



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 008 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 2 mai 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 2 mai 2016

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Bonjour à tous. Nous avons beaucoup de pain sur la planche aujourd'hui, alors nous nous passerons de préambule. Je sais que nous avons une grosse journée aujourd'hui — comme mercredi d'ailleurs — alors nous n'allons pas nous embarrasser dans des détails inutiles. Je vous souhaite à tous un bon retour après la semaine que vous avez passée dans votre circonscription. Je tiens aussi à remercier tous les invités que nous accueillons durant la première heure.

Je tiens donc à souhaiter la bienvenue à Michael Mazzuca, membre exécutif de la Section nationale du droit des régimes de retraite et des avantages sociaux de l'Association du Barreau canadien. Nous accueillons aussi Patricia Kosseim, avocate générale principale et directrice générale de la Direction des services juridiques, des politiques et de la recherche, et Daniel Therrien, commissaire, du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada. Nous accueillons enfin Hassan Yussuff, président, et Pierre Laliberté, adjoint au président, du Congrès du travail du Canada.

Bonjour à vous tous. Merci d'être là. Nous entendons tout d'abord Michael Mazzuca. Vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

M. Michael Mazzuca (membre exécutif, Section nationale du droit des régimes de retraite et des avantages sociaux, Association du Barreau canadien): Merci.

Monsieur le président, mesdames et messieurs vice-présidents et membres du Comité, je suis heureux d'être ici aujourd'hui au nom de l'Association du Barreau canadien.

L'Association du Barreau canadien est une association nationale qui représente environ 36 000 membres de la profession juridique. Nos principaux objectifs incluent l'amélioration du droit et de l'administration de la justice. C'est sous cet angle que nous avons préparé nos observations écrites et que nous comparaissons aujourd'hui.

Nos observations écrites ont été préparées conjointement par la Section du droit de la vie privée et de l'accès à l'information de l'ABC, de sa section du droit constitutionnel et des droits de la personne et de sa section du droit des régimes de retraite et des avantages sociaux, dont je relève.

Nos observations écrites et nos commentaires aujourd'hui portent uniquement sur les dispositions du projet de loi C-4 qui abroge l'ancien projet de loi C-377, soit les dispositions 12 et 13.

L'ABC a déjà formulé un certain nombre de préoccupations relativement au projet de loi C-377, tant dans nos mémoires que durant nos comparutions devant le comité des finances de la Chambre des communes, le comité sénatorial des banques et du commerce et le comité sénatorial des affaires juridiques et

constitutionnelles. Je suis l'ancien président de la Section du droit des régimes de retraite et des avantages sociaux, et c'est moi qui ai représenté l'Association du Barreau canadien dans le cadre de chacune de ces audiences de comité.

Comme je l'ai dit, l'ABC appuie les dispositions du projet de loi C-4 qui abroge le projet de loi C-377, lequel avait pour effet d'inclure de lourdes exigences relatives aux déclarations visant les organisations syndicales et les fiducies de travailleurs dans la Loi de l'impôt sur le revenu. L'ABC continue de croire que le projet de loi C-377 était fondamentalement vicié et qu'il suscitait de graves préoccupations du point de vue de la protection des renseignements personnels, du droit constitutionnel et du droit des régimes de retraite.

Je vais laisser mes collègues vous en dire plus à ce sujet, mais, du point de vue de la protection des renseignements personnels, la divulgation des traitements et salaires des employés et des entrepreneurs d'organisations indépendantes allait bien au-delà des exigences précédentes — ou de ce qui était précédemment prévu dans le droit canadien — et était incompatible avec les protections de la vie privée prévues dans de nombreuses politiques sur la protection des renseignements personnels et établies dans la jurisprudence constitutionnelle du Canada.

Dans la mesure où le projet de loi C-377 aurait exigé la divulgation individuelle, il aurait exigé la divulgation de renseignements personnels qui sont habituellement considérés comme étant parmi les plus confidentiels, comme des renseignements financiers et des renseignements au sujet des activités et des croyances politiques. Plus particulièrement, de notre point de vue, qui est celui de la profession juridique, l'ABC craignait — tout au long du processus lié au projet de loi C-377 — que le projet de loi ne contienne pas des dispositions appropriées relativement aux renseignements qui sont habituellement protégés par le secret professionnel de l'avocat.

