



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 007 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 18 avril 2016

—
Président

M. Bryan May

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

Le lundi 18 avril 2016

•(1530)

[Traduction]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Bonjour et bienvenue à cette réunion. La séance est ouverte.

Je vous présente les témoins que nous accueillons aujourd'hui. Il s'agit de M. Tony Fanelli, vice-président et directeur en relations de travail à l'Industrial Contractors Association of Canada, et de M. Derrick Hynes, directeur exécutif à l'organisation Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF). Je vous remercie d'être parmi nous aujourd'hui.

Nous accueillons également le président et chef de la direction de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, en l'occurrence M. Daniel Kelly. Je vous remercie, monsieur Kelly, de comparaître de nouveau devant le Comité. Vous êtes le premier témoin qui témoigne de nouveau devant le Comité au cours de la présente législature. De deux choses l'une: ou nous ne vous avons pas trop malmené la dernière fois ou vous aimez être sur la sellette. Je vous taquine.

Je souhaite également la bienvenue à la députée Benson que je remercie de participer à la séance d'aujourd'hui. Pour ce qui est de John, je le présenterai lorsqu'il arrivera.

Nous entrons tout de suite dans le vif du sujet. Nous poursuivons l'étude du projet de loi C-4. Je me permets de demander aux témoins de se présenter et de faire une brève déclaration liminaire. Nous commençons par M. Tony Fanelli.

•(1535)

M. Tony Fanelli (vice-président et directeur en relation de travail, Industrial Contractors Association of Canada): Merci.

Je m'appelle Tony Fanelli. Je représente diverses organisations du secteur du bâtiment au Canada.

Sur le formulaire de demande, j'ai indiqué que je représentais l'Industrial Contractors Association, mais je précise que je représente également une autre grande organisation qui s'appelle la NCLRA. Je vous en parlerai dans quelques instants.

Souhaitez-vous que je fasse mon exposé maintenant ou préférez-vous que je donne des précisions sur cette organisation?

Le président: Donnez-nous d'abord des précisions.

M. Tony Fanelli: C'est parfait.

Qu'est-ce que la NCLRA? Dans le secteur du bâtiment, on connaît assez bien les nombreuses organisations et leurs sigles, mais j'avoue à regret que, mis à part notre groupe, peu de gens savent comment nous sommes organisés et comment nous négocions. Le sigle NCLRA désigne la National Construction Labour Relations Alliance of Canada. Il s'agit en fait de l'organisation-cadre qui chapeaute

diverses associations provinciales et nationales d'entrepreneurs de partout au Canada.

Nous sommes des entrepreneurs syndiqués qui constituons à peu près 50 % des intervenants des secteurs commercial et institutionnel de l'industrie du bâtiment. Nous employons approximativement un demi-million de travailleurs. Certains entrepreneurs n'en emploient qu'un ou deux. Les entreprises que je représente, y compris la nôtre, retiennent périodiquement les services de centaines ou de milliers de travailleurs, dans un cycle sans fin d'augmentation ou de diminution des activités dans le bâtiment. Cette réalité rend nos activités très complexes et exige que nous soyons en mesure de déployer des travailleurs de façon raisonnable. La réussite ou l'échec d'un projet dépend fréquemment de la façon dont on a déployé les effectifs.

Chaque groupe provincial et national d'entrepreneurs représente un grand nombre d'intervenants. À titre d'exemple, je signale qu'il y a 60 groupes d'entrepreneurs en Ontario, 32 en Alberta, 35 en Colombie-Britannique et 28 en Saskatchewan. Chacun de ces groupes représente des centaines ou des milliers d'entrepreneurs. Les associations d'entrepreneurs négocient au nom de l'ensemble de leurs membres auprès des parties patronales concernées.

Les divers corps de métier ont créé un réseau complexe de relations avec nos partenaires syndicaux. Nous constituons inévitablement la moitié des conseils de fiduciaires des fonds de pension, des régimes de santé et d'aide sociale, des fiducies de formation professionnelle et d'éducation, des fonds d'amélioration de l'industrie, des fonds de prestations supplémentaires de chômage et la liste est encore bien longue. C'est à cet égard que certaines dispositions du projet de loi C-377 auraient compliqué la situation. Les définitions qui modifient le paragraphe 149.01(1) de la Loi de l'impôt sur le revenu sont très vastes. D'après l'avis juridique qu'ont reçu de leurs avocats les diverses associations que nous représentons, ces définitions sont tellement vastes que les groupes d'entrepreneurs et les employeurs individuels peuvent être considérés comme des organisations ou des fiducies ouvrières. Il va sans dire que personne n'avait envisagé une telle éventualité.

Le secteur du bâtiment est hautement concurrentiel. Presque chaque emploi découle d'un appel d'offres. Le soumissionnaire retenu doit être celui qui a proposé le meilleur prix. Personnellement, je n'ai jamais douté que le projet de loi C-377 visait à donner un avantage aux acteurs non syndiqués. Dans le cadre du processus d'appel d'offres, nous siégeons aux conseils des fiducies de formation et d'éducation et des fonds d'amélioration de l'industrie. Nous cotisons à ces fonds et les fiducies de formation nous donnent un appui considérable. Il est évident que lorsque la valeur de nos contributions pour chaque corps de métier et l'appui que nous recevons d'une fiducie de formation deviennent du domaine public, il est très simple de remonter à la source pour savoir comment nous avons réalisé certains projets, comment nous avons combiné les corps de métier, comment nous avons mis sur pied des équipes, comment nous les avons déployées et comment nous avons géré le projet. Or, cela a une incidence énorme sur la confidentialité commerciale de nos activités. Cette conséquence justifie à elle seule l'abrogation de la loi.

Le coût imputé aux entrepreneurs constitue l'une des questions les plus importantes que je souhaite aborder. Ces coûts sont énormes. Mon entreprise, qui agit en tant qu'entrepreneur général, embauche des ouvriers de tous les corps de métier. Elle verse des cotisations aux divers fonds de fiducie de chaque syndicat du secteur du bâtiment. Chaque syndicat compte au moins quatre fonds de fiducie. Il y a en tout 16 syndicats. Dans certains cas, comme un même syndicat représente plus d'un groupe de négociation, notre entreprise, qui a actuellement des activités dans six provinces, devra présenter 500 rapports par année, et fournir tellement de détails que certains rapports seront aussi volumineux que l'annuaire téléphonique d'une grande ville. Pourquoi exige-t-on ces rapports?

• (1540)

Si aux termes du projet de loi C-377, l'association Construction Labour Relations de l'Alberta ou l'Industrial Contractors Association of Canada sont considérées comme des fiducies ouvrières et qu'elles doivent à ce titre faire des rapports et des déclarations, cela signifie que la confidentialité de leurs activités ne sera plus respectée et que leurs stratégies de négociation deviendront du domaine public.

Il va sans dire qu'une telle situation ne favoriserait en rien les relations de travail et ne servirait l'intérêt d'aucune des parties concernées. J'évolue dans le monde des relations de travail au Canada depuis près de 40 ans. Au cours de cette période, il n'y a jamais eu de problème de cette nature. Si cette question n'a jamais causé de problème dans le passé, que gagnerait-on à faire une divulgation publique de cette envergure? Une telle divulgation aurait des répercussions sur des milliers d'entrepreneurs syndiqués à l'échelle du Canada, qui sont représentés par des organisations affiliées à la NCLRA.

Les entrepreneurs estiment qu'il s'agit uniquement d'une nouvelle stratégie concurrentielle orchestrée par nos plus féroces concurrents qui souhaitent se prévaloir du poids du gouvernement du Canada pour nous couper l'herbe sous le pied.

Il nous incombe également de veiller au respect des renseignements personnels de nos employés. Par surcroît, cette mesure législative nous force à choisir quelle loi nous allons enfreindre: la Loi de l'impôt sur le revenu ou diverses lois provinciales et fédérales sur la protection des renseignements personnels.

En conclusion, la situation pourrait être différente si une partie avait tort et l'autre raison, mais ce n'est pas le cas. Les entrepreneurs syndiqués du Canada estiment que le projet de loi C-377 ne propose aucun changement valable et, par conséquent, ils en appuient

l'abrogation comme le prévoit le projet de loi C-4 qui est à l'étude aujourd'hui.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Fanelli.

Nous passons maintenant à M. Hynes de l'organisation Employeurs des transports et communications de régie fédérale.

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

Je souhaite le bonjour à tous les députés ici présents cet après-midi. J'aurai le plaisir de vous faire part du point de vue d'ETCOF au sujet du projet de loi C-4.

Pour ceux d'entre vous qui ne seraient pas au courant, ETCOF correspond à Employeurs des transport et communications de régie fédérale. Compte tenu de la longueur de ce nom, vous comprendrez certainement pourquoi nous préférons utiliser l'acronyme ETCOF.

Les organisations membres d'ETCOF sont des entreprises de régie fédérale qui oeuvrent dans les secteurs des transports et des communications. Le traitement des relations de travail en vertu du Code canadien du travail constitue le domaine d'intérêt commun entre ces entreprises. ETCOF existe depuis plus de 30 ans. Il s'agit essentiellement de la principale association d'employeurs dans le secteur fédéral puisqu'elle représente entre autres des compagnies très connues comme Air Canada, Bell, CN, CP Rail et Telus et, à ce titre, plus de 400 000 employés. La plupart des entreprises membres comptent une forte proportion d'employés syndiqués et affichent un long bilan de réussite en matière de mobilisation tripartite au titre du régime fédéral sur les relations de travail. Je reviendrai sur cet aspect de la question dans quelques minutes.

Comme vous le savez très bien, le projet de loi C-4 propose l'abrogation de deux mesures législatives adoptées au cours de la dernière législature, en l'occurrence les projets de loi C-377 et C-525. ETCOF estime que ces deux lois sont le fruit d'un processus inapproprié qui a fait abstraction de l'approche tripartite existante pourtant bien établie en matière de relations de travail.

Cependant, compte tenu de l'incidence considérable sur les relations de travail de la loi C-525, qui porte sur l'accréditation et la révocation des syndicats, j'y consacrerai le peu de temps de parole dont je dispose aujourd'hui.

ETCOF a activement participé au processus qui a mené à la présentation et à l'adoption du projet de loi C-525 et a exprimé publiquement son opinion sur cette mesure législative à plusieurs occasions. Pour présenter aujourd'hui de façon succincte la position d'ETCOF à l'égard du projet de loi C-525, je rappelle les deux principaux arguments que notre organisation a invoqués. Ces arguments semblent contradictoires, mais au cours de mon exposé j'essaierai de vous montrer que ce n'est pas le cas.

Premièrement, ETCOF avait exprimé certaines préoccupations au sujet de la façon dont le projet de loi C-525 a été adopté. Je précise que ces préoccupations demeurent inchangées. Deuxièmement, ETCOF appuie les principes de base énoncés dans le projet de loi C-525.

Je suis certain que certains d'entre vous se demandent comment il est possible d'appuyer le projet de loi C-525 tout en exprimant certaines réserves à l'égard du processus qui a mené à son adoption. Permettez-moi de vous donner des précisions importantes.

À l'instar des organisations syndicales, ETCOF a toujours soutenu que le processus qui a mené à l'adoption du projet de loi C-525 était inapproprié. Le gouvernement avait présenté une mesure législative d'initiative parlementaire, en l'occurrence le projet de loi C-525, pour introduire un processus d'accréditation et de révocation pour toutes les organisations sous réglementation fédérale.

Nous ne considérons pas que le recours à une mesure législative d'initiative parlementaire contrevienne aux principes démocratiques, mais nous estimons que ces mesures ne devraient pas être utilisées pour modifier le Code canadien du travail. Pendant des décennies, on a eu recours à un mécanisme consultatif tripartite efficace pour apporter ce genre de modifications. Lorsque les trois principales parties prenantes, soit le gouvernement, le syndicat et la partie patronale, décidaient de concert de modifier le Code et les règlements afférents, elles menaient au préalable de vastes consultations.

Les modifications au Code canadien du travail ne devraient être envisagées que suite à des échanges sérieux qui prennent en compte les répercussions éventuelles et qui évaluent toute modification dans le contexte plus large de l'ensemble des négociations collectives. La présentation d'un projet de loi d'initiative ministérielle permet d'assurer davantage de rigueur au processus. Les comités ont généralement accès à des recherches et à des analyses et peuvent se prévaloir de ressources internes importantes, notamment l'expertise qui existe dans les programmes sur les relations de travail à EDSC et dans l'ensemble des ministères fédéraux.

