau du légiste et conseiller parlementaire, Sénat du Canada : Sénateur, il y a effectivement des cas de jurisprudence à ce sujet. Les tribunaux ont conclu qu'ils possèdent la compétence judiciaire pour corriger les erreurs de rédaction lorsqu'il s'agit de cas évidents. Je vais citer un paragraphe de la Cour suprême du Canada :

Dans les rares cas où une telle mesure peut se justifier, la rectification par les tribunaux de ce qu'on considère comme une erreur figurant dans un texte législatif ou réglementaire est effectuée au motif que le texte rectifié exprimera l'intention de son auteur. Une erreur d'écriture est généralement une erreur qui ressort à la lecture du texte lui-même.

Différentes cours d'appel du pays ont été saisies de la question. Je me reporte à un cas similaire, l'affaire *Morishita*. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique s'est penchée sur une erreur concernant un renvoi à l'article 4 d'une loi alors qu'il s'agissait plutôt de l'article 5. La cour a remplacé le renvoi à l'article 4 par un renvoi à l'article 5 afin que la loi soit interprétée correctement.

Le sénateur Cowan : Je me demande si les témoins veulent formuler des commentaires sur le point que j'ai soulevé au sujet de l'article 100 ou si vous préféreriez qu'ils comparaissent de nouveau lorsque nous en serons là.

Le président : Je pense que nous nous pencherons là-dessus le moment venu.

La sénatrice Batters : Je remercie M. Bédard; c'était utile. Par ailleurs, je vois que la greffière nous a remis une copie du point de vue de Larry Seiferling sur la question des erreurs de rédaction dans la loi. M. Seiferling, qui habite la Saskatchewan, a comparu hier devant notre comité. Il a une grande expérience en droit du travail, et ses explications étaient très utiles. Il a attiré notre attention sur certains cas qui semblent porter directement sur ce genre de question et qui devraient mettre un terme à nos préoccupations.

Le sénateur Tannas : Si je comprends bien, Mme Ebbs nous a dit que, même si c'est regrettable et peu commode, le problème ne porterait pas un coup fatal aux activités futures de la commission concernée. Elle a également mentionné qu'il serait très souhaitable que cet article soit rétabli à l'aide d'une éventuelle

bill. We've heard that there have been cases like this before. On that basis, as the sponsor of the bill with a lot of skin in the game, I would like to see it move forward.

Senator Cowan: I haven't seen this opinion as I just was handed a copy now. It would seem that those cases would deal with situations where nobody was aware of the problem and then suddenly it comes up afterwards. We are aware of a problem now. The question is: If we're aware of a problem that can be fixed easily, why don't we fix it? I would think that those cases, and I haven't read them, Senator Tannas, are likely cases — and maybe the law clerk can help us — where nobody noticed it in the course of the debate and consideration by Parliament or by the legislature, as the case may be. After it became law, people saw an inconsistency, and the court said it was clear what was meant.

However, we are aware of this problem. Our colleagues in the house were not aware but we are, and there is an obvious solution. We're being told by Ms. Ebbs that it's possible that the other powers there would be sufficient to enable them to do what this section specifically gives them the power to do. I think I heard her say that her preference would be to get it fixed before the law comes into force. If that's the case and that's her recommendation, then why wouldn't we fix it so we don't have a problem?

Senator Tannas: The simplest way to fix it, given that it's a private member's bill, which has an amendment process on the other side that is cumbersome and will likely guarantee that this bill will never see the light of day — we've raised the issue. It doesn't shut down the board, but it means that they're going to have to risk-manage and rely more heavily on other aspects of their powers in order to get to the same place. I would say that potentially through some kind of observation we recommend that this be fixed. It's clear to us, to me, that the amending procedure for private members' bills is fraught with danger.

Senator Batters: Very good point: This is not necessarily a simplistic procedure. Also there is the fact that we have the ability to clearly articulate the intent of the parliamentary bill we're dealing with here. This is a benefit, actually, dealing with it in this fashion, albeit sort of a strange way. We are able to clearly articulate, so the courts don't have to guess or infer, what the intention is here. Perhaps the observation could say something like: We recommend that such a change be made at the earliest possible opportunity.

Senator Cowan: We've just had the Supreme Court of Canada tell us that our job is legislative review — that's job one. I think we all agree with that. I have said time and time again that that's our job. Here we have done what we are supposed to do. We've identified a problem and we know what the solution is, so why don't we do it?

modification si nous adoptons ce projet de loi. On nous a dit qu'il y a déjà eu d'autres cas comme celui-ci. Compte tenu de ces renseignements et des nombreux efforts que j'ai déployés en tant que parrain du projet de loi, j'aimerais qu'on y donne suite.