Le secret professionnel de l'avocat est considéré comme un droit civil fondamental qui, selon la Cour suprême du Canada, doit être protégé par des normes rigoureuses afin qu'il puisse demeurer aussi absolu que possible. Des exonérations mineures liées au secret professionnel de l'avocat ont été incluses dans la version finale du projet de loi C-377, mais des conseils juridiques peuvent être fournis dans le cadre de nombreux échanges et interactions différentes. La préoccupation principale de l'ABC concernait le fait que, de façon générale, le projet de loi ne prévoyait pas la protection du secret professionnel de l'avocat.

L'ABC croit que le projet de loi C-377 n'assure pas un équilibre judicieux entre les objectifs publics légitimes et les intérêts liés au respect de la vie privée qui sont protégés par la loi.

Du point de vue du droit constitutionnel, nous croyons que le projet de loi C-377 prêtait très certainement le flanc à une contestation, tant au titre de l'alinéa 2b) sur le droit à la liberté d'expression, que de l'alinéa 2d), sur la liberté d'association, de la Charte des droits et libertés. En fait, nous savons que le projet de loi fait déjà l'objet d'une contestation judiciaire en Alberta, si je ne m'abuse.

En particulier, l'exigence qu'une organisation syndicale soumette un état détaillant les versements effectués pour des activités politiques, des activités de lobbying, l'organisation d'activités et des activités de négociation collective pourrait être, selon nous, considérée comme inconstitutionnelle, allant en effet à l'encontre de la protection assurée par la Charte pour la liberté d'expression et la liberté d'association.

● (1535)

De plus, nous croyons que l'article 149.01 de la Loi de l'impôt sur le revenu, qui a été inclus grâce au projet de loi C-377, nuit à l'administration interne et aux activités d'un syndicat, ce qu'interdit la liberté d'association protégée par la Constitution, sauf si l'intervention gouvernementale peut être qualifiée de limite raisonnable imposée au droit d'association. À cet égard, l'Association du Barreau canadien ne voyait pas exactement quelle était la justification de ces graves violations.

Dans une affaire récente, la Cour suprême du Canada a dit que la Charte protège la capacité d'un syndicat de communiquer avec le public et de le convaincre du bien-fondé de sa cause et que miner sa capacité de s'exprimer librement comme il le juge opportun, constituerait une violation injustifiée des droits protégés à l'alinéa 2b).

Tout comme la Cour suprême du Canada a affirmé que l'alinéa 2b) de la Charte protège la liberté d'expression des syndicats, il doit aussi protéger leur liberté de ne pas s'exprimer.

Permettez-moi de conclure en parlant de nos préoccupations liées aux régimes de retraite et aux avantages sociaux. Nos préoccupations découlaient du fait que le libellé du projet de loi C-377 était très général et appliqué globalement aux organisations syndicales et aux fiducies de syndicats. La définition de « fiducie de syndicats » était tellement générale qu'elle incluait toute fiducie dont un syndiqué était bénéficiaire. Comme nous le savons, une grande diversité d'avantages sociaux peuvent être offerts à des employés et des syndiqués, et la courte liste d'exemptions connue dans le projet de loi C-377 n'était pas assez générale. En effet, la liste des régimes exemptés dans le projet de loi ne comprenait pas des entités comme les organismes de bienfaisance, les organismes sans but lucratif, les CR, soit les conventions de retraite, les programmes d'éducation et de formation et les régimes d'avantages sociaux à des fins mixtes. Un régime qui aurait fourni des prestations de décès, par exemple, aurait eu à divulguer des renseignements sur les personnes qui reçoivent de telles indemnités.

En raison de ces préoccupations, l'ABC appuie totalement les dispositions du projet de loi C-4 qui abrogent ces dispositions du projet de loi C-377.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

Je vais maintenant céder la parole à M. Therrien, s'il vous plaît. Vous avez sept minutes.

[Français]

M. Daniel Therrien (commissaire à la protection de la vie privée du Canada, Commissariat à la protection de la vie privée

du Canada): Monsieur le président, mesdames et messieurs les députés, je vous remercie de m'avoir invité à vous parler du projet de loi C-4.

En mai 2015, j'ai comparu devant le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles pour formuler des commentaires sur certaines dispositions législatives du projet de loi C-377, que propose d'abroger le projet de loi qui est maintenant à l'étude. Notamment, ces dispositions imposaient aux syndicats des exigences de divulgation publique sous le régime de la Loi de l'impôt sur le revenu. Ma prédécesseure a également comparu devant un comité la Chambre des communes en 2012 et devant un comité du Sénat en 2013 pour parler de la même question. Comme ce fut le cas lors de ma dernière comparution, mes remarques seront d'ordre général.