Les projets de loi d'initiative parlementaire sont soumis au processus législatif et sont étudiés par les comités parlementaires concernés, mais ils ne font pas l'objet d'un examen aussi approfondi que s'ils faisaient suite à une consultation en bonne et due forme auprès des intervenants dans le cadre d'une approche pangouvernementale. Le système législatif en place fonctionne bien et nous suggérons d'y recourir.

Voici qui m'amène au deuxième argument qui semble contradictoire. ETCOF a appuyé les principes de base énoncés dans le projet de loi C-525 et souscrit aux changements proposés dans les négociations des conventions collectives des entreprises sous réglementation fédérale.

Si vous me le permettez, j'aimerais lire un extrait du témoignage présenté en décembre 2014 par ETCOF au Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles lors de l'étude du projet de loi C-525:

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.

● (1545)

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 induite 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.

... 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 % 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.

Honorables députés, j'espère que vous comprenez mieux maintenant le véritable dilemme que pose le projet de loi C-525, notamment aux membres d'ETCOF. Nous avons exprimé de sérieuses réserves quant au processus qui a mené à son adoption, mais nous appuyons certainement le libellé final de cette mesure après son amendement par les comités de la Chambre des communes et du Sénat.

Le projet de loi C-525 est axé sur trois grands principes auxquels ETCOF continue de souscrire.

Premièrement, il exige le scrutin secret lors de la certification ou de la révocation des agents négociateurs. Le vote secret est fondamental dans notre société démocratique. Nous ne pouvons imaginer une formule plus ouverte et plus équitable pour les employés qui doivent faire des choix si importants.

Deuxièmement, il fait en sorte que la syndicalisation ne puisse reposer uniquement sur la signature de carte de syndicat. Les employés sont libres de voter secrètement selon leur conscience, sans craindre de faire l'objet de coercition. La formule proposée s'inscrit dans le droit fil de ce qui se fait dans la plupart des provinces canadiennes.

Troisièmement, pour exiger la tenue d'un vote de certification ou de révocation d'un agent négociateur, il fixe à 40 % le seuil des signataires de cartes d'un syndicat. Cela correspond à ce qui se fait dans la majorité des provinces canadiennes. En Alberta, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse et en Ontario, le seuil est également fixé à 40 %. En fait, en Colombie-Britannique et en Saskatchewan, il est de 45 %.

Le projet de loi C-525 fait en sorte que le système fédéral s'aligne sur ce qui se fait dans la majorité des provinces en matière de relations de travail pour la plupart des travailleurs au pays. Par surcroît, il prévoit le vote secret, une formule tout à fait démocratique. Voilà pourquoi ETCOF a appuyé cette mesure et l'appuie toujours.

Je vous remercie de votre attention et de m'avoir donné le privilège de m'adresser à vous aujourd'hui.

● (1550)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Hynes.

Nous entendrons maintenant M. Daniel Kelly, président et chef de la direction de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

Bienvenue, monsieur Kelly.

M. Daniel Kelly (président et chef de la direction, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Merci, monsieur le président. Merci, mesdames et messieurs, d'être ici aujourd'hui.

J'ai hâte de vous expliquer un peu pourquoi la FCEI est préoccupée par les modifications qu'on envisage d'apporter aux règles et pourquoi, au bout du compte, nous étions en faveur des approches qui étaient prévues dans les projets de loi C-377 et C-525.

À titre d'information, la FCEI compte 109 000 membres propriétaires de petites et moyennes entreprises. Ces PME sont toutes exploitées par des propriétaires indépendants. Aucune d'elles n'est cotée à la bourse. Bref, il s'agit de véritables entrepreneurs indépendants qui essaient de gagner leur vie en dépit d'obstacles redoutables, et on les trouve un peu partout au pays, parfois dans vos circonscriptions.

Les questions syndicales donnent du fil à retordre à nombreux employeurs. La plupart, voire la grande majorité de nos membres ne sont pas actuellement syndiqués. Bien entendu, c'est le cas de la plupart des milieux de travail du secteur privé, comme nos données le montrent. Le nombre d'entreprises syndiquées au Canada est en baisse. Malgré cela, nous avons appuyé les règles instaurées par les deux projets de loi, et j'aimerais vous parler un peu des raisons pour lesquelles nous avons adopté ces positions.

Ce n'est pas que nous étions enchantés par certaines des dispositions du projet de loi C-377. En général, la FCEI exhorte le gouvernement à réduire la réglementation, et non pas à renforcer les règles et règlements ou à alourdir le fardeau administratif. C'était donc quelque peu inhabituel pour nous d'appuyer une mesure législative qui ajouterait des règles et règlements dans un secteur qui en a actuellement assez peu, selon moi. La raison pour laquelle nous étions en faveur, c'était pour essayer de corriger l'écart entre les règles syndicales canadiennes et leurs équivalents internationaux sur le plan de l'équité. Les gens sont souvent surpris d'apprendre que, sur la scène internationale, le Canada est aujourd'hui un cas marginal en matière d'accréditation syndicale. Dans presque tous les pays du monde où l'on paie des cotisations syndicales, faire partie d'un syndicat est un choix. Ce n'est pas une obligation lorsqu'il y a un syndicat accrédité dans un endroit donné. Partout en Europe, un employé peut se soustraire au paiement de cotisations syndicales. Cela fait partie des règles de l'Union européenne.

Cela surprend les gens parce que nous croyons qu'au Canada, notre législation syndicale se situe quelque part entre celle de l'Europe, qui est plus restrictive, et celle des États-Unis, qui serait un peu moins contraignante. En fait, ce n'est pas vrai du tout. Certains États — de moins en moins nombreux — exigent des cotisations obligatoires, comme c'est le cas chez nous, mais le Canada est maintenant l'un des rares pays qui exigent encore des cotisations obligatoires lorsqu'il y a un syndicat dans un milieu de travail. Voilà ce qui a réellement motivé l'appui de nos membres à l'égard des deux projets de loi.

Selon nous, la capacité d'un syndicat d'obliger les gens à payer des cotisations, par l'entremise de lois gouvernementales, exige des mécanismes d'examen, de divulgation et de reddition de comptes des plus rigoureux. C'est pourquoi bon nombre des dispositions du projet de loi C-377 nous avaient plu. Si cette obligation était retirée — et je ne suis pas en train de suggérer que le gouvernement risque d'aller dans cette direction —, je ne pense pas que le projet de loi C-377, c'est-à-dire les dispositions qui sont en vigueur aujourd'hui s'avèreraient nécessaires si les employés pouvaient choisir de payer ou non des cotisations. Ainsi, les employés pourraient dire: « Je crois que mon syndicat fait du bon travail. Je veux lui payer des cotisations. » Ou, dans le cas contraire, ils pourraient dire: « Eh bien, je ne suis pas sûr. Je vais retenir mes cotisations ou menacer de le faire pour m'assurer que j'obtiens, de la part de mon syndicat, une réponse appropriée à ma question. » C'est ce qui explique notre appui à l'égard de ces mesures: le fait que le Canada est aujourd'hui un cas marginal sur la scène internationale, alors que, par le passé, les lois syndicales canadiennes se trouvaient peut-être davantage dans le courant dominant.

Les petites entreprises, bien entendu, croient fermement que les syndiqués devraient avoir le droit de renoncer au paiement de cotisations syndicales. Mais sachez que les employés sont, eux aussi, d'avis qu'il faut une divulgation supplémentaire. Selon certains sondages de Léger Marketing, 84 % du public croit qu'une divulgation supplémentaire est requise.

Que le nouveau gouvernement ait décidé de faire marche arrière en abrogeant le projet de loi C-377, cela n'a rien d'étonnant, mais je dois admettre qu'il est très surprenant que le nouveau gouvernement cherche à éliminer le droit au scrutin secret pour l'accréditation syndicale. Pour moi, c'est la question la plus importante dont nous sommes saisis aujourd'hui.

• (1555)

Une des premières choses que font de nombreux gouvernements provinciaux très tôt dans leur mandat — par exemple, dans le cas d'un gouvernement néo-démocrate au niveau provincial qui a été élu avec l'appui des syndicats —, c'est d'éliminer le scrutin secret dans le processus d'accréditation syndicale. Je me suis fait les dents sur cette question au Manitoba il y a plusieurs années, lorsqu'un nouveau gouvernement est arrivé au pouvoir, à la suite de l'élection de Gary Doer.

C'est toujours un sujet de préoccupation pour les petites et moyennes entreprises. Le principe même du scrutin secret, auquel nous tenons tant lorsque nous vous élistons, devrait s'imposer lorsque les gens votent pour décider s'ils veulent ou non être représentés par un syndicat, surtout si le syndicat a le pouvoir d'obliger tous les travailleurs de l'unité à payer des cotisations, qu'ils le veulent ou non.

Voilà le message que je veux vous transmettre. Ce qui nous inquiète le plus, c'est l'éventualité que le projet de loi à l'étude mette fin au droit au scrutin secret, en toutes circonstances, avant l'accréditation d'un syndicat. Selon les sondages, même les syndiqués estiment qu'un scrutin devrait être tenu avant l'accréditation d'un syndicat. Ce n'est pas seulement le point de vue des employeurs, ce qui n'a rien de très surprenant — surtout dans le cas des petits employeurs —, mais c'est aussi, selon nous, l'avis du grand public et des syndiqués d'hier et d'aujourd'hui.

J'en viens donc à ma conclusion. D'abord, tant que les cotisations resteront obligatoires, l'exigence pour les syndicats de fournir des renseignements supplémentaires détaillés permettra certainement d'accroître la transparence et la reddition de comptes, mais je ne pas le moins du monde que cela entraînera aussi plus de coûts et plus de formalités administratives. Ensuite, étant donné que le scrutin secret est si fondamental pour nos processus démocratiques, nous vous exhortons à le maintenir pour cette question très importante et très délicate dans les relations patronales-syndicales.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Kelly.

Nous passons maintenant à M. Zimmer, qui posera la première question.

M. Bob Zimmer (Prince George—Peace River—Northern Rockies, PCC): Merci d'être des nôtres aujourd'hui.

Je n'ai qu'une question à poser. Je pense que je connais la réponse de Derrick. Votre position est très claire, et je vous en remercie.

Je vais la poser à Tony. Votre groupe ou vous-même, en tant que membre de votre groupe, appuyez-vous les cotisations syndicales volontaires au sein de votre association?

M. Tony Fanelli: Nous ne sommes pas vraiment en mesure d'en parler. Les cotisations syndicales volontaires, en ce qui nous concerne, à titre d'employeurs... Nous ne faisons que consulter les syndicats pour lesquels nous travaillons afin d'embaucher les gens dont nous avons besoin pour nos projets. C'est aux syndicats de décider comment mener leurs activités.

Dans le cas de certains syndicats locaux, les cotisations sont volontaires. Dans d'autres, elles ne le sont pas. Ce n'est pas un problème pour nous, d'une façon ou d'une autre.

M. Bob Zimmer: Qu'en est-il de la deuxième question, à propos du scrutin secret? Quelle est votre position sur le scrutin secret?

M. Tony Fanelli: Je n'ai pas de position là-dessus. Nous ne nous en mêlons pas. Notre travail relève, en grande partie, des compétences provinciales, c'est-à-dire qu'il est assujéti aux codes provinciaux des relations de travail. Cette question relève plutôt des codes nationaux ou fédéraux du travail.

M. Bob Zimmer: Voici une question pour M. Kelly. J'ai déjà été membre d'un syndicat...

Une voix: Moi aussi.

M. Bob Zimmer: ... et une de mes préoccupations à l'époque, c'était que nos cotisations servaient à appuyer certaines campagnes politiques. Je ne savais pas vraiment à quelles fins mes cotisations étaient utilisées. Il m'arrivait d'obtenir quelques renseignements là-dessus, sans trop de détails, en lisant un document ou en voyant ce qui se passait à d'autres endroits. Nous en avions la preuve, mais nous ne savions jamais quel montant était consacré aux campagnes.

Étant donné que la plupart des syndicats du secteur public bénéficient de beaucoup d'allègements fiscaux — comme ils sont des associations, ils ne paient pas d'impôt —, lorsque nous avons présenté le projet de loi... Je sais que les gens qui ont proposé ces mesures voulaient sincèrement apporter un changement positif pour des gens comme moi et d'autres qui partagent mon opinion.

Je voudrais simplement savoir comment les membres de votre organisation expliquent cela. J'ai été vraiment frappé de voir l'appui... Je ne dis pas que les syndicats n'ont pas appuyé mon parti et que, par conséquent, je suis en colère à ce sujet; absolument pas. J'étais enseignant et j'estimais que ma salle de classe était un endroit non partisan et que mon association devrait l'être aussi. Voir les cotisations servir à des fins politiques et ne pas comprendre tout à fait combien d'argent y était réellement consacré, voilà ce qui était difficile à accepter.