Le sénateur Cowan : Je n'ai pas pris connaissance de ce point de vue étant donné que je viens tout juste d'en recevoir une copie. Il semble qu'il s'agit de cas où personne n'était au courant du problème, qui s'est soudainement manifesté par la suite. Nous en sommes conscients dans ce cas-ci. Voici la question que je me pose : si nous savons qu'il y a un problème qui peut être réglé rapidement, pourquoi ne le réglons-nous pas? Je ne les ai pas lus, mais je pense qu'il s'agit probablement de cas — et le légiste peut peut-être nous aider — où personne ne s'en était rendu compte pendant les délibérations et l'étude du Parlement ou de l'assemblée législative concernée, selon le cas. Après l'adoption du projet de loi, on a pris connaissance d'une incohérence, et les tribunaux ont déterminé que l'intention de l'auteur était évidente.

Or, nous sommes conscients du problème. Nos collègues à la Chambre ne s'en étaient pas rendu compte, mais nous en sommes conscients, et il existe une solution évidente. Mme Ebbs nous dit qu'il est possible que les autres pouvoirs accordés leur soient suffisants pour faire ce que prévoit cet article. Si je ne m'abuse, elle a dit qu'elle préférerait que le problème soit réglé avant que la loi entre en vigueur. Si c'est le cas et ce qu'elle recommande, pourquoi ne pas le résoudre?

Le sénateur Tannas : La façon la plus simple de le résoudre, car il s'agit d'un projet de loi d'initiative parlementaire qui ferait l'objet à l'autre Chambre d'un processus d'amendement lourd qui, selon toute vraisemblance, garantirait qu'il ne verrait jamais le jour — nous avons soulevé la question... Il ne mettrait pas fin aux activités de la commission, mais elle devrait gérer les risques et compter davantage sur ses autres pouvoirs pour atteindre les mêmes objectifs. À mon avis, il serait possible de recommander la correction du projet de loi en formulant certaines observations. Il est clair pour nous, pour moi, que la procédure de modification des projets de loi d'initiative parlementaire est dangereuse.

La sénatrice Batters : Très bon point. Il ne s'agit pas nécessairement d'une procédure simpliste. Il y a également le fait que nous soyons en mesure de définir clairement l'objectif du projet de loi dont nous sommes saisis. À vrai dire, il est avantageux de procéder de cette façon, même si c'est un peu étrange. Nous sommes en mesure de définir clairement l'objectif du document, de sorte que les tribunaux ne devront pas deviner ou déduire ce qu'il en est. Dans nos observations, nous devrions peut-être écrire quelque chose comme : nous recommandons qu'une telle modification soit apportée le plus tôt possible.

Le sénateur Cowan : La Cour suprême du Canada vient tout juste de nous dire que notre travail est d'abord d'effectuer un examen législatif. Je pense que nous en convenons tous. J'ai mentionné à maintes reprises qu'il s'agit de notre travail. Nous venons maintenant de faire ce que l'on attend de nous. Nous avons repéré un problème et nous savons qu'elle est la solution. Pourquoi ne pas l'appliquer?

Senator Tannas, if we amend a bill in the Senate, it goes to the House of Commons. There was a recent instance, which you are well aware of, where the problem was that the sponsor of the bill in the House of Commons had been made a parliamentary secretary and under their rules was no longer able to carry the bill forward. That's not the case here. The sponsor of this bill is a member of the house, and we have no election until next October. There's lots of time to get this fixed up and that's what we should do. Otherwise we'd simply be saying that we found a problem but we're not going to do our job. Instead, we're just going to suggest that somebody else fix it at some other time in the future.

There is no time sensitivity to this matter. We've heard our panelists tell us that this will create delays, difficulties and uncertainties. We identified a problem and we have a solution at hand. We have a job to do and I think we should do it.

Senator Tannas: I couldn't agree more, sir; I really couldn't. We have an important piece of legislation from the demographically elected house in front of us. It's a private member's bill, which means that we have to give it extra scrutiny and make sure that it's there. The intention is clear. We have a minor drafting error that in our view, and being realistic, all of us together, I think, if we looked at the procedure that exists on the other side, will kill the bill by sending it back.

My suggestion is that we proceed. We ratify the intent, if that's the will of the committee and ultimately the will of the Senate, point out the minor problem and look to the government to provide the solution that you suggest. I think that is doing our job.

Senator Baker: Senator Tannas said, "We have a minor drafting error." I don't think it can be classified as a drafting error. I would agree with Senator Cowan on the main point. Precedence was referenced by Mr. Seiferling. The Supreme Court of Canada decision in *Pacific National Investments Ltd. v. Victoria (City)*, 2000 SCC 64, paragraph 390, states:

Material errors may slip into a legislative text during the process of drafting or publication. The result may be absurd either in itself, in relation to other provisions of the enactment, or with respect to the aim of the legislation.