D'abord, sur le plan de la politique générale, j'appuie entièrement les efforts qui visent à favoriser la transparence et la reddition de comptes, y compris dans le cas des syndicats. Il s'agit de principes organisationnels fondamentaux pour une bonne gouvernance, qui sont à la base d'institutions démocratiques solides et efficaces. Toutefois, la transparence n'est pas une fin en soi. Elle ne peut constituer un objectif absolu au détriment d'autres considérations, dont la vie privée. Il faut donc établir un équilibre entre les efforts en faveur de la transparence et la nécessité de protéger les renseignements personnels.

Le projet de loi C-377 visait à assurer la transparence des activités des organisations syndicales et, par conséquent, à favoriser la reddition de comptes à cet égard. On devait atteindre cet objectif en exigeant la publication des renseignements suivants, entre autres: premièrement, la rémunération des employés lorsqu'elle est supérieure à 100 000 \$; deuxièmement, les détails des opérations et des versements dont la valeur cumulative relativement à un payeur ou à un bénéficiaire donné est supérieure à 5 000 \$, y compris les contrats avec des tiers; troisièmement, le pourcentage du temps consacré par certaines personnes à la conduite d'activités politiques, d'activités de lobbying et d'activités non syndicales.

● (1540)

[Traduction]

Dans les commentaires que j'ai formulés au Sénat concernant cette proposition, j'ai exprimé des doutes sur la nécessité d'exiger que des renseignements personnels aussi détaillés soient rendus publics sur le site Web de l'Agence du revenu du Canada pour assurer une véritable reddition de comptes de la part des membres des syndicats. La vaste majorité des syndicats mettent déjà leurs états financiers à la disposition de leurs membres et, dans bien des cas, ils les affichent même sur leur site Web. Cependant, ces documents renferment généralement des renseignements financiers sous forme agrégée et semblent atteindre l'objectif visé sans qu'il soit nécessaire de rendre public le nom de personnes en particulier.

Comme je l'ai souligné dans d'autres tribunes, et dernièrement devant le comité de l'éthique de la Chambre des communes, les activités politiques peuvent constituer pour certaines personnes une question très délicate et personnelle. À mon avis, l'affichage public des activités politiques et des activités de lobbying de certaines personnes allait trop loin.

De même, la publication du nom des payeurs et des bénéficiaires — souvent des tiers — associés aux transactions dont la valeur cumulative est supérieure à 5 000 \$ porte atteinte de façon disproportionnée à la sécurité des renseignements personnels.

Enfin, pour ce qui est d'attirer l'attention sur le niveau de rémunération des dirigeants les mieux payés d'un syndicat, il existe plusieurs façons d'y parvenir en pratique, sans exiger dans la loi la divulgation du salaire précis des personnes expressément nommées. Plusieurs provinces exigent qu'un rapport détaillé sur les dépenses d'un syndicat soit accessible sur demande, mais ces mesures ne se rendent pas à la publication du nom et de la rémunération des personnes. De même, en France, les syndicats publient des états financiers annuels — actif, passif, prêts, etc. —, mais ces documents ne contiennent aucun renseignement personnel.

En résumé, je suis en faveur de la législation dont le Comité est saisi et qui abrogera ces aspects qui posent problème.

Je me ferai maintenant un plaisir de répondre à vos questions.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Therrien.

Nous allons maintenant passer à M. Yussuff.

M. Hassan Yussuff (président, Congrès du travail du Canada): Je vous remercie de m'avoir permis de comparaître devant vous aujourd'hui.

Le Congrès du travail du Canada est, bien sûr, la plus importante organisation démocratique et populaire du pays. Il parle de questions nationales au nom de 3,3 millions de travailleurs. Il représente plus de 50 syndicats nationaux et internationaux au Canada. Le Congrès du travail du Canada soutient fortement, bien sûr, le projet de loi C-4, qui rétablit l'équilibre, l'équité et la stabilité dans les relations de travail fédérales.