Qu'en pensez-vous? Comment pouvons-nous améliorer la situation à partir de maintenant? Nous pensons savoir où cela va mener. Comment comptez-vous améliorer les choses pour des gens comme moi?

•(1600)

M. Daniel Kelly: Il y a quelques points à souligner. D'abord, si je ne me trompe pas, c'était le gouvernement libéral précédent qui a interdit aux syndicats et aux sociétés de verser des contributions aux partis politiques, et nos membres étaient en faveur. La plupart de nos membres proviennent d'entreprises constituées en sociétés et ils ont appuyé l'idée d'interdire les contributions des syndicats et des sociétés.

Ce ne sont pas tant les contributions qui posent problème. Ce sont plutôt tous les autres moyens par lesquels les syndicats appuient des causes qui aident ensuite à faire élire des partis politiques. C'est certainement une réalité quotidienne à l'échelon provincial. Par exemple, les syndicats envoient régulièrement leurs cadres à des conférences anti-Israël partout dans le monde. Ils utilisent toutes

sortes de moyens pour soutenir des causes par l'entremise de cotisations obligatoires, sans nécessairement en faire part à leurs membres.

On me demande souvent: « Comment ce projet de loi s'appliquerait-il à mon organisation, pour que l'adhésion soit volontaire? » Bien entendu, si jamais les gouvernements font un tel choix, nous serions certes disposés à le respecter. La différence, c'est que dans le cas d'une association commerciale ou de presque n'importe quel groupe, dès l'instant où une personne a des réserves à l'égard des opinions ou des dépenses de son association, elle peut choisir de s'en retirer immédiatement et de ne pas y cotiser, ce qui est le vote le plus précieux.

Dans le contexte législatif actuel au Canada, nous ne permettons pas cela. Je dois dire que la mesure législative en vigueur, qui découle du projet de loi C-377, existe aujourd'hui, en grande partie, aux États-Unis. Les gouvernements, même l'actuel gouvernement démocrate, n'ont pas éliminé la mesure législative qui est actuellement appliquée aux États-Unis. Ce n'est donc pas quelque chose de complètement nouveau.

Comme je l'ai dit, notre argument fondamental, c'est que le pouvoir d'exiger des cotisations, par l'entremise d'une loi gouvernementale, s'accompagne, selon nous, de responsabilités supplémentaires. Le projet de loi C-377 n'est qu'une façon de s'y prendre. Par ailleurs, il faudrait peut-être interdire aux syndicats d'appuyer des causes politiques. C'est essentiellement ce que vise la législation en Europe. La raison principale pour laquelle l'adhésion aux syndicats est volontaire partout en Europe, c'est justement pour empêcher les syndicats de se servir des cotisations obligatoires à des fins politiques. C'est là, je suppose, une autre piste que le Parlement pourrait étudier.

M. Bob Zimmer: Oui, et je pense que vous nous avez aussi bien fait comprendre que l'option des cotisations volontaires serait une mesure plus radicale.

Ce qui m'embête... J'ai aussi été menuisier. En passant, je me considère toujours, de prime abord, comme un menuisier. Je pouvais simplement changer de syndicat. Je n'étais pas obligé de rester avec un syndicat particulier. Par contre, dans mon travail d'enseignant en Colombie-Britannique, je n'avais pas le choix. Que je le veuille ou non, je faisais automatiquement partie de tout processus auquel mon association prenait part. Nous voulions qu'on nous rende des comptes. Si cela va se faire, au moins... pour que nous puissions tous en prendre connaissance.

La reddition de comptes est une mesure que nous devrions tous préconiser; après tout, s'il n'y a rien à cacher, alors la question est réglée.

Le président: Merci, monsieur Zimmer.

Passons maintenant à M. Long.

M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie nos trois invités d'être venus nous parler cet après-midi; c'était très instructif.

Je dois dire que, pendant la campagne électorale, lorsque je faisais du porte-à-porte dans l'espoir d'être élu nouveau député — je viens de Saint John—Rothesay, une ville industrielle où le mouvement syndical est très présent —, un des messages que j'ai sans cesse entendus, surtout de la part de syndiqués, c'est que les projets de loi C-525 et C-377 étaient des mesures législatives antisyndicales, mesquines et conçues dans un but précis.

Je vais commencer par M. Hynes. Pouvez-vous me dire si vous considérez les syndicats comme des adversaires ou des partenaires?

M. Derrick Hynes: Comme des partenaires.

Sachez que les 18 organismes membres de notre association, au nom desquels je vous parle, sont en général de très grandes sociétés dans le contexte canadien, et la plupart, voire presque la totalité d'entre elles sont très syndiquées. Ces sociétés entretiennent depuis longtemps des relations poussées avec leurs homologues du côté syndical. Je dirais que les membres de notre organisation n'hésiteraient pas à dire qu'ils considèrent le syndicat comme un partenaire sur le plan des relations.

• (1605)

M. Wayne Long: Pour enchaîner là-dessus, vos membres ont appuyé le projet de loi C-525 parce que celui-ci a été présenté comme une mesure instaurant un processus équitable et démocratique, qui permet aux employés d'« exprimer véritablement leurs souhaits ».

Les détracteurs soutiennent que cette mesure législative a été conçue pour compliquer les choses et, par voie de conséquence, réduire le taux d'accréditation syndicale. C'est, me semble-t-il, le contraire d'un processus équitable et démocratique. En appuyant le projet de loi, l'ETCOF ne rendait-elle pas un mauvais service aux travailleurs qu'elle représente?

M. Derrick Hynes: Le projet de loi nous a vraiment placés dans une situation difficile en raison des principes qui y étaient prévus. Personne ici ne devrait être surpris d'apprendre que les employeurs au sein de l'ETCOF étaient favorables à l'idée de donner aux employés le droit au scrutin secret afin de leur permettre de voter pour ou contre la syndicalisation, selon ce que dicte leur conscience.

Le problème fondamental auquel nous nous sommes constamment heurtés, c'est le processus qui a été suivi pour en arriver là. Comme je l'ai dit dans mon exposé, nous disposons d'un processus tripartite bien établi pour apporter des modifications à des lois, des règlements ou des politiques dans le contexte des relations de travail au sein du secteur fédéral. De nombreux exemples montrent que ce processus fonctionne. Nous aurions donc préféré que ces modifications soient discutées, au début, dans le cadre d'une telle démarche.

M. Wayne Long: Ce qui me dérange, c'est qu'il s'agit d'une mesure législative qui cherche activement à affaiblir la représentation syndicale. Comment peut-on la qualifier d'équitable et de démocratique? Pouvez-vous m'expliquer pourquoi ce n'est pas le cas? Je ne comprends pas.

M. Derrick Hynes: Comme je l'ai indiqué dans mon exposé, nous estimons que les employés devraient avoir le droit fondamental de choisir leur représentation syndicale. À l'instar de la plupart des décisions qui sont prises dans ce contexte, les votes dans le système démocratique se font par scrutin secret pour permettre à chacun de voter en leur âme et conscience.

Je ne crois pas que les sociétés membres de l'ETCOF cherchent à réduire le mouvement syndical ou le nombre de syndicats, mais nous croyons qu'il faut donner, dès le départ, une option aux employés pour qu'ils aient le droit de voter en secret, selon leur conscience.

M. Wayne Long: J'ai du mal à croire qu'une représentation affaiblie appuie le principe démocratique. Je pense que je vais m'arrêter là.

Monsieur Kelly, que pensez-vous des syndicats? Êtes-vous plutôt un adversaire qu'un partenaire?

M. Daniel Kelly: Mon opinion personnelle est sans importance. Pour les petites entreprises, nous en avons 109 000. J'imagine que dans les deux camps, certaines personnes voient leur syndicat comme un partenaire tandis que d'autres ont une vision bien différente du leur.

Comme je l'ai mentionné, la plupart de nos membres ne sont pas syndiqués, mais je ne pense pas que vous seriez choqué d'apprendre que la plupart des propriétaires de petites entreprises ne sont pas de grands partisans des syndicats sous leur forme actuelle. Je suis originaire de Winnipeg. Comme je lutte depuis maintenant 22 ans à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante pour les gens ordinaires, j'aime penser qu'en 1919, j'aurais été un ardent défenseur des syndicats à l'époque.

M. Wayne Long: Diriez-vous que vous représentez les droits des employés ou ceux des employeurs?

M. Daniel Kelly: Nos membres sont exclusivement des petits employeurs. En conséquence, mon travail consiste à représenter leurs besoins et leurs vues à titre d'employeurs.

M. Wayne Long: Ce n'est un secret pour personne, évidemment, puisque vous avez appuyé le projet de loi C-377. Le Barreau du Québec, l'Association du Barreau canadien, et des experts constitutionnels comme Bruce Ryder, Robin Elliott, Alain Barré et Henri Brun estiment tous que les exigences de déclaration du projet de loi C-377 enfreignent la Charte canadienne des droits et libertés. Tous ces groupes croient que ces exigences forcent les syndicats à communiquer des renseignements qui pourraient leur nuire dans le cadre de négociations collectives conjointes.

À la lumière de ces critiques, comment justifiez-vous votre appui au projet de loi aux propriétaires de petites entreprises que vous représentez?

M. Daniel Kelly: Il y a beaucoup de détracteurs et beaucoup de partisans. Un ancien juge de la Cour suprême croit que c'est de la foutaise et que le loi est constitutionnelle. Le critère juridique n'avait encore été appliqué à aucune partie du projet de loi, n'est-ce pas? J'imagine que cela se serait fait au fil du temps.

Notre point de vue à cet égard est fondé, pour une large part, sur le fait que la plupart de ces règles existent actuellement aux États-Unis. Voilà pourquoi nous croyons qu'il s'agit d'un juste équilibre compte tenu des pouvoirs sans précédent dont sont investis les syndicats au Canada.

Le président: Merci, monsieur Kelly.

La parole est maintenant à Mme Benson.

Mme Sheri Benson (Saskatoon-Ouest, NPD): Merci beaucoup.

Monsieur Fanelli, j'aurais quelques questions à vous poser. De toute évidence, nous avons compris que vous n'étiez pas favorable au projet de loi C-377. Il était trop général. Il englobait les employeurs et les fiduciaires, et nombre de choses qui soulèveraient, entre autres, des questions de protection de la vie privée.

Vous avez mentionné que, dans les faits, il donnerait à vos concurrents un avantage dans le monde des affaires. Pourriez-vous nous en dire davantage à ce sujet? De quelle façon?

●(1610)

M. Tony Fanelli: Si tous les fonds de fiducie, tous les fonds de formation, et quasiment tous les fonds qui étaient reliés à un syndicat étaient exposés au grand jour, nos concurrents finiraient par bien comprendre comment ce financement est affecté à la formation et comment nous fonctionnons. Dans l'industrie de la construction, la formation et le perfectionnement sont primordiaux pour assurer la réussite des projets que nous bâtissons. Le succès d'un employeur dépend de son personnel. Nous avons vu que ce projet de loi permettrait aux non-syndiqués de se faufiler, comme je l'ai mentionné.

En plus, il y a les exigences de déclaration, les responsabilités en matière de déclaration, qui en ressortiraient. Lorsque nous avons fait une partie des vérifications préliminaires pour déterminer le coût de ces mesures, il était simplement prohibitif. Cela arriverait non seulement aux employeurs comme nous, les personnes que je représente, les grands employeurs au Canada, mais aussi à chaque association d'employeurs dans chaque administration au Canada. Voilà pourquoi nous nous opposons à ce projet de loi.

Mme Sheri Benson: Merci.

Monsieur Hynes, je comprends la distinction que vous essayez de faire, même si je ne suis pas d'accord. Je pense qu'il est important que le Comité comprenne en quoi le processus entourant le Code canadien du travail a bien fonctionné jusqu'à présent. Je pense que vos commentaires concernant la façon dont ce projet de loi émanant d'un député a été présenté... Si nous permettions que des éléments soient ajoutés au hasard à une mesure législative très importante, l'incidence sur les employeurs, et même les coûts engagés, se répercuteraient sur votre association.

J'aimerais que vous me disiez pourquoi il importe pour vos entreprises, les personnes que vous représentez, de protéger le processus entourant le Code canadien du travail.