Another case was just the other day in the Federal Court of Appeal, *Canada v. Vorobyov*, involving the Minister of Agriculture and Agri-Food Canada. By the way, the Senate is mentioned with approval in that decision of the Federal Court of Appeal, which said at paragraph 29:

Sénateur Tannas, lorsque nous modifions un projet de loi au Sénat, il est renvoyé à la Chambre des communes. Dans un cas récent, que vous connaissez très bien, le problème était que le parrain du projet de loi venait d'être nommé secrétaire parlementaire et que selon les règles de la Chambre, il ne pouvait plus le parrainer. Ce n'est pas le cas ici. Le parrain n'est pas député, et nous n'aurons pas d'élections d'ici octobre prochain. Il y a amplement de temps pour régler le problème, et c'est ce que nous devrions faire. Faute de quoi, nous allons tout simplement dire que nous avons trouvé un problème, mais que nous n'avons pas fait notre travail. Nous allons plutôt nous contenter de proposer que quelqu'un d'autre le règle plus tard à un autre moment.

Il n'y a pas de facteur temps dans ce cas-ci. Nos témoins nous ont dit que cela allait créer des retards, des difficultés et des incertitudes. Nous avons repéré un problème et nous avons une solution à portée de main. Nous avons un travail à faire, et je crois que nous devrions le faire.

Le sénateur Tannas : Je suis tout à fait d'accord, monsieur, en tous points. Nous sommes saisis d'une mesure législative importante que nous a renvoyée la Chambre élue par l'ensemble de la population. C'est un projet de loi d'initiative parlementaire, ce qui signifie que nous devons l'examiner de plus près pour nous assurer que l'objectif est clair. Nous avons pris connaissance d'une erreur de rédaction, et nous savons — et, soyons réalistes, je pense que nous le savons tous — que la procédure qui serait suivie à la Chambre dans le but de la corriger torpillerait le projet de loi.

Je propose de poursuivre le processus d'adoption. Ratifions l'objectif, si c'est la volonté du comité et, en définitive, du Sénat, signalons le problème mineur et demandons au gouvernement d'apporter la solution que vous avez évoquée. Je pense que nous ferions ainsi notre travail.

Le sénateur Baker : Le sénateur Tannas a dit que nous sommes aux prises avec une petite erreur de rédaction. Je ne pense pas que l'on puisse la qualifier d'erreur de rédaction. Je suis d'accord avec le sénateur Cowan au sujet du point principal. M. Seiferling a fourni des éléments de jurisprudence. La décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Pacific National Investments Ltd. c. Victoria (Ville)*, 2000 CSC 64, au paragraphe 390, stipule que :

Il peut se glisser, au moment de la rédaction d'un texte législatif ou au moment de son impression, des erreurs matérielles qui ont pour effet de rendre le texte absurde soit en lui-même, soit dans son rapport avec les autres dispositions et avec sa finalité.

Il y a quelques jours à peine, la Cour d'appel fédérale s'est également penchée sur la question dans l'affaire *Canada c. Vorobyov*, qui mettait en cause le ministre de l'Agriculture et Agroalimentaire Canada. En passant, le Sénat est cité avec approbation dans cette décision de la Cour d'appel fédérale. Voici ce qui est dit au paragraphe 29 :

Generally courts will correct a drafting error if it can be shown that the error leads to a manifest absurdity.

That's why I asked the question from the beginning. But it's not in the drafting. This was an error made by the House of Commons standing committee.

Mr. Chair, I agree with Senator Tannas on this point: If we're going to pass this as it is, we must have a strong observation that this has happened before and we've observed it before, and simply document how that error was made in the House of Commons and our displeasure with those errors appearing in legislation.

Senator McInnis: That is a strong and accurate point.

With respect to Senator Cowan, I respect what he's saying, because we have it here before us, but it is also our job to pass legislation that carries the intent of the bill. That is precisely what we're doing. It's the intent. We've heard this morning that this is not going to be injurious to the operations of the board. They've told us that. It may be a little cumbersome, but it can operate.

I absolutely agree with Senator Baker that it's incumbent on us to reference this in a strong way, pointing out that we caught this error and that we recommend the amendment forthwith, to the point that if they have trouble drafting it, then we can tell them really quickly. It's a technical matter. If there is any challenge, then all kinds of common law precedence will carry the day.

I think that we should go forward with this legislation.

Senator Cowan: I think I understood Ms. Ebbs to suggest that this could be fixed before the bill came into force. Is that what you said?

Ms. Ebbs: That would be ideal, but the board is not really in a position to recommend what direction or what solution is available for the question.

Senator Cowan: I understand. In that case, perhaps what we could suggest in our observations is that bill not come into force until the amendments are made.

The Chair: Is there any further conversation?

Senator Batters: Further to the two cases that Senator Baker was quoting, I note that they were referenced in Larry Seiferling's opinion. He used both to point out to us how courts and tribunals deal with drafting errors in legislation.

When Senator Baker was talking about the error that resulted from a House of Commons standing committee's amendment, that actually could fall within the definition of drafting, because

De façon générale, les tribunaux corrigeront une erreur de rédaction s'il peut être démontré qu'elle entraîne une absurdité manifeste.

C'est pourquoi j'ai posé la question d'entrée de jeu. L'erreur ne provient toutefois pas de la rédaction. C'est une erreur commise par le comité permanent de la Chambre des communes.