Dès le début, le CTC s'est opposé aux projets de loi C-377 et C-525, des textes législatifs idéologiquement motivés et viciés. Ces projets de loi d'initiative parlementaire constituaient une attaque fondamentale et dangereuse contre les droits et libertés des travailleurs du Canada au moment de mettre sur pied des syndicats sans subir d'influence extérieure. Ces projets de loi ont été élaborés sans consultation du mouvement syndical. Ils menaçaient de polariser les relations de travail fédérales et de modifier fondamentalement l'équilibre entre les employeurs et les syndicats.

Historiquement, les modifications apportées au cadre fédéral des relations de travail ont été apportées de façon progressive. Ces changements étaient appuyés sur des études et des recherches minutieuses, et le tout faisait l'objet d'importantes consultations auprès des syndicats et des employeurs. C'est exactement l'opposé qui s'est produit dans le cas des projets de loi C-377 et C-525. Le projet de loi C-377 a été rédigé et présenté sans que quiconque consulte les syndicats. Il ne s'appuyait sur aucune justification crédible du point de vue des relations de travail et des politiques publiques. L'objectif du projet de loi C-377 était d'isoler et d'affaiblir les syndicats et d'entraver leur travail.

Aucun organisme de bienfaisance enregistré ni aucune entreprise publique ou organisation sans but lucratif n'a à divulguer des renseignements confidentiels ou extrêmement détaillés à part les syndicats. Aucune des organisations dont les membres peuvent déduire des honoraires professionnels, comme les associations du barreau, les ordres de médecins et d'ingénieurs et, bien sûr, de comptables n'était ciblée; seulement les syndicats l'étaient.

Sept provinces et de nombreux experts en matière constitutionnelle ont prévenu que le projet de loi C-377 empiétait sur les compétences provinciales et minait les relations de travail. Des experts du droit constitutionnel ont souligné que le projet de loi violait les droits des travailleurs au titre de la Charte des droits. Des sénateurs conservateurs ont signalé les graves risques pour la

protection des renseignements personnels et le fait, entre autres, que le projet de loi mettait involontairement en danger des milliers de particuliers.

Les syndicats produisent souvent des rapports financiers à l'intention de leurs membres dans presque toutes les administrations canadiennes, et la quasi-totalité de celles-ci possède des lois qui permettent aux membres des syndicats d'avoir accès à des états financiers.

Le projet de loi C-377 aurait coûté des millions de dollars aux contribuables pour espionner ou punir les syndicats, et tout cela purement à l'avantage des employeurs qui veulent détruire les syndicats et des antisindicalistes.

Le projet de loi C-377 était vicié et constituait une attaque offensive contre les syndicats et les droits constitutionnels des travailleurs. Nous félicitons le nouveau gouvernement canadien, qui a décidé de l'abroger.

Le projet de loi C-525 a aussi été rédigé sans consultation de qui que ce soit et sans justification convaincante. Les ETCOF, une association de grands employeurs qui relèvent de la compétence fédérale, n'ont pas affirmé qu'il y avait des problèmes liés à la vérification des cartes visant l'accréditation automatique. Les ETCOF n'ont cerné aucun problème lié à la vérification des cartes d'accréditation avant ni même durant le débat sur le projet de loi C-525. Blaine Calkins, le parrain du projet de loi C-525, a justifié le projet de loi en soulignant l'intimidation syndicale durant les campagnes de syndicalisation et la montagne de plaintes déposées devant la Commission des relations de travail. En fait, la plupart des cas d'intimidation et de pratiques syndicales injustes durant les processus d'accréditation partout au Canada font intervenir les employeurs. L'élimination des cartes visant l'accréditation automatique et l'imposition du vote obligatoire n'ont rien à faire...

• (1545)

Le président: Pardonnez-moi, monsieur, pouvez-vous parler un peu plus lentement? Les interprètes ont de la difficulté à vous suivre.

M. Hassan Yussuff: Le fait d'imposer un vote obligatoire n'avait rien à voir avec la mise en place d'un système plus démocratique pour assurer la représentativité des négociations collectives. Cela ressort clairement du fait que le projet de loi C-525 exigeait initialement une majorité d'employés, et non de personnes votantes pour trancher en faveur de la syndicalisation.

Au titre du projet de loi C-525 initial, les travailleurs qui ne votaient pas étaient comptabilisés comme rejetant la certification. Les recherches universitaires et l'expérience aux États-Unis sont claires: l'ajout d'un deuxième vote obligatoire donne aux employeurs l'occasion d'intervenir dans les campagnes d'organisations syndicales et d'adopter des pratiques de travail déloyales.