M. Derrick Hynes: C'est une excellente question. C'est vraiment un des points fondamentaux que nous avons soulevés après le dépôt du projet de loi C-525. Nous faisons constamment valoir le même argument, c'est-à-dire que, au titre du Code canadien du travail, pour nos employeurs en particulier, nous avons suivi avec succès un modèle tripartite d'activités dans le cadre duquel le gouvernement, la direction et la main-d'oeuvre discutent des problèmes. Personne ne se leurre en pensant que nous allons toujours nous entendre, mais nous trouvons rapidement des points sur lesquels nous sommes d'accord et réglons ensuite ceux sur lesquels nous ne le sommes pas.

Je crois que les employeurs et les syndicats reconnaissent que, au bout du compte, le gouvernement devra prendre des décisions lorsqu'il fait des changements législatifs, réglementaires et politiques, mais quand il le fait dans le contexte de ce modèle tripartite, il est prouvé que cela a fonctionné. Il y en a bien des exemples, et même aujourd'hui, ce modèle est employé dans le cadre de rencontres entre divers comités et divers groupes d'intervenants. Il permet généralement de trouver de meilleures solutions.

En ce qui concerne les projets de loi émanant d'un député, et j'ai entendu cet argument à plusieurs reprises, nous n'estimons pas qu'ils soient le moindre antidémocratiques. Nous pensons simplement que le processus relatif au Code canadien du travail semble fonctionner, et ce, depuis un certain nombre d'années. Il donne de meilleures solutions qui nous portent à discuter d'enjeux clés. Il ne s'agit pas de questions uniques; nous les étudions dans le contexte du Code en entier et tenons compte de leurs répercussions potentielles sur les employeurs, le gouvernement et les syndicats. Notre expérience nous a appris que cela donne de meilleurs résultats.

●(1615)

Mme Sheri Benson: Je ne dis pas qu'il n'y a pas place au changement ou à l'amélioration, mais je pense que le processus actuel relatif au Code canadien du travail fonctionne, et je crois que nous devrions nous en tenir à cela. Je suis d'accord avec vous, nous n'affirmons pas qu'un projet de loi émanant d'un député serait antidémocratique, mais pourquoi ne pas utiliser un système éprouvé qui prévoit des consultations avec l'ensemble des principaux partenaires? Je pense qu'une approche collaborative à l'égard des relations entre les travailleurs et le patronat est préférable pour tout le monde. Elle est meilleure pour les affaires et les employés et, au bout du compte, elle l'est aussi pour les collectivités.

Merci.

Le président: Merci.

La parole est maintenant à M. Ruimy.

M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.): Merci beaucoup.

Merci beaucoup d'être venus.

Monsieur Kelly, en tant, moi-même, que propriétaire d'une petite entreprise, il m'arrive de trouver que les défis dont vous parlez... sont difficiles. Maintenant que je suis député, je dois regarder des deux côtés de la médaille, ce qui m'a un peu éclairé.

Dans le cadre du mandat de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, les trois priorités de votre organisme sont de lutter pour l'équité fiscale, des normes du travail raisonnables et l'allègement du fardeau de la paperasserie. Vous en tirez-vous bien sur ces plans?

M. Daniel Kelly: Oui, cela dépend du jour.

M. Dan Ruimy: Votre organisme milite fortement en faveur de la réduction de la paperasserie. Je crois que vous consacrez une semaine annuelle à ce thème et que vous décernez même un prix presse-papier à cette occasion.

Est-ce exact?

M. Daniel Kelly: En effet.

M. Dan Ruimy: Quelque chose du genre... C'est habituellement ce que vous demandez aux syndicats de remplir une fois l'an. Cela semble injuste et va à l'encontre de votre objectif d'allègement du fardeau de la paperasserie.

M. Daniel Kelly: D'accord.

Mr. Dan Ruimy: J'essaie de le comprendre et j'ai du mal. À mon sens, cela ne semble pas équitable.

Les exigences proposées militeraient en faveur d'une iniquité fiscale pour les syndicats comparativement à leurs homologues des associations, comme les associations professionnelles, les organismes de bienfaisance et les groupes de réflexion, qui n'ont pas à le faire. En outre, elles se traduiraient par des normes du travail jugées déraisonnables ou anticonstitutionnelles qui créeraient de nouveaux obstacles pour les travailleurs et, encore une fois, un surcroît de paperasserie. Je ne sais pas comment arriver à l'accepter.

Si le gouvernement du Canada imposait une nouvelle exigence de déclaration qui vous demandait de préparer un rapport de plusieurs centaines de pages rempli d'informations détaillées, courriez-vous la chance de remporter le prix presse-papier? Ce serait le cas, non?

M. Daniel Kelly: Certainement.

M. Dan Ruimy: Qu'arriverait-il si, selon les estimations officielles du gouvernement, ce rapport créait un fardeau d'environ 536 heures par année au coût de quelque 17 000 \$? Pourrait-on parler d'équité fiscale? Car, quand on analyse froidement la chose, les petites entreprises veulent générer un profit. Je ne peux imaginer devoir déboursier 17 000 \$ pour remplir de la documentation.

En passant, cela vient du gouvernement des États-Unis, qui a calculé l'incidence potentielle, sur les syndicats, de sa réglementation en matière de déclaration.

Je vois que vous hochez la tête, alors je suis ravi que nous soyons d'accord. Étant donné que le projet de loi C-377 est fondé sur cette réglementation, je n'ai aucune raison de croire que l'estimation serait différente pour les organismes canadiens au titre du projet de loi C-377.

Encore une fois, cela cadrerait-il avec votre définition de paperasserie?

M. Daniel Kelly: Bien sûr. Il n'y a absolument aucun... Je reviens sur ce que j'ai dit pendant ma présentation: ce projet de loi crée de la paperasserie, c'est indéniable. Il engendre des coûts, il suppose des mesures comptables très complexes et impose aux syndicats des exigences de déclaration détaillées.

Permettez-moi de rapidement clarifier nos vues sur la réglementation et la paperasserie. Nous n'avons jamais suggéré au gouvernement qu'il ne devrait y avoir ni paperasserie ni réglementation. Nous sommes contre la paperasserie, je suppose, mais il convient que les gouvernements adoptent de la réglementation. Notre seule demande est que le reste de la réglementation soit juste, qu'elle soit, dès le départ, conforme au besoin d'intervention réglementaire.

Comme je l'ai dit plus tôt, notre premier choix en ce qui concerne cette mesure législative serait que les travailleurs en milieu syndiqué aient la possibilité de choisir ou non de verser des cotisations, comme c'est le cas dans tous les autres pays à part quelques-uns, et maintenant seulement quelques États aux États-Unis. Cela éliminerait le besoin de prendre toute mesure comme celle que prévoit le projet de loi C-377, alors nous espérons que ces mesures supplémentaires équilibreraient les pouvoirs sans précédent que les syndicats ont de forcer les personnes réticentes à verser des cotisations. Voilà pourquoi nous appuyons cette mesure.

Je reconnais et crois fermement qu'un grand nombre d'employés syndiqués sont heureux de verser des cotisations, mais pour ceux qui ne le sont pas, nous croyons qu'il faudrait leur donner la possibilité de choisir de ne pas le faire ou, à tout le moins, leur donner des renseignements supplémentaires pour leur permettre de le faire. Je ne nie aucune des choses que vous avez dites. Nous continuons à nous faire les champions de la réduction de la paperasserie et de la réglementation en tenant compte, bien entendu, du besoin du gouvernement de réglementer certains secteurs de politique publique, mais je peux résoudre ce problème assez facilement.

• (1620)

M. Dan Ruimy: Je suis ravi que vous puissiez le faire, car j'en suis incapable, et cela me pose problème. Nous ne sommes pas traités comme les autres organismes. Les associations professionnelles, les organismes de bienfaisance et les groupes de réflexion n'ont pas à présenter ce type de rapports. Ce n'est pas juste. Votre mandat vise l'équité, et ce n'est pas équitable.

Voilà ce qui me pose problème. Dans la situation actuelle, cela ne fera simplement pas...

M. Daniel Kelly: Côté équité, je dirais, par contre, que si quelqu'un n'est pas certain de la façon dont les groupes que vous avez mentionnés dépensent les contributions qu'ils reçoivent ou qu'il n'est pas à l'aise avec cela, il peut refuser de cotiser, chose qui n'est pas possible dans les syndicats.

Le président: Merci, monsieur Kelly.

C'est maintenant au tour de M. Robillard.

[Français]

M. Yves Robillard (Marc-Aurèle-Fortin, Lib.): Bonjour à vous tous. Merci d'être parmi nous aujourd'hui.

Je remercie spécialement le service d'interprétation, que nous ne remercions jamais assez.

Ma question s'adresse à vous, monsieur Fanelli. Pouvez-vous nous dire si votre organisation appuie les exigences de déclaration invasives qu'engendre le projet de loi C-377?

[Traduction]

M. Tony Fanelli: Lorsque vous parlez de « déclarations invasives », soyez précis. Voulez-vous parler des exigences de déclaration?

Le président: Désolé, pourriez-vous répéter? Je ne crois pas que M. Robillard avait son oreillette.

M. Tony Fanelli: Il m'a posé une question concernant les exigences de déclaration invasives. À quoi faisons-nous allusion? Seulement aux exigences de déclaration?

M. Dan Ruimy: Je vais simplement traduire pour M. Robillard.

Pour en revenir au projet de loi C-377, dans quelle mesure trouvez-vous que les exigences de déclaration dont il est question sont invasives?

M. Tony Fanelli: Très invasives. Elles s'en prennent à des organismes ou à des parties d'organismes qui sont liés aux syndicats, ce qui touche aussi les employeurs et donne lieu non seulement au côté déclaration, mais aussi aux coûts qui en découlent.

Alors oui, je m'y oppose. Absolument.

M. Yves Robillard: C'est bien.

[Français]

Quelle est votre opinion sur le projet de loi C-377 en tant que représentant d'un groupe d'employeurs et vice-président d'une des plus importantes compagnies d'ingénierie et de construction du Canada?

[Traduction]

M. Tony Fanelli: Ma position, au nom des employeurs que je représente, est que nous sommes contre le projet de loi C-377, et ce, depuis qu'il a été déposé. Notre position n'a pas changé.

M. Yves Robillard: Je partagerai mon temps avec Mme Tassi.

• (1625)

Mme Filomena Tassi (Hamilton-Ouest—Ancaster—Dundas, Lib.): Merci, monsieur le président.

Monsieur Kelly, je vous ai entendu dire un certain nombre de fois pendant cette présentation que vous vous préoccupez surtout de ces cotisations obligatoires. C'est vraiment ce qui vous préoccupe.

Si j'ai bien compris, vous êtes en faveur du projet de loi C-525. Vous l'aimez parce que, en réalité, il fait en sorte qu'il soit plus difficile de se syndiquer. C'est ce que j'ai cru comprendre. Vous dites que vous n'aimez pas les cotisations obligatoires, alors vous appuyez le projet de loi C-525, car il fait en sorte qu'il soit plus difficile de se syndiquer. De cette façon, les membres du syndicat n'ont pas à payer leurs cotisations.

M. Daniel Kelly: Pas du tout. Nous appuyons le projet de loi C-525, mais nous ne suggérons pas que toutes les personnes dans l'unité de négociation future aient le droit de voter pour déterminer si elles souhaitent ou non former un syndicat. Idéalement, nous aimerions que cela devienne optionnel pour tout le monde, mais à tout le moins, même dans le contexte canadien actuel dans la majorité des provinces, nous croyons qu'il n'y a meilleure procédure démocratique qu'un vote secret pour qu'un employé ne finisse pas par signer une carte de membre parce qu'il a été intimidé soit par l'employeur, soit par le syndicat.

Nous ne vous élisons pas à main levée dans vos circonscriptions, mais par vote secret. Nous croyons que l'accréditation syndicale est une autre décision importante.

Mme Filomena Tassi: Mon temps est limité, alors permettez-moi d'aller droit au but. Cela n'a rien à voir avec votre préoccupation, qui concerne la difficulté de... et une quelconque suggestion que vous pourriez avoir l'option de ne pas payer de cotisations syndicales. Je n'ai aucune idée de la façon dont cela fonctionnerait dans un organisme, car vous avez un groupe de personnes qui essaient de se réunir et de travailler ensemble, alors je crois qu'il est un peu tiré par les cheveux de suggérer que certains pourraient choisir de payer les cotisations et d'autres pas, et que certains pourraient voter.

M. Daniel Kelly: Sauf que cela se fait dans tous les autres pays.

Mme Filomena Tassi: Je pense qu'il est évident que cela va à l'encontre de l'organisation des syndicats.