Monsieur le président, je suis d'accord avec le sénateur Tannas : si nous adoptons le projet de loi dans sa forme actuelle, nous devons clairement préciser que cette erreur était déjà là et que nous l'avions déjà repérée. De plus, nous devons tout simplement documenter la façon dont elle a été commise à la Chambre des communes et notre mécontentement par rapport à ce genre d'erreurs dans les mesures législatives.

Le sénateur McInnis : C'est une observation fondée et exacte.

Je respecte les propos du sénateur Cowan, car nous sommes saisis du projet de loi. Cela dit, c'est également notre travail d'adopter des mesures législatives qui expriment l'intention de leur auteur. C'est précisément ce que nous faisons. C'est l'objectif. On nous a dit ce matin que cela ne porterait pas atteinte aux activités de la commission. C'est ce qu'on nous a dit. Ce sera peut-être un peu lourd, mais la commission pourra exercer ses activités.

Je suis on ne peut plus d'accord avec le sénateur Baker. Il nous incombe de signaler cela haut et fort, en insistant sur le fait que nous avons trouvé cette erreur, dans la mesure où, s'ils ont de la difficulté avec la rédaction, nous pouvons leur signaler très rapidement. C'est une question d'ordre technique. Si cela est remis en question de quelque façon que ce soit, il y a une quantité de précédents juridiques pour nous aider à trancher.

Je pense que nous devrions aller de l'avant avec ce projet de loi.

Le sénateur Cowan : Je crois avoir entendu Mme Ebbs proposer que cette erreur soit corrigée avant l'entrée en vigueur du projet de loi. Est-ce bien ce que vous avez dit?

Mme Ebbs : C'est effectivement ce qu'il faudrait faire, idéalement, mais la commission n'est pas vraiment dans une position pour recommander comment cela doit se faire ou quelle solution peut être envisagée.

Le sénateur Cowan : Je comprends. Dans ce cas, nos observations pourraient peut-être proposer que ces amendements soient apportés avant que le projet de loi n'entre en vigueur.

Le président : Est-ce que quelqu'un a quelque chose à ajouter?

La sénatrice Batters : Je remarque que l'opinion émise par Larry Seiferling fait mention des deux affaires citées par le sénateur Baker. Seiferling s'est servi des deux pour nous signaler comment les cours et les tribunaux traitent des erreurs de rédaction qui se retrouvent dans les lois.

L'erreur causée par un amendement proposé par un comité permanent de la Chambre des communes dont parlait le sénateur Baker pourrait très bien être considérée comme une erreur de

though it isn't being done by a legislative drafter in particular, they are helping to draft the legislation by making those types of amendments.

The Chair: I think that exhausts the discussion on that one particular amendment.

Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion in amendment?

Some Hon. Senators: Yes.

Some Hon. Senators: No.

The Chair: I'd better see a show of hands.

All those in favour of adopting the amendment? Three. Opposed?

The amendment is defeated.

Shall clause 7 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Carried.

Shall clause 8 carry?

Senator Cowan: Mr. Chair, I appear to have lost my spot here. I have too many paper, I'm afraid.

The Chair: Mr. Bédard, what clause was Senator Cowan referring to earlier?

Mr. Bédard: Senator Cowan, your amendment will presumably be after clause 12.

Senator Cowan: Exactly. It will be at line 36, on page 6.

The Chair: Shall clause 8 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Carried.

Shall clause 9 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Carried.

Shall clause 10 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Carried.

Shall clause 11 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Carried.

Shall clause 12 carry?

Senator Cowan.

Senator Cowan: Mine is new clause 12.1. My amendment is on page 6 after line 36, Mr. Chair.

The Chair: The copies are being circulated now.

rédaction, car, bien qu'il ne s'agisse pas du travail d'un rédacteur législatif proprement dit, le comité contribue quand même à la rédaction du projet de loi en apportant ce type d'amendement.

Le président : Je crois que cela vide la question concernant cet amendement particulier.

Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion d'amendement?

Des voix : Oui.

Des voix : Non.

Le président : Nous allons donc procéder à main levée.

Qui est pour l'adoption de l'amendement? Trois. Qui est contre?

L'amendement est rejeté.

L'article 7 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté.

L'article 8 est-il adopté?

Le sénateur Cowan : Monsieur le président, je crois que j'ai perdu le fil. J'ai trop de documents devant moi, semble-t-il.

Le président : Monsieur Bédard, à quel article le sénateur Cowan faisait-il référence un peu plus tôt?

M. Bédard : Sénateur Cowan, votre amendement viendra vraisemblablement après l'article 12.

Le sénateur Cowan : Exactement. Ce sera à la ligne 37, page 6.

Le président : L'article 8 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté.

L'article 9 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté.

L'article 10 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté.

L'article 11 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté.

L'article 12 est-il adopté?

Le sénateur Cowan.

Le sénateur Cowan : Mon amendement porte sur le nouvel article 12.1. Le changement vise la ligne 37 de la page 6, monsieur le président.

Le président : Des copies de l'amendement sont présentement distribuées.