À ce propos, est-ce que l'ETCOF et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante savaient que, si l'ancienne ministre du Travail, Kellie Leitch, appuyait le projet de loi C-525, elle a toutefois choisi de ne pas rendre publics les résultats des travaux de recherche menés par son ministère qui ont déterminé que le vote obligatoire réduirait la syndicalisation? Des chercheurs indépendants, y compris Sara Slinn, qui témoignera dans le prochain groupe, ont conclu que les systèmes de vote obligatoire facilitent plus la coercition des travailleurs par les employeurs que leur coercition par les syndicats avec la vérification des cartes.

Sachant cela, comment pouvez-vous appuyer le projet de loi C-525?

M. Daniel Kelly: Les syndicats disent toujours qu'un vote à bulletin secret permet aux employeurs d'intimider les employés pour qu'ils n'acceptent pas l'accréditation. Je ne vois pas comment cela est possible.

Après avoir débattu pendant des décennies de cette question au niveau provincial, je ne suis pas en désaccord avec l'un des arguments qu'avancent des syndicats, à savoir qu'il faut qu'un vote ait lieu rapidement après une tentative d'accréditation pour ne pas laisser à l'employeur le temps de réagir en disant: « Ah bon? Vous voulez vous syndiquer? Je vais donc fermer l'usine. »

Je pense que l'employeur devrait pouvoir communiquer certaines informations aux employés. Les votes des commissions de travail sont surveillés de très près dans tout le Canada, y compris au niveau fédéral, mais le vote à bulletin secret est un droit démocratique assez fondamental. Je dois vous dire que si cela nous met mal à l'aise

quand il s'agit des syndicats, je ne vois pas pourquoi on trouve tout à fait normal de s'en servir pour élire des gens importants comme vous.

Mme Filomena Tassi: Avec tout le respect que je vous dois, ce n'est pas tant le principe qui me gêne que le processus qui consiste à faire manifester les employés devant le bureau de la personne qui gère l'entreprise...

Le président: Désolé, Filomena, votre temps est écoulé.

Mais je peux vous donner quelques minutes de plus si votre question est très brève.

M. Mark Warawa (Langley—Aldergrove, PCC): Je crois que j'ai quatre minutes, monsieur le président, et Mme Tassi m'a pris du temps, mais ça ne fait rien.

Le président: Non, écoutez...

M. Mark Warawa: Puis-je avoir mes quatre minutes?

Le président: Vous pouvez en avoir trois et je vous les donne. Nous devons nous arrêter avant la prochaine intervention, et soit nous écourtons celle-ci, soit nous écourtons la suivante.

M. Mark Warawa: Je suis d'accord pour qu'on écourte celle-ci.

Le président: D'accord, faisons cela.

M. Mark Warawa: Merci aux témoins d'être venus. Je trouve intéressant que M. Ruimy apporte un document de 82 pages. Toutes ces données prennent 82 pages et proviennent d'un document électronique. Tous ces chiffres, les syndicats les connaissent. Cela ne demande pas de travail supplémentaire d'établir ces chiffres, mais il brandit un document qui est imprimé en 82 pages.

M. Dan Ruimy: En fait, il y a bien plus que 82 pages.

M. Mark Warawa: Je ne considère pas ça comme de la paperasserie. Il est intéressant de constater que lorsqu'on a présenté le document à la ministre, on lui a demandé ensuite ce qu'elle proposait? Est-ce que c'est cela que vous proposez? Aux États-Unis, on n'embarrasse pas les syndicats de cette contrainte. Et ils sont toujours là. Nous avons alors demandé si l'on souhaitait quelque chose de plus raisonnable ou s'il s'agissait d'éliminer entièrement toute transparence et toute responsabilité. Est-ce le plan dont il s'agit? Ce n'est pas cela. Ce n'est pas quelque chose de moins que ce qui est raisonnable. C'est rien — aucune transparence, aucune responsabilité. Ce n'est pas une bonne situation pour le Canada.

Monsieur Hynes, vous vous êtes dit en faveur de la transparence que stipulait le projet de loi C-525, à savoir le vote à bulletin secret. Je pense qu'il en va de même pour M. Kelly. Vous n'avez pas appuyé le processus, mais vous avez appuyé le résultat.

Étant donné le manque de transparence que l'on propose et l'absence de vote à bulletin secret, qui est un des principes fondamentaux de la démocratie, qu'est-ce qui explique cette position? Si cela est bon pour notre pays, qu'est-ce qui pousse le gouvernement libéral à s'orienter dans cette voie? Avez-vous une idée des motifs qui sont en jeu? Pour qui est ce retour d'ascenseur?

• (1630)

M. Daniel Kelly: Écoutez, on me pose souvent des questions d'ordre politique. Et comme je ne suis pas politicien, je n'y réponds pas.

Le président: Voilà une bonne réponse. Clôturons maintenant, si vous n'y voyez pas d'inconvénient.

M. Wayne Long: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Pour le député d'en face, nous avons une communication, je veux simplement le dire.

Le président: Est-ce un rappel au Règlement ou un débat?

M. Wayne Long: C'est un rappel au Règlement.

Le président: Ça ressemble à un débat.

M. Bob Zimmer: Ils ont déjà assez pris de temps, monsieur le président.

M. Mark Warawa: Ils ont pris mon temps.

Le président: Oui, finissons-en, messieurs. Nous devons nous préparer pour le prochain groupe de témoins, dont plusieurs témoignent par vidéoconférence. Excusez-moi.

Je tiens à remercier MM. Hynes, Fanelli et Kelly de s'être joints à nouveau à nous. Évidemment, nous aurions pu parler plus longtemps, mais merci quand même.

Nous allons suspendre brièvement la séance, pour des raisons techniques.

- _____ (Pause) _____
-
- (1635)

Le président: D'accord, c'est un rappel au Règlement.

M. Mark Warawa: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je me demande quelle horloge nous utilisons pour la tenue des dossiers.

Le président: J'ai deux horloges, celle-ci, et celle qui est sur le mur.

M. Mark Warawa: Laquelle utilisez-vous?

Le président: Nous avons aussi en fait un chronomètre.

M. Mark Warawa: Vous dites que vous avez plusieurs horloges. Laquelle utilisez-vous?

Le président: C'est le chronomètre que la greffière utilise pour consigner le temps.

M. Mark Warawa: Pour consigner l'heure à laquelle commence et finit la réunion ou les temps d'intervention?

Le président: C'est un chronomètre, oui, et je pense que vous nous faites perdre notre temps.

M. Mark Warawa: Non, je pense que c'est un rappel au Règlement et que c'est très important.

Le président: D'accord, s'il vous plaît.

M. Mark Warawa: Vous ne pouvez pas utiliser un chronomètre pour consigner le début et la fin de la réunion.

Le président: Nous avons une horloge là-bas qui indique la même heure que mon téléphone.

M. Mark Warawa: Parfait, et j'ai un BlackBerry qui indique à peu près la même heure que le vôtre et la même heure que l'horloge qui est sur le mur. En fait, l'horloge qui est sur le mur est...

Le président: À cause du reflet, je ne peux pas bien voir l'heure d'où je me tiens et j'utilise donc mon téléphone.

M. Mark Warawa: À titre d'information, monsieur le président, vous nous dites que vous allez vous servir de votre BlackBerry pour avoir l'heure. Je vous remercie de cette précision.

Le président: D'accord.

Maintenant que la question est réglée, j'aimerais accueillir nos nouveaux invités. Par vidéoconférence de Berkeley, en Californie, nous avons, à titre personnel, Andrew C. L. Sims.

Merci de vous joindre à nous, monsieur.

M. Andrew C.L. Sims (à titre personnel): D'ici, j'ai peut-être l'air américain, mais je suis canadien.

Des députés: Oh, oh!

Le président: Oh, pardon, on dirait que je lis de bas en haut.

Bienvenue, monsieur Sims.

M. Andrew C.L. Sims: Merci.

Le président: Par vidéoconférence de Berkeley, en Californie, et témoignant également à titre personnel, nous avons John Logan, professeur, Relations de travail, Université d'État de San Francisco.

Bienvenue, monsieur. M'entendez-vous?

M. John Logan (professeur, Relations de travail, San Francisco State University, à titre personnel): Merci.

Le président: Également par vidéoconférence, de West Vancouver, en Colombie-Britannique, et témoignant également à titre personnel, nous avons Sarah Slinn, professeure agrégée de la Osgoode Hall Law School, Université de York.

Bienvenue.

Mme Sara Slinn (professeure agrégée, Osgoode Hall Law School, Université de York, à titre personnel): Merci.

Le président: Nous allons commencer par l'exposé de M. Sims. Veuillez ne pas dépasser les 10 minutes, merci.

M. Andrew C.L. Sims: Je pense que j'aurai fini bien avant, monsieur le président.

J'aimerais tout d'abord vous faire part des raisons de mon témoignage et de mon expérience, au cas où vous auriez des questions.

Cela fait 42 ans que j'oeuvre dans les relations de travail. En 1984, j'ai quitté le droit pour me joindre aux rangs de ceux qui étaient neutres. Pendant un an, j'ai été vice-président de la Commission des relations de travail de l'Alberta, puis président, jusqu'en 1995. J'ai été là 10 ans. J'y ai poursuivi mes fonctions à titre de vice-président jusqu'en 2015. J'ai été également pendant trois ans vice-président de Conseil Canada et j'ai présidé le groupe de travail mis sur pied en 1996 pour examiner le Code canadien du travail — c'est probablement cette expérience qui concerne le plus le sujet dont vous êtes saisis. À l'issue de son étude, le groupe de travail a publié le rapport intitulé *Vers l'équilibre*, que je vais d'ailleurs citer brièvement.

Le rapport a donné lieu à des changements assez importants qui ont été apportés au Code canadien du travail en 1998. Ces dispositions, outre celles dont nous débattons aujourd'hui, ont constitué le cadre des relations de travail à l'échelle fédérale entre 1998 et 2016.

Mais je voudrais d'abord parler du processus. Lorsque mes collègues — Rodrigue Blouin du Québec et Paula Knopf de Toronto — et moi-même avons reçu ce mandat, nous avons sans tarder consulté les parties prenantes aux relations de travail à l'échelle fédérale et nous nous sommes inspirés de notre propre expérience. Nous avons trois présidents et arbitres expérimentés.

À notre avis, et de l'avis pratiquement unanime de tous ceux que nous avons consultés, il s'agissait d'un système tripartite très fructueux. Nous avons encouragé les parties à se rencontrer non seulement pour présenter leurs soumissions, mais aussi pour discuter de divers points dans le cadre de tables rondes. Nous avons tenu ainsi une dizaine de rencontres dans une salle comme celle-ci, rencontres qui ont donné lieu à un consensus.

Le jour où j'ai été probablement le plus fier de ma carrière a été celui où j'ai rencontré dans une pièce comme celle-ci le ministre fédéral. Le processus avait débuté avec la ministre Robillard et pris fin avec le ministre Gagliano. Il y avait deux groupes, les représentants des employeurs fédéraux et ceux du mouvement syndical canadien. Ils nous ont dit, mais ont dit surtout au ministre: « Nous ne sommes pas d'accord avec tout ce que contient ce rapport. »

Une partie s'opposait à certaines choses, l'autre, à d'autres, notamment le système de cartes, mais les deux ont affirmé très clairement et finalement avec enthousiasme qu'il s'agissait d'une offre globale acceptable et d'un cadre utile pour l'administration des relations de travail. Je pense que le projet de loi qui en est sorti a permis une refonte utile du Code canadien. Je pense que cela a marché.

Nous disions dans notre préambule, si vous me permettez d'en citer un court extrait :

Nous souhaitons un projet de loi bien pensé, applicable et durable. Nous constatons que l'oscillation trop rapide du pendule politique ne favorise pas de saines relations de travail. Nous souhaitons des réformes permettant aux employés et aux gestionnaires de s'ajuster et d'aller de l'avant dans ce milieu de travail, qui prend de plus en plus des dimensions mondiales.

Plus loin, nous affirmons, à propos des critères de refonte:

la stabilité est fortement souhaitable, car les modifications boiteuses qui sont apportées au Code ne sont dans l'intérêt ni des parties intéressées ni de la population en général;

le consensus entre les deux parties doit être au coeur des modifications législatives;

les recommandations devraient être réalisables, durables et fondées sur le concept du volontariat.

● (1640)

Je ne vous donnerai pas davantage d'extraits, mais nous nous sommes penchés premièrement assez longtemps sur les raisons pour lesquelles, à notre avis, nous avons réussi à obtenir un consensus, et deuxièmement, sur l'importance que joue le consensus dans le système des relations de travail. Je n'ai pas changé d'avis.