Senator Cowan: Would you like me to read it into the record?

The Chair: Please.

Senator Cowan: I move:

That Bill C-525 be amended on page 6, by adding after line 36 the following:

“12.1. Subsection 100(1) of the Act is replaced by the following:

100. (1) The Board must revoke the certification of a council of employee organizations that has been certified as a bargaining agent if the Board is satisfied, on application by the employer or an employee organization that forms or has formed part of the council, that the council no longer meets the condition for certification set out in paragraph 64(1.1)(c) for a council of employee organizations.

The Chair: Do you want to elaborate on that?

Senator Cowan: It's simply the point I made earlier, which is that it is a similar error. The act refers to 64(1)(c) and the appropriate reference should be to 64(1.1)(c).

The Chair: Ms. Ebbs, do you wish to comment on this amendment and the impact?

Senator Cowan: If I could add one point, here is a situation where Parliament has directed the board to act in a certain way, in certain circumstances. As a result of the drafting error, that directive has been removed or no longer exists. So I think that the fact that it's ineffective is a significant matter.

Ms. Ebbs: We have reviewed this section and the effect is similar to the issue of the regulation-making powers and meeting the conditions for certification set out in a paragraph that no longer exists. So that section would pretty much lose its meaning. However, in such a circumstance we are thinking that the board could still take action under its general power.

I apologize because we didn't have a chance to review this before, so we're looking at it as we're answering the question.

In section 12 of the Public Service Labour Relations Act, the board is given some general powers that we might be able to use to fill the gap that would be left by subsection 100(1) no longer having any real meaning. Section 19 of the Public Service Labour Relations and Employment Board Act also speaks of some general powers that the board may be able to use, but the bottom line is that subsection 100(1) would pretty much no longer have any meaning.

Le sénateur Cowan : Pourriez-vous en faire la lecture pour les besoins du compte-rendu?

Le président : Nous vous écoutons.

Le sénateur Cowan : Je propose :

Que le projet de loi C-525 soit modifié à la page 6, par adjonction, après la ligne 37, de ce qui suit :

« 12.1. Le paragraphe 100(1) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

100. (1) À la demande de l'employeur ou de toute organisation syndicale faisant ou ayant fait partie d'un regroupement accrédité comme agent négociateur, la Commission révoque l'accréditation de celui-ci si elle arrive à la conclusion qu'il ne remplit plus les conditions d'accréditation fixées par l'alinéa 64(1.1)c. »

Le président : Souhaitez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet?

Le sénateur Cowan : L'amendement renvoie à ce que je disais tout à l'heure, puisqu'il s'agit d'une erreur semblable. La loi renvoie à 64(1)(c) alors qu'elle devrait renvoyer à 64(1.1)(c).

Le président : Madame Ebbs, souhaitez-vous commenter cet amendement et ses répercussions possibles?

Le sénateur Cowan : Si vous me le permettez, voilà un exemple de situation où le Parlement instruit la commission qu'elle doit se comporter d'une certaine façon dans certaines circonstances. Étant donné l'erreur de rédaction, la directive a été supprimée — ou elle n'existe plus. Par conséquent, je pense que le fait que la directive ne s'applique pas est quelque chose d'important.

Mme Ebbs : Nous avons examiné cet article et nous avons trouvé que son effet est similaire à la question des pouvoirs en matière de réglementation et à celle du besoin de respecter les conditions de certification mises de l'avant dans un alinéa qui n'existe plus. En fin de compte, cet article perdrait sa raison d'être. Toutefois, dans une telle situation, nous estimons que la commission pourrait toujours agir en vertu de ses pouvoirs généraux.

Vous nous excuserez, car nous n'avons pas encore eu la chance d'examiner cela, alors il s'agit d'une réponse donnée à froid.

L'article 12 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique confère certains pouvoirs à la commission, pouvoirs qui seraient peut-être en mesure de combler le vide découlant du fait que le paragraphe 100(1) n'a plus vraiment de sens. L'article 19 de la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique fait aussi état de certains pouvoirs généraux conférés à la commission, mais, il reste que le paragraphe 100(1) sera pratiquement vidé de tout son sens.

The Chair: What you're saying, as I interpret it, not using the same words in terms of impact as the previous amendment, but your preference still would be obviously a timely amendment?

Ms. Ebbs: That is true.

I should also add that at the present time the board has no current cases related to subsection 100(1).

Senator Tannas: For practical purposes, how many cases have there been in the last five years?

Ms. Guilbert: I only have statistics on applications for certification. There are four, one a year. One was launched yesterday.

Senator Tannas: Within the public service?

Ms. Guilbert: Correct.

The Chair: Is there any further discussion?

Senator Baker: I would like to reiterate that this is another manifest absurdity that we are enacting into law and should be looked upon by the courts as such. They go over the records of this committee and will discover that the error was made in a standing committee of the House of Commons, which did not do due diligence in their operations. The due diligence performed here in the Senate is not performed in the House of Commons.

Senator Cowan: You referred to section 19.