Je me suis occupé de commissions de travail, d'arbitrage et de médiation dans le secteur fédéral et les secteurs provinciaux. J'ai procédé à des examens législatifs. Je suis toujours fermement convaincu, et même passionnément convaincu, que les interventions politiques qui visent délibérément à forcer un retour du pendule sont toxiques pour les relations de travail. Elles poussent l'autre partie à quitter la table de négociation, à abandonner l'intérêt commun et à chercher des solutions politiques à son avantage. Elles perturbent notre système de relations de travail, qui a finalement besoin des deux parties pour s'attaquer de front aux réalités économiques, sans recourir à des avantages législatifs pour vaincre l'autre.

On dira que ce sont des opinions bien tranchées, mais elles ne découlent pas uniquement de ma propre expérience, elles se fondent sur les 30 dernières années — les plus significatives à mon avis — de refonte du Code canadien du travail et sur les opinions des gens qui sont touchés par les lois.

Les deux projets de loi qu'abroge le projet de loi C-4 ne satisfaisaient pas, à mon avis, à ces critères. Les deux donnaient l'impression qu'une partie privilégiait l'intervention politique à des fins idéologiques, économiques ou personnelles, en mettant à mal le principe selon lequel, au niveau fédéral, la réforme législative doit se fonder sur un modèle tripartite.

J'avais d'autres commentaires à faire, mais j'y reviendrai en répondant aux questions.

Je dirais une chose, et je crois qu'elle est très importante à la lumière de la discussion que j'ai entendue plus tôt. On a fait plusieurs commentaires sur un pays ou sur un autre. À propos de nos partenaires américains, dont le système est unique à bien des égards — unique est peut-être un euphémisme —, on pourrait parler de Trump.

Des voix: Oh, oh!

M. Andrew C.L. Sims: C'est une mauvaise blague n'est-ce pas?

Comparé au système européen, le nôtre a quelque chose d'unique. En Europe, deux syndicats peuvent coexister et les gens peuvent choisir l'un ou l'autre, ou même ne pas adhérer à un syndicat. Les gens y sont élus selon un processus uninominal majoritaire à un tour. Notre système de relations de travail est fondé sur la même approche. Élu, le syndicat représente tout le monde; non élu, il ne représente personne. C'est en cela qu'il diffère du système européen. Comparer les deux sans tenir compte de cette différence fausse le débat.

C'était là mes remarques liminaires, monsieur le président.

Merci.

● (1645)

Le président: Merci, monsieur Sims. Je vous suis particulièrement reconnaissant de vous être assuré de mentionner Donald Trump.

Parlant des États-Unis, nous accueillons M. John Logan, professeur en relations de travail à l'Université d'État de San Francisco. Bienvenue, monsieur.

Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, on attend vos remarques liminaires.

M. John Logan: Merci.

Je serai également bref. Mes remarques portent évidemment sur l'expérience américaine et particulièrement les déclarations financières des syndicats et les élections obligatoires.

Dans une large mesure, les projets de loi canadiens dont nous parlions se fondaient sur l'expérience américaine. D'après ce que je constate, les déclarations financières des syndicats qui avaient été adoptées par l'administration Bush II, et dont s'inspirait le projet de loi C-377, et l'expérience des élections obligatoires aux États-Unis ont vraiment été un échec et les chercheurs ont montré à maintes reprises qu'il ne s'agissait pas de bonnes politiques publiques.

J'ai publié divers articles sur les déclarations financières des syndicats aux États-Unis, et dans le plus récent que j'ai publié l'an dernier, je comparais les approches de l'administration Obama et celles de l'administration Bush II.

Comme je l'ai dit, la loi régissant les déclarations financières des syndicats aux États-Unis a été adoptée à la fin des années 1950, mais sous l'administration Bush, au début des années 2000, nous avons constaté une rupture marquée avec la pratique traditionnelle. Au nom de la transparence et de la responsabilité, on imposait désormais des rapports beaucoup plus détaillés, beaucoup plus complexes et beaucoup plus coûteux. L'échec en a été retentissant.

Comme je l'ai dit, c'est sur ces règles que se fondait essentiellement le projet de loi C-377.

L'administration Obama a renversé la majorité de ces règles en adoptant des programmes de conformité volontaire permettant une collaboration au niveau national pour dénoncer les fraudes et les détournements de fonds. En fait, le bilan est bien meilleur que sous l'administration Bush. Toutefois, si l'objectif que Bush s'était fixé était d'imposer, en matière de déclarations financières, un fardeau administratif beaucoup plus lourd pour les syndicats, il a certainement été atteint.

Selon la recherche menée par deux universitaires éminents de l'Université Cornell et de l'Université Penn State aux États-Unis — et je peux vous en parler de façon plus détaillée —, les syndicats ont dû consacrer beaucoup de ressources humaines et financières et adopter de nouvelles méthodes de comptabilité pour se conformer à ces nouvelles règles. On a de la sorte imposé un fardeau extrêmement lourd aux syndicats et un fardeau financier extrêmement lourd pour le gouvernement fédéral, sans avantage apparent pour le commun des syndiqués. En fait, je dirais même que c'est l'inverse qui est arrivé. Les syndiqués ont été durement touchés parce que ce sont eux qui ont finalement dû assumer les coûts associés à la conformité à ces nouveaux règlements très complexes. Quant aux dirigeants syndicaux, ils ne pouvaient plus s'adonner aux tâches que leur confient les membres, à savoir négocier des contrats, offrir des services, etc. Au lieu de cela, ils devaient s'assurer que les syndicats se conforment aux nouvelles règles de déclarations.

Il est clair que les seuls bénéficiaires de ces nouvelles règles ont été les organisations hostiles à la syndicalisation et à la négociation collective. En fait, dans l'article que j'ai cité et dans lequel je compare les exigences de déclarations financières sous Obama et sous Bush, je donne plusieurs exemples d'organisations hostiles aux syndicats qui ont énormément bénéficié de ces nouvelles règles complexes, au détriment des syndiqués ordinaires.

● (1650)

Comme je l'ai dit, dans l'ensemble, il me semble très clair que les obligations de rapport sur lesquelles le projet de loi C-377 se fondait ont été un échec aux États-Unis. Elles n'ont pas amélioré la transparence ni la responsabilité. Elles n'ont pas permis de mettre en lumière plus de cas de corruption ou de détournement de fonds. Par contre, elles ont imposé un lourd fardeau administratif aux syndicats et les ont empêchés d'améliorer les services qu'ils offrent aux syndiqués ordinaires.

Deuxièmement, très brièvement, concernant les élections obligatoires... bien sûr, les États-Unis comptent plusieurs dizaines d'années d'expérience des élections obligatoires pour l'accréditation, et ce n'est pas une expérience positive. Les États-Unis sont très réputés, parmi les pays anglophones avancés, pour accuser la plus faible représentativité, c'est-à-dire que c'est là où s'observe l'écart le plus grand entre le pourcentage des employés qui aimeraient être syndiqués et le pourcentage des employés qui le sont, qui ont une représentation syndicale dans le régime des élections obligatoires.

La personne qui a probablement le plus étudié la question est l'économiste de Harvard Richard Freeman. Je citerai brièvement une

étude réalisée par Freeman il y a quelques années: « L'écart entre ce que les travailleurs veulent et ce qu'ils obtiennent au chapitre de la représentation est plus grand aux États-Unis que dans tout autre pays anglophone avancé. »

Selon Freeman, environ la moitié des travailleurs non syndiqués aux États-Unis souhaiteraient une représentation syndicale, mais n'y ont pas accès, un chiffre beaucoup plus élevé que l'écart de 25 à 35 % qu'on observe au Canada et dans les autres pays anglophones avancés. Les élections obligatoires, aux États-Unis, n'ont pas permis aux travailleurs qui le souhaitaient d'obtenir une représentation syndicale. Au contraire, le bilan des États-Unis est bien pire que celui du Canada et des autres pays anglophones avancés

L'autre conséquence des élections obligatoires, c'est que les États-Unis affichent un bilan effroyable pour ce qui est des pratiques déloyales du patronat pendant les campagnes d'accréditation. L'organisation qui a étudié la question le plus en profondeur est le Centre de recherche économique et politique, qui se trouve à Washington, D.C. Selon l'une de ses études récentes, des travailleurs ont été congédiés de manière illégale dans environ 30 % des élections d'accréditation syndicale en 2007, et 96 % des employeurs américains ont mené des campagnes antisyndicales à divers degrés d'intensité et d'illégalité.

Encore une fois, ces chiffres surpassent de loin leurs comparables au Canada. Les campagnes antisyndicales ne sont pas rares au Canada, mais il y a plus d'employeurs américains encore qui mènent des campagnes antisyndicales. Il y a plus d'employeurs américains qui s'adonnent à des activités illégales dans le cadre de campagnes antisyndicales. Cela illustre peut-être simplement le fait que le Canada est un pays plus civilisé, et je suis totalement prêt à vous concéder que cela fait partie de l'explication. Cependant, le fait est aussi que les employeurs canadiens, en raison du régime mixte d'accréditation par la vérification de cartes ou la tenue d'élections, ont beaucoup moins d'occasions de s'adonner à des activités illégales que leurs homologues américains.

● (1655)

Pour terminer, je citerai le Centre de recherche économique et politique, dans le cadre de son étude de 2012 que j'ai déjà citée, qui se conclut ainsi: « Comparativement aux travailleurs canadiens, beaucoup de travailleurs américains ne peuvent exercer leur droit d'adhérer librement à un syndicat, de constituer un syndicat et de participer aux négociations collectives, en grande partie en raison de l'opposition des employeurs, que la politique actuelle en matière de travail ne régite pas adéquatement. »

En conclusion, je dirais que ce n'est vraiment pas le Canada qui a des leçons à tirer de l'expérience américaine en matière de rapports financiers syndicaux et d'accréditation syndicale, mais plutôt les États-Unis qui ont beaucoup à apprendre du Canada sur ces deux questions extrêmement importantes de politique publique.

Merci.

Le président: Merci, professeur.

Écoutons maintenant Sara Slinn, professeure agrégée à la Osgoode Hall Law School, à l'Université de York, que nous entendons par vidéoconférence de West Vancouver, en Colombie-Britannique. Bienvenue parmi nous.

Mme Sara Slinn: Merci beaucoup.

Mes observations porteront principalement sur les méthodes d'accréditation syndicale, à la lumière de mes recherches en la matière, et j'aborderai deux aspects de la procédure: la nature des votes et la recherche scientifique sur l'effet du choix de la procédure sur l'accréditation.

Concernant la nature des votes sur l'accréditation syndicale, il ne faut d'abord pas surestimer la nature confidentielle du scrutin quand on évalue la fiabilité du scrutin obligatoire sur l'accréditation syndicale. Les employeurs comme le syndicat savent quels employés ont voté et lesquels n'ont pas voté, pour chaque vote, et ils savent combien il y a eu de votes pour et contre la syndicalisation. La situation incite les employeurs et les syndicats à tirer des conclusions sur les choix des divers employés et pourrait dissuader certains employés de voter, particulièrement au sein des petites unités, où le nombre de votes n'est pas très élevé.

Deuxièmement, il y a une fausse analogie avec les élections politiques ici. Les tenants des élections obligatoires se fondent souvent sur l'analogie avec les élections politiques et comparent le scrutin sur l'accréditation syndicale aux campagnes et aux élections politiques. On peut comprendre l'attrait de cet argument, puisqu'il renvoie aux idées de la liberté d'expression, du choix éclairé et de la démocratie au travail, mais c'est une fausse analogie.

La nature de la représentation syndicale est différente de celle du pouvoir ou de la représentation politique et par conséquent, la nature des décisions prises par vote syndical ne s'apparente pas à celle d'une élection politique. D'abord, la nature même de la décision est différente. L'accréditation ne transforme pas la relation d'emploi. Elle désigne simplement le syndicat pour représenter l'employé aux fins limitées des négociations collectives et de l'administration de la convention collective négociée par le syndicat. L'employeur ne perd pas pour autant son autorité économique supérieure sur les employés.

Ensuite, la non-représentation n'est pas un résultat possible en contexte politique. Lors d'une élection politique, les citoyens choisissent entre deux ou plusieurs représentants possibles. Il n'est pas possible de n'élire aucun représentant. Comme Becker l'a mentionné, par exemple, si les élections syndicales étaient comparables aux élections politiques, les employés seraient appelés à choisir entre différents représentants collectifs de l'employeur, mais la non-représentation ne serait pas une option. Ce n'est tout simplement pas le genre de système en vigueur au Canada.

Enfin, concernant la vérification des cartes pour mesurer de façon fiable l'appui des employés, on prétend souvent que les votes indiqueraient de façon plus exacte la volonté des employés d'obtenir une représentation syndicale que les cartes, ce qui laisse entendre que l'accréditation fondée sur les cartes favorise les pressions syndicales indues pour obliger les employés à signer leur carte. Bien que ce soit possible, il n'y a aucune preuve, dans les études scientifiques ou dans la jurisprudence des provinces ou territoires qui utilisent cette méthode, selon laquelle ce serait un problème répandu. Les anecdotes ne constituent pas de preuves et ne devraient assurément pas justifier de changement législatif, compte tenu de toutes les recherches universitaires qui montrent que le système de scrutin obligatoire a des effets négatifs sur les relations de travail et que l'ingérence de l'employeur dans le processus d'accréditation est un problème répandu.

Pour ce qui est des recherches sur l'effet du choix de la procédure (l'accréditation selon la méthode des cartes ou d'un scrutin), vous les connaissez probablement déjà assez bien, donc je serai relativement

brève et je vous laisserai me poser des questions si vous voulez plus de détails.

Pour commencer, les études montrent invariablement que le scrutin obligatoire, dans les provinces et territoires canadiens, est associé à une diminution statistiquement importante des demandes d'accréditation et du taux de succès de l'accréditation. La différence est de l'ordre d'environ 20 points de pourcentage. Les activités d'organisation, qui comprennent les demandes et l'accréditation en tant que telle, sont surtout réduites dans les unités les plus difficiles à organiser, où les groupes d'employés sont plus faibles ou plus vulnérables. La recherche montre que la possibilité accrue de délais et de pratiques déloyales de l'employeur contribuent à cet écart.

• (1700)

Pour répondre à ceux que se demandent comment les employeurs peuvent s'adonner à des pratiques déloyales de travail ou à des activités antisyndicales dans le processus électoral, ce qui se passe est clair.

Dans tous les cas, lorsqu'il y a scrutin, l'employeur est avisé par la commission des relations du travail qu'une demande d'accréditation a été déposée. Il y a ensuite une période X entre l'avis et la date du vote. Dans la plupart des provinces et territoires au Canada, sauf deux, il y a une échéance prescrite pour le vote. Il doit se tenir dans les 5 à 10 jours ouvrables. Le Code canadien du travail ne prescrit toutefois aucune échéance pour le vote.

Les employeurs jouissent donc d'amplement de temps pour mener des campagnes antisyndicales. C'est anecdotique, mais j'ai entendu parler de plans de cinq jours qui décrivent ce que les employeurs doivent faire chaque jour, par exemple pendant les cinq jours qui s'écoulent en Ontario entre la demande et le vote, pour que l'accréditation soit rejetée. Il n'y a aucune preuve que les employeurs n'ont pas assez de temps pour réagir entre le moment de la demande, celui de l'avis et le vote.

Ensuite, il y a des études sur les retards dans le processus de scrutin. Les votes de représentation, comme ils exigent un vote en plus du dépôt de documents, engendrent nécessairement un processus d'accréditation plus long. On a constaté que cela réduit considérablement la probabilité de l'accréditation lorsqu'il n'y a pas de limite de temps — comme c'est actuellement le cas selon le Code canadien du travail et d'autres lois fédérales — ou lorsque la limite n'est pas respectée. Il s'agirait de 10 à 32 % des cas.

Les études ont donc conclu qu'il fallait une combinaison de limites de temps obligatoires et respectées et d'audiences accélérées sur les pratiques déloyales de travail pour en compenser suffisamment les effets négatifs. Aucune de ces mesures n'est actuellement mise en oeuvre.

Les délais découlant des dispositions actuelles ont vraiment de quoi nous inquiéter, et le projet de loi C-4 viendrait en partie remédier à la situation.

Pour ce qui est de l'ingérence de l'employeur, le modèle avec scrutin laisse beaucoup de temps aux employeurs pour tenter de miner la tentative d'organisation. Il y a de nombreuses études qui montrent que c'est non seulement répandu, mais efficace. Un vaste pourcentage des gestionnaires sondés dans le cadre de ces études admettent s'adonner à des activités qu'ils jugent déloyales pour éviter la représentation syndicale.

D'après les résultats d'un sondage mené par Lipset et Meltz, les employés non syndiqués au Canada s'attendraient à des représailles et à des mesures antisyndicales de la part de leur employeur. Les recherches de Mark Thompson, à UBC, montrent que les employeurs canadiens ne seraient pas moins antisyndicaux dans leur attitude que les dirigeants d'entreprises américains. C'est à ne pas oublier.

Pour ce qui est des solutions possibles à l'ingérence de l'employeur, le modèle du scrutin obligatoire présente un dilemme, puisque d'une part, des votes rapides sont nécessaires pour protéger les employés contre toute ingérence induite de l'employeur, mais d'autre part, la tenue rapide d'un scrutin ne permet pas aux commissions des relations de travail d'intervenir efficacement pour remédier aux pratiques déloyales de travail. Le vote peut donc être tenu avant même que la commission ne se penche sur la pratique déloyale de travail et détermine des mesures de remédiation.

Les employés doivent être davantage protégés de l'ingérence de l'employeur dans le modèle de scrutin. Il faut pour cela mettre en place des procédures accélérées pour juger des pratiques déloyales de travail et des mesures de remédiation provisoires plus vigoureuses, or le projet de loi C-525 ne prévoit aucune protection du genre.

Je ferai un commentaire sur les modifications contenues dans le projet de loi C-377. Les syndicats ont déjà une obligation de rapport envers l'ensemble des employés de l'unité de négociation. J'aimerais également faire écho à M. Sims, qui a dit qu'en Europe, les relations de travail sont abordées sur un angle très différent. La différence en ce qui concerne les rapports et les finances du syndicat découle d'un régime de relations de travail très différent. Le système canadien et américain, dans une vaste perspective internationale, est un régime de relations de travail tout à fait unique, et il ne conviendrait pas d'envisager d'y intégrer un élément isolé d'un autre système très différent et très imbriqué.

• (1705)

Pour terminer, le projet de loi C-4 propose d'annuler les modifications apportées par les projets de loi C-525 et C-377, particulièrement au chapitre des méthodes d'accréditation; et ces nouvelles dispositions protégeraient davantage la prise de décision des employés concernant leur représentation collective.

Merci.

Le président: Merci infiniment, professeure Slinn.

M. Barlow posera la première question. Je vous souhaite la bienvenue, soit dit en passant.

• (1710)

M. John Barlow (Foothills, PCC): Merci beaucoup. Je suis heureux d'être ici, monsieur le président, et heureux de vous rencontrer tous et toutes. Je n'ai pas encore eu la chance de saluer tout le monde, mais je vous remercie de m'accueillir aujourd'hui.

Je remercie infiniment nos témoins de nous consacrer du temps aujourd'hui.

Andrew, j'aimerais vous poser quelques questions pour commencer. Je veux entendre le point de vue canadien, pour ainsi dire.

Nous avons parlé beaucoup aujourd'hui des employeurs et des syndicats, mais nous n'avons pas beaucoup parlé des syndiqués ou des syndiqués potentiels. Je pense nous devrions vraiment nous concentrer sur ce qui est le mieux pour les syndiqués.

D'après ce que me disent les résidents de ma circonscription, qu'ils soient charpentiers, mineurs ou encore tuyauteurs dans le secteur

pétrolier et gazier, ils aimaient les dispositions des projets de loi C-525 et C-377. Ce peut sûrement être différent ailleurs. Nous avons effectué d'assez vastes sondages, et nous avons constaté que bien au-delà de 80 % des syndiqués appuyaient les modifications proposées dans ces deux projets de loi.

Je me demande s'il y a eu d'autres consultations récemment. Je pense que notre sondage date de 2014. Sur quoi nous fondons-nous pour dire que nous n'en voulons pas, alors que les syndiqués nous disent plutôt qu'ils en veulent?

M. Andrew C.L. Sims: Ce genre de sondage me fait penser aux gazouillis sur Twitter. Ils se limitent à 140 caractères. Tout dépend de la façon dont on formule la question. D'après mon expérience, la plupart des syndiqués — et je les côtoie depuis longtemps... Bien sûr, ils veulent connaître les dépenses de leur syndicat. Quelle est la tribune où obtenir l'information? C'est leur syndicat.

De là à dire qu'ils veulent que leur syndicat ait non seulement à remplir ces énormes formulaires, mais à répondre à toutes les questions de n'importe qui, qu'il s'agisse d'un syndiqué ou d'un trouble-fête qui navigue sur Internet pour essayer de savoir pourquoi un président syndical X a payé 3 672 \$ pour un arbitrage, c'est totalement différent. Cela représente un immense fardeau. Je parle tous les jours avec ces personnes, et pas seulement avec des agents syndicaux. Je parle avec des syndiqués ordinaires, et je ne les entends pas me dire qu'ils veulent de ce genre de choses.

Je suis désolé si ce n'est pas le son de cloche que vous recueillez dans vos sondages, mais c'est mon expérience.

M. John Barlow: Non, c'est la raison pour laquelle vous êtes ici et nous vous posons des questions. Nous voulons vous entendre.

Au sujet du scrutin secret, j'ai bien sûr mes opinions, et j'en ai entendu bien des différentes. Que pensez-vous de ces idées concernant le scrutin secret?

M. Andrew C.L. Sims: J'ai connu les deux systèmes, parce qu'en 1988, le code du travail de l'Alberta a été modifié, de sorte que le modèle des cartes a été remplacé par le scrutin secret. J'étais absolument d'avis que pour que ce système soit efficace, il était essentiel que le vote se tienne très rapidement, pas plus de 15 jours après la demande d'accréditation. C'est l'expérience que j'ai apportée avec moi quand j'ai commencé l'examen fédéral.

Il ne faut pas oublier que la compétence fédérale, bien que ce ne soit pas si évident dans les dispositions sur l'impôt sur le revenu, se limite à ce que j'appelle les trains, les bateaux et les avions. Les unités de négociation sont souvent d'énormes unités nationales, pour lesquelles le système du scrutin est très difficile à mettre en pratique et prend beaucoup de temps. Bien honnêtement, bien que je sois ouvert aux deux systèmes, dans le régime fédéral, d'après les consultations que nous avons menées, le jeu n'en vaut pas la chandelle. Ce n'est pas plus démocratique. Cela rend le processus plus lent et plus coûteux, et aucune des parties que nous avons consultées (le syndicat, le patronat, mais le public aussi) ne voyait là de grand problème. Le patronat s'est dit pour, et nous l'avons mentionné dans notre rapport.

J'aimerais mentionner une autre chose sur le scrutin de représentation, qui n'a pas encore été mentionnée. Il y a une modification très importante qui a été apportée au code canadien. L'accréditation n'est qu'une étape. La principale étape pour les syndicats comme pour le patronat, c'est la décision d'entrer en grève ou en lock-out, et en 1998, nous avons mis en place le vote de grève obligatoire. Il doit y avoir un vote avant l'ultime moyen de pression contre l'employeur. Personne n'en parle, mais c'est le principal mécanisme pour vérifier si les employés appuient leur syndicat dans cette position cruciale. C'était nouveau à l'époque, et cela fonctionne bien.

M. John Barlow: Merci. Je vais m'adresser à nos deux autres experts, si vous le permettez.

Sara et John, je vous remercie d'avoir pris le temps de vous joindre à nous.

Vous avez tous les deux évoqué vos travaux de recherche. John, je pense que vous avez mentionné une étude du Centre for Economic Policy.

J'ai deux questions très brèves. D'abord, si la loi prévoyait une limite de temps pour la tenue des scrutins secrets, cela ferait-il une différence?

Ensuite, vous avez évoqué toute l'influence et la pression exercées par les propriétaires d'entreprise pour empêcher l'accréditation syndicale, mais il serait naïf de ne pas reconnaître que cela va dans les deux sens. Y a-t-il eu des études sur l'influence, l'intimidation et la pression exercées par les syndicats dans le modèle de vérification des cartes?

• (1715)

M. John Logan: Je répondrai volontiers à ces deux questions.

Pour ce qui est de la première, il y aurait certainement une incidence à limiter la durée des campagnes en cas de scrutin obligatoire. Les campagnes de courte durée sont de loin préférables. Elles garantissent beaucoup mieux le choix des employés et sont beaucoup moins propices à l'exercice de la contrainte.

Comme je l'ai dit, il y a eu plusieurs grandes études comparatives. J'ai mentionné les travaux de Richard Freeman à Harvard, mais il y en a beaucoup d'autres.