Ms. Ebbs: Of the Public Service Labour Relations and Employment Board Act.

Senator Cowan: Was that not repealed in 2013?

Ms. Ebbs: The Public Service Labour Relations and Employment Board Act is new.

Senator Cowan: Yesterday, the evidence talked about section 36 and, in fact, that was repealed and replaced by section 12, which had the same wording.

Ms. Guilbert: Correct, but —

Senator Cowan: What about 19?

Ms. Guilbert: — there is an additional provision. I'm looking for it here, so bear with me.

Senator Cowan: This was in the omnibus bill last year.

Ms. Guilbert: Correct, but two general granting powers were given to the board. One is under the Public Service Labour Relations Act, section 12, and under the Public Service Labour Relations and Employment Board Act there is an additional or similar power found at section 19. It says:

The Board is to exercise the powers and perform the duties and functions that are conferred or imposed on it by this Act or any other Act of Parliament.

Le président : Si je vous ai bien compris, sans reprendre les mêmes mots que pour décrire les répercussions de l'amendement précédent, vous continuez néanmoins de pencher en faveur d'un amendement ponctuel?

Mme Ebbs : C'est exact.

Je dois ajouter qu'à l'heure actuelle, la commission n'a aucun dossier actif se rapportant au paragraphe 100(1).

Le sénateur Tannas : Question d'avoir l'heure juste, combien de cas y a-t-il eu au cours des cinq dernières années?

Mme Guilbert : Les seules statistiques que j'ai portent sur les demandes de certification. Il y en a quatre; une par année. L'une d'elles a été soumise hier.

Le sénateur Tannas : Au sein de la fonction publique?

Mme Guilbert : Oui.

Le président : Quelqu'un a-t-il quelque chose à ajouter?

Le sénateur Baker : Je tiens à répéter que ce que nous nous apprêtons à faire est une autre absurdité manifeste, et que c'est une question qui devrait être tranchée par les tribunaux. Ils vont examiner les comptes rendus des comités et découvrir que l'erreur a été commise par un comité permanent de la Chambre des communes qui n'a pas fait preuve de diligence raisonnable dans son travail. La diligence raisonnable que nous voyons ici, au Sénat, n'a pas cours à la Chambre des communes.

Le sénateur Cowan : Vous avez parlé de l'article 19.

Mme Ebbs : Oui, de l'article 19 de la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique.

Le sénateur Cowan : Ne l'a-t-on pas abrogé en 2013?

Mme Ebbs : La Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique est une nouvelle loi.

Le sénateur Cowan : Hier, les témoignages portaient sur l'article 36 alors que cet article a en fait été abrogé et remplacé par l'article 12, qui avait le même libellé.

Mme Guilbert : C'est exact, mais...

Le sénateur Cowan : Qu'en est-il de l'article 19?

Mme Guilbert : ... il y a une disposition additionnelle. Je la cherche, donnez-moi un instant je vous prie.

Le sénateur Cowan : Cela faisait partie du projet de loi omnibus de l'an dernier.

Mme Guilbert : Oui, mais la commission se voit déléguer des pouvoirs à deux endroits. D'abord, à l'article 12 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, puis à l'article 19 de la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, qui confère un pouvoir additionnel ou similaire. L'article stipule :

La Commission exerce les attributions que lui confère la présente loi ou toute autre loi fédérale.

So section 12 of the PSLRA and section 19 of the PSLREBA both grant general powers to the board.

Senator Baker: Just to pick up on that point Senator Cowan was referencing, because we're talking about the Public Service Labour Relations Act, he's correct that that section 19 no longer exists and really has been transferred to section 16 under powers of the board, but I'm not disputing what the witness has just pointed out.

Senator Tannas: I would propose that this be picked up in the observation, as well, for correcting. It may be that if you correct one, you correct the other.

Senator Cowan: They should be corrected at the same time, absolutely.

The Chair: All right, have we exhausted the discussion with respect to this amendment?

Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion in amendment? I'll ask for a show of hands again.

All in favour of adopting the amendment? Opposed?

The motion is lost, defeated.

Shall clause 12 carry?

Some Hon. Senators: Agreed.

Some Hon. Senators: No.

The Chair: Carried, on division.

Shall clause 13 carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Carried.

Shall clause 1, which contains the short title, carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Carried.

Shall the title carry?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Carried.

Shall the bill carry?

Some Hon. Senators: Agreed.

Some Hon. Senators: On division.

The Chair: Carried, on division.

Does the committee wish to consider appending observations to the report?

Some Hon. Senators: Yes.

The Chair: Is there any need to go in camera? This has been a pretty open discussion, so I don't think there is any need.

Alors, la commission se voit donner des pouvoirs à l'article 12 de la LRTEFP et à l'article 19 de la LCRTEFP.

Le sénateur Baker : Je veux simplement confirmer ce que le sénateur Cowan disait tout à l'heure. Il avait raison de dire que l'article 19 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique a été supprimé et transféré à l'article 16, sous Pouvoirs de la Commission. Mon intervention ne visait pas à contester ce que notre témoin vient de souligner.

Le sénateur Tannas : Je propose que cela soit aussi repris dans nos observations, aux fins de correction. Il se pourrait que le fait d'en corriger un corrige l'autre aussi.

Le sénateur Cowan : Vous avez tout à fait raison, il faut que ces corrections soient apportées en même temps.

Le président : D'accord. Avons-nous vidé la question au sujet de cet amendement?

Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion d'amendement? Je demande une fois de plus le vote à main levée.

Vous plaît-il d'adopter l'amendement? Qui est contre?

La motion est rejetée.

L'article 12 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Des voix : Non.

Le président : Adopté, avec dissidence.

L'article 13 est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté.

L'article 1, le titre abrégé, est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté.

Le titre du projet de loi est-il adopté?

Des voix : Oui.

Le président : Adopté.

Le projet de loi est-il adopté?

Des voix : Oui.

Des voix : Avec dissidence.

Le président : Adopté, avec dissidence.

Souhaitez-vous que le rapport soit accompagné d'observations?

Des voix : Oui.

Le président : Devrions-nous poursuivre à huis clos? La discussion a été passablement ouverte jusqu'ici, alors je ne crois pas qu'il soit nécessaire de passer à huis clos.

Senator Tannas: I had an opportunity to try and put pen to paper with respect to an observation that I think would essentially detail what has happened, and I have passed it along here.

Subsequent to the completion of our hearings of Bill C-525 and during the clause-by-clause examination, the committee became aware of a minor drafting error concerning chapeau 9. This clause amends section 64 of the Public Service Labour Relations Act, which addresses the criteria that the Public Service Labour Relations and Employment Board must consider before ordering that a representation vote be taken further to an application to certify an employee organization as the bargaining agent for a bargaining unit.

Clause 9 deletes paragraph 64(1)(c) and moves its contents to new paragraph 64(1.1)(c). The existing paragraph 64(1)(c) remains referenced in sections 39(d) and 100(1), which were not amended by the bill.

The committee has heard evidence that while this omission is not trivial, it will not prevent the board from obtaining information necessary for it to discharge its duties with regard to 64(1)(c).

While regrettable, the committee recommends that the bill be passed and that the drafting error be corrected in future legislation prior to Bill C-525 coming into force.

Senator Cowan: Would you make the appropriate —

Senator Tannas: If we can get that description of the problem in there, that's what I would suggest be our observation.

Senator McInnis: I'm concerned a bit about the coming into force. I didn't quite hear. Are you recommending —

Senator Tannas: In the observation, yes.

Senator McInnis: — that the amendment go through between now and July 15?

Senator Baker: In the observation.

Senator McInnis: I understand that.

Senator Tannas: So we're recommending that.

Senator McInnis: You don't want to delay —

The Chair: Observations traditionally are adopted on a consensus basis, so I want to make you aware of that as well. I think I do see a consensus.

Senator McInnis: I think I understand.

The Chair: Perhaps in terms of the finalized wording, the steering committee can make sure that it's meeting all of the requirements the committee has suggested.

Is it agreed that I report this bill to the Senate, with observations?

Hon. Senators: Agreed.

Le sénateur Tannas : J'ai eu le temps de formuler une observation qui rapporte, selon moi, l'essentiel de ce que nous avons discuté. J'en ai fait distribuer une copie.

L'étude article par article qui a suivi la fin de ses audiences sur le projet de loi C-525 a permis au comité de découvrir une petite erreur de rédaction à l'article 9 du projet de loi. Cet article modifie l'article 64 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, où sont stipulées les conditions que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique doit examiner avant d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation à la réception d'une demande d'accréditation afin de vérifier que l'organisation syndicale demanderesse a l'autorité voulue pour agir à titre d'agent négociateur.

L'article 9 supprime l'alinéa 64(1)c) et en déplace le contenu au nouvel alinéa 64(1.1)c). L'alinéa 64(1)c) existant continue d'être évoqué aux articles 39d) et 100(1), que le projet de loi ne modifie pas.

Le comité a entendu des témoignages lui signalant que, bien que cette omission ne soit pas triviale, elle n'empêchera pas la commission d'obtenir l'information qui lui est nécessaire pour s'acquitter de ses responsabilités relativement à l'alinéa 64(1)c).

Bien que cela soit regrettable, le comité recommande que le projet de loi soit adopté et que l'erreur de rédaction soit corrigée dans une version ultérieure, avant l'entrée en vigueur dudit projet de loi.

Le sénateur Cowan : Feriez-vous le bon...

Le sénateur Tannas : Si l'on pouvait y inclure une description du problème, cela pourrait devenir l'observation proposée.

Le sénateur McInnis : J'ai des réserves sur l'entrée en vigueur. Je n'ai pas bien entendu. Est-ce que vous recommandez...

Le sénateur Tannas : Dans l'observation, oui.

Le sénateur McInnis : ... que l'erreur soit corrigée d'ici au 15 juillet?