Les États-Unis sont un cas un peu particulier, car nous avons le plus grand écart de représentation, mais nous sommes aussi le pays où les scrutins sont obligatoires depuis le plus longtemps. Les données empiriques révèlent clairement que la tenue de tels scrutins aux États-Unis n'a pas permis de garantir le libre choix des employés.

En ce qui concerne...

Le président: Merci, monsieur Logan.

Je suis désolé, mais nous devons maintenant passer à la question suivante.

Je crois que c'est au tour de M. Long.

M. Wayne Long: Merci, monsieur le président.

Et merci à nos témoins pour leurs très bonnes présentations.

J'ai quelques questions pour vous, madame Slinn. M. Zimmer a affirmé tout à l'heure qu'il avait fait partie d'un syndicat — j' imagine que c'était un syndicat de la Colombie-Britannique. N'y a-t-il pas déjà des lois au Canada qui obligent les syndicats à communiquer les renseignements dont parlait M. Zimmer?

En fait, je crois qu'il existe déjà des lois sur la transparence au Canada. Je vais citer ceci. À l'échelle fédérale et dans 8 des

10 provinces — la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Ontario, le Québec, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve —, les syndicats sont tenus de fournir des informations financières à leurs membres, soit sur demande ou systématiquement chaque année. En Colombie-Britannique, en Ontario, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve, les états financiers doivent être vérifiés et communiqués aux membres chaque année.

Que pourriez-vous nous en dire, madame Slinn?

Mme Sara Slinn: Je n'ai pas entendu le commentaire auquel vous faites allusion, mais je peux faire une observation au sujet des lois qui imposent l'obligation de communiquer certains renseignements.

Vous avez raison, de telles lois existent déjà au Canada.

Je précise qu'elles obligent les syndicats à communiquer des renseignements non seulement à leurs membres, mais également à tous ceux qui font partie de l'unité de négociation. Alors, que vous soyez ou non membre d'un syndicat, si vous faites partie d'une unité représentée par un syndicat, vous avez droit à cette information.

M. Wayne Long: D'accord.

J'aimerais faire une précision, pour la gouverne de notre comité. M. Barlow a affirmé que tous les syndiqués à qui il parlait étaient en faveur des projets de loi C-377 et C-525. Mais vous savez, les pompiers de Saint John, la FIOE, les tuyauteurs, les ingénieurs praticiens partout au pays — je ne trouve personne qui soit en faveur de ces mesures.

J'ai une autre question pour vous, madame Slinn. De nombreux opposants au scrutin obligatoire affirment que s'il est acceptable d'élire nos représentants provinciaux par scrutin secret, cette méthode est aussi acceptable pour décider de l'accréditation d'un syndicat. Que pensez-vous de cet argument?

Mme Sara Slinn: À mon avis, ce n'est pas très légitime comme analogie, car la nature et l'issue de la décision ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agisse d'une élection politique ou d'un scrutin d'accréditation syndicale.

Il y aurait une analogie s'il était impossible que les travailleurs ne soient pas représentés à l'issue d'un scrutin d'accréditation. Or, cette possibilité existe bel et bien.

M. Wayne Long: Madame Slinn, vous avez indiqué que la plus grande faiblesse du scrutin obligatoire résidait dans la période entre le moment où l'employeur prend conscience des efforts de syndicalisation et le vote même.

Pourriez-vous expliquer au Comité pourquoi il en est ainsi et en quoi cette période est importante?

• (1720)

Mme Sara Slinn: Comme je l'ai dit, dans pratiquement toutes les provinces, il ne peut s'écouler plus de 5 à 10 jours entre le moment où l'employeur a été informé de la demande par la commission du travail et le moment du scrutin.

La procédure prévue dans le projet de loi C-525 ne prévoit aucune limite de temps, ce qui fait que le délai peut être très long.

Certains de nos travaux de recherche ont révélé que, très souvent, cette limite de temps n'était pas rigoureusement appliquée par les commissions du travail. Même si la limite prévue par la loi était de 5 ou 10 jours, par exemple, il s'écoulait souvent beaucoup plus de temps. Nous avons constaté qu'il y avait durant cette période des pratiques déloyales de travail qui contribuaient grandement à décourager l'accréditation.

Dans les faits, une fois que l'employeur a été informé de la tenue prochaine d'un scrutin en vue de l'accréditation, il dispose d'un délai assez long, d'un certain nombre de jours, où il peut communiquer avec les employés. Or, il est impossible pour les syndicats d'en faire autant. Par exemple, les campagnes de recrutement syndical sont illégales. Ce n'est pas juste, car l'employeur dispose d'un délai assez long où il a seul accès aux employés et peut leur communiquer son message.

M. Wayne Long: Je voudrais simplement signaler que la CLAC, qui oeuvre surtout en Alberta, je crois, a témoigné lors d'audiences précédentes. Ce syndicat s'opposait fermement au projet de loi C-525 et préconisait le modèle de vérification des cartes.

Votre présentation m'a beaucoup plu, madame Slinn, et j'y reviens sans cesse. J'aimerais que vous nous disiez cette fois pourquoi vous pensez que le modèle de vérification des cartes ne permet pas de mesurer de façon fiable le désir réel des employés.

Le président: Très rapidement, s'il vous plaît, il vous reste une dizaine de secondes.

Mme Sara Slinn: Le son a coupé et je n'ai pas pu entendre la question.

Le président: Je suis désolé.

Nous n'avons plus de temps pour cette question, nous allons passer à la suivante.

Madame Benson, je vous prie.

Mme Sheri Benson: Merci, monsieur le président.

Je reviens sur la question que mon collègue a posée à M. Logan, afin que nous puissions approfondir ce sujet. La question faisait allusion à certains témoignages — j'ignore lesquels, puisque j'ai surtout entendu le contraire — où l'on aurait fait état de manoeuvres d'intimidation de la part des syndicats et indiqué que ces manoeuvres étaient aussi courantes que celles des employeurs...et que le scrutin obligatoire serait un moyen de contourner le problème.

Le président: Excusez-moi, on invoque le Règlement.

M. Bob Zimmer: Je voulais offrir mon témoignage, car je l'ai moi-même vécu en tant que membre d'un syndicat. Si vous voulez que j'en témoigne, je serais heureux de le faire.

Mme Sheri Benson: Je voulais seulement demander à M. Logan, puisqu'il est notre témoin. Je voulais seulement savoir ce que ses recherches...Je ne veux pas dire que...

Le président: Je ne crois pas que ce soit un rappel au Règlement, Bob, mais je vous remercie.

Nous allons vous donner quelques secondes de plus. Allez-y.

Mme Sheri Benson: Quoi qu'il en soit, j'espère que vous comprenez ma question, monsieur Logan.

M. John Logan: Je vais me contenter de parler de la situation aux États-Unis. Sara est beaucoup mieux qualifiée que moi pour parler de ce qui se passe au Canada. Cette question a fait l'objet de nombreux débats à l'époque de l'Employee Free Choice Act, la loi sur le libre choix des employés, dans les premières années de l'administration Obama. Le camp opposé à la loi avançait

constamment l'argument selon lequel l'instauration du modèle de vérification des cartes aux États-Unis rendrait les employés vulnérables à l'intimidation des syndicats. En réponse, les universitaires et les chercheurs insistaient sur l'absence de données empiriques prouvant que ce problème serait répandu. Bien sûr, cela ne signifie pas qu'une telle chose ne soit jamais arrivée, et l'on pourrait dire qu'un cas, c'est déjà un cas de trop. Cependant, si l'on songe au nombre de cas où un employeur aurait intimidé des travailleurs dans l'espoir qu'ils votent contre l'accréditation d'un syndicat, on constate que ce problème est absolument endémique dans le modèle américain d'accréditation syndicale.

L'intimidation par les employeurs est un phénomène très courant. Nous avons des données très fiables de la commission nationale des relations industrielles au sujet du nombre de plaintes présentées chaque année. Il n'y a aucun doute, ce n'est pas uniquement ce que disent les syndicats. De nombreuses études universitaires se sont intéressées à la fréquence des pratiques déloyales de travail. Cette fréquence varie, mais elle était très élevée dans les années 2000 et a légèrement diminué depuis.

Cela représente un immense problème dans le modèle américain de scrutin obligatoire. On dénombre très peu de cas documentés où des syndicats ont intimidé des travailleurs pour qu'ils signent leur carte. Je pense que c'est un faux problème. Cependant, il y a des lois pour l'interdire. À l'heure actuelle, l'intimidation par les syndicats est illégale au même titre que l'intimidation par les employeurs, alors des mesures sont déjà en place. Si un syndicat devait forcer la main de travailleurs ou tenter de les intimider, il serait assujéti aux mesures prévues par la loi.

• (1725)

Mme Sheri Benson: Merci beaucoup.

Madame Slinn, je me demande si vous pourriez commenter brièvement la situation au Canada et nous dire si elle s'apparente à celle des États-Unis au chapitre de l'intimidation.

Mme Sara Slinn: Elle s'y apparente, et je vais vous donner quelques chiffres qui l'illustrent bien. Une étude que j'ai menée dans une province canadienne où nous avons comparé les effets des deux modèles — d'abord la vérification des cartes, puis le scrutin — a montré que la très vaste majorité des plaintes et des cas de pratiques déloyales de travail mettaient en cause l'employeur. Soixante-dix-huit pour cent des plaintes relatives à des pratiques déloyales de travail en période de mobilisation syndicale visaient des employeurs, et 21 % des syndicats. Quant aux plaintes jugées fondées, 88 % visaient des employeurs, et 11 % des syndicats. Je ne dis pas que cela n'arrive jamais, mais ce sont surtout les pratiques déloyales de travail des employeurs qui posent problème.

En ce qui concerne les effets du modèle de scrutin sur l'accréditation et la baisse observée, les études américaines évoquées par M. Logan ont été menées dans un contexte où il n'y avait aucune limite de temps pour la tenue du scrutin. Par contre, dans chacune des études menées au Canada, le modèle de scrutin prévoyait un délai très court, de 5 à 10 jours. Les études canadiennes ont permis d'observer une importante diminution du nombre de demandes d'accréditation et du nombre de syndicats accrédités, de l'ordre de 20 points de pourcentage dans le deuxième cas. Ces données signifient clairement que les limites de temps ne règlent pas le problème qui semble inhérent au modèle de scrutin. Un vote rapide n'est pas la solution.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons passer à M. Ruimy, le temps d'une question très rapide.

M. Dan Ruimy: Juste une?

Le président: Juste une, et je vous prie de faire vite.

M. Dan Ruimy: J'ai un petit préambule.

Le président: N'y pensez pas.

M. Dan Ruimy: Je remercie M. Sims et Mme Slinn de leurs commentaires. Je suis très heureux qu'ils nous aient parlé des différences entre le Canada et d'autres pays, mais ils comparent des pommes et des oranges. Si les choses étaient ainsi, ce serait ici l'Europe et là-bas le Canada.

Mon collègue d'en face a dit plus tôt que si l'on abrogeait le projet de loi C-377, la reddition de comptes serait réduite à néant. Est-ce vrai, monsieur Sims?

• (1730)

M. Andrew C.L. Sims: J'ai assisté à bon nombre de réunions syndicales et j'en ai supervisé, et si vous ne croyez pas qu'elles peuvent être très bruyantes, si vous ne croyez pas que les syndiqués critiquent beaucoup leur syndicat et exigent des comptes, je peux vous dire que ce n'est pas ce que j'ai vu.

Les syndiqués ne sont pas des créatures timorées. Ils contestent le résultat des élections syndicales, contestent les dépenses. Il y a ceux qui sont passifs et qui ne participent pas, mais il y en a aussi de très actifs. Je ne pense pas qu'il soit juste de dire qu'il n'y aurait plus de reddition de comptes.

La différence est la suivante. Il y a une grande reddition de comptes envers les membres de l'unité de négociation. Le véritable problème, comme l'a indiqué plus tôt l'un des représentants du secteur de la construction, c'est l'accès à l'information pour le monde extérieur qui pourrait en avoir besoin pour des raisons politiques ou économiques, pour formuler des critiques, et ainsi de suite. Et le combat ne s'arrête pas là.

Le président: Merci, monsieur Sims.

Ce sera tout pour aujourd'hui.

Je remercie MM. Sims et Logan ainsi que Mme Slinn de s'être joints à nous aujourd'hui. Je remercie également tous les techniciens, mes collègues ici, et les interprètes derrière nous, qui font un excellent travail.

Merci à tous et à mercredi.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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