Le sénateur Baker : Dans l'observation.

Le sénateur McInnis : Je comprends cela.

Le sénateur Tannas : C'est ce que nous recommandons.

Le sénateur McInnis : Vous ne voulez pas retarder l'adoption.

Le président : Je tiens aussi à vous dire que, généralement, les observations font l'objet d'un consensus. Je pense qu'il me faut l'unanimité.

Le sénateur McInnis : Je pense que je comprends.

Le président : Pour ce qui concerne le libellé définitif, je crois que nous nous en remettrons au comité directeur, qui veillera à ce que toutes les exigences proposées par le comité soient satisfaites.

Vous plaît-il que je fasse rapport au Sénat de ce projet de loi avec observations?

Des voix : Oui.

The Chair: Agreed.

All right, thank you very much.

(The committee adjourned.)

Le président : Oui.

D'accord, merci beaucoup.

(Le comité s'ajourne.)

Friday, December 12, 2014

Public Service Labour Relations and Employment Board:

Sylvie Guilbert, Executive Director and General Counsel;
Virginia Adamson, Senior Legal Counsel;
Catherine Ebbs, Chairperson.

Canada Industrial Relations Board:

Elizabeth MacPherson, Chairperson;
Ginette Brazeau, Executive Director and General Counsel.

Employment and Social Development Canada, Labour Program:

Charles Philippe Rochon, Deputy Director, Strategic Policy and
Legislative Reform.

Le vendredi 12 décembre 2014

*Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction
publique :*

Sylvie Guilbert, directrice générale et avocate générale;
Virginia Adamson, avocate générale principale;
Catherine Ebbs, présidente.

Conseil canadien des relations industrielles :

Elizabeth MacPherson, présidente;
Ginette Brazeau, directrice générale et avocate générale.

Emploi et Développement social Canada, Programme du travail :

Charles Philippe Rochon, directeur adjoint, Politique stratégique et
réforme législative.

WITNESSES

Wednesday, December 10, 2014

Blaine Calkins, Member of Parliament for Wetaskiwin, sponsor of the bill.

Federally Regulated Employers - Transportation and Communications:

John P. Farrell, Executive Director.

Unifor:

Roland Kiehne, Director of Membership Mobilization and Political Action (by video conference);

Anthony Dale, Legal Counsel (by video conference).

Air Line Pilots Association, International:

Captain Dan Adamus, President, Canada Board.

Canadian Union of Public Employees:

Paul Moist, National President.

Christian Labour Association of Canada:

Brendan Kooy, Regional Director for Eastern Ontario.

Canada Industrial Relations Board:

Elizabeth MacPherson, Chairperson (by video conference).

Thursday, December 11, 2014

Canadian LabourWatch Association:

John Mortimer, President.

Public Service Alliance of Canada:

Chris Aylward, National Executive Vice-President, Executive Office;

Shannon Blatt, Legal Officer.

Canadian Labour Congress:

Chris Roberts, Director, Social and Economic Policy Department.

As individuals:

Sara Slinn, Associate Professor, Osgoode Hall Law School (by video conference);

Larry Seiferling, Lawyer, McDougall Gauley LLP.

Employment and Social Development Canada, Labour Program:

Charles Philippe Rochon, Deputy Director, Strategic Policy and Legislative Reform.

Public Service Labour Relations and Employment Board:

Sylvie Guilbert, Executive Director and General Counsel;

Virginia Adamson, Senior Legal Counsel.

TÉMOINS

Le mercredi 10 décembre 2014

Blaine Calkins, député, Wetaskiwin, parrain du projet de loi.

Employeurs des transports et communications de régie fédérale :

John P. Farrell, directeur administratif.

Unifor :

Roland Kiehne, directeur, Mobilisation des membres et action politique (par vidéoconférence);

Anthony Dale, conseiller juridique (par vidéoconférence).

Air Line Pilots Association, International :

Capitaine Dan Adamus, président, Conseil canadien.

Syndicat canadien de la fonction publique :

Paul Moist, président national.

Association ouvrière chrétienne du Canada :

Brendan Kooy, directeur régional, Est de l'Ontario.

Conseil canadien des relations industrielles :

Elizabeth MacPherson, présidente (par vidéoconférence).

Le jeudi 11 décembre 2014

Association LabourWatch du Canada :

John Mortimer, président.

Alliance de la Fonction publique du Canada :

Chris Aylward, vice-président exécutif national, Bureau de direction;

Shannon Blatt, conseillère juridique.

Congrès du Travail du Canada :

Chris Roberts, directeur, Services des politiques sociales et économiques.

À titre personnel :

Sara Slinn, professeure agrégée, Osgoode Hall Law School (par vidéoconférence);

Larry Seiferling, avocat, McDougall Gauley LLP.

Emploi et Développement social Canada, Programme du travail :

Charles Philippe Rochon, directeur adjoint, Politique stratégique et réforme législative.

Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique :

Sylvie Guilbert, directrice générale et avocate générale;

Virginia Adamson, avocate générale principale.