Dans le cadre du processus d'accréditation par vérification des cartes de membre, les travailleurs qui décidaient de devenir syndiqués dans le cadre d'une campagne de syndicalisation indiquent déjà leur préférence. S'il y a des doutes au sujet de leur intention, les commissions des relations de travail ont le pouvoir de demander un vote secret. Dans son rapport annuel de 2014-2015, le Conseil canadien des relations industrielles a confirmé que, dans la majeure partie des cas, un scrutin de représentation confirme le niveau de soutien du demandeur au moment où il a rempli la demande. Le Conseil a constaté que le niveau de soutien après le vote restait relativement le même ou était plus élevé que le niveau affiché par la preuve d'adhésion accompagnant la demande.

Dans la période suivant l'entrée en vigueur du projet de loi C-525, c'était le cas pour tous les dossiers où un scrutin de représentation avait lieu, sauf dans une situation, ce qui confirmait notre point de vue selon lequel le projet de loi C-525 obligeait inutilement les travailleurs à communiquer leur préférence dans un deuxième vote distinct, ce qui était redondant et qui n'avait aucun autre objectif que d'accorder aux employeurs ou à de tierces parties une autre occasion d'influer sur le résultat.

En conclusion, nous félicitons le gouvernement, qui tente de rétablir l'équilibre, l'équité et des décisions politiques fondées sur des données probantes dans le domaine des relations de travail fédérales.

Merci beaucoup.

Le président: Merci.

Merci à vous tous d'avoir été brefs. C'est excellent. Nous pouvons donc en venir plus rapidement aux questions.

Sans plus attendre, monsieur Deltell.

[Français]

M. Gérard Deltell (Louis-Saint-Laurent, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci beaucoup, mesdames et messieurs. Soyez les bienvenus à ce comité de la Chambre des communes.

Nous avons deux ou trois points à soulever. Tout d'abord,

[Traduction]

Je veux poser une question à M. Mazzuca.

Vous avez parlé de protection de renseignements personnels et du fait que l'ancien projet de loi était problématique de ce point de vue.

Cependant, comme vous le savez, nos salaires sont publics. Même si nous ne sommes pas des fonctionnaires, nos salaires sont communiqués publiquement. Ce n'est pas problématique parce que nous sommes payés par le peuple.

[Français]

Par ailleurs, avec la formule Rand, les centrales syndicales reçoivent de leur côté des contributions de tous les Canadiens d'environ 500 millions de dollars. C'est pratiquement un pouvoir de taxation.

Pourquoi, selon vous, le salaire d'un député, qui est tout à fait public — tout le monde le connaît et on nous en parle lors de chaque élection — ne cause pas de problème, alors que celui d'un chef syndical, qui est connu de ses membres, ne peut pas être divulgué à ceux dont la contribution annuelle à la caisse de ces centrales se chiffre à 500 millions de dollars?

• (1550)

[Traduction]

M. Michael Mazzuca: Je peux répondre, dans un premier temps, à l'aspect public de la question.

Effectivement, le gouvernement fédéral et plusieurs provinces ont adopté une loi sur la divulgation des salaires, mais le projet de loi C-377 était le premier texte législatif exigeant qu'une organisation privée divulgue ses salaires. Aucun autre secteur privé n'est assujéti à ce genre d'exigences en matière de divulgation.

En ce qui concerne les cotisations syndicales et les membres qui en paient, encore une fois, le Code canadien du travail et des lois du travail dans la plupart des provinces exigent des syndicats qu'ils communiquent des renseignements financiers à leurs membres. De toute évidence, le CTC est favorable à la transparence. Nous croyons que les membres ont droit à ce type de transparence, mais ce sont des

lois qui existent déjà. Il n'est pas nécessaire d'ajouter une autre couche de divulgation publique d'information sur un site Web public par l'intermédiaire de la Loi de l'impôt sur le revenu.

M. Gérard Deltell: Monsieur le président, j'aimerais poser une autre question, mais celle-ci est destinée à M. Yussuff.

Vous avez utilisé des mots percutants pour parler d'attaques dangereuses et offensives, même s'il est question de transparence et de démocratie.

[Français]

Monsieur le président, j'aimerais d'ailleurs lire un extrait du mémoire déposé par le Conseil du patronat du Québec. Malheureusement, nous n'aurons pas l'occasion d'entendre ses représentants en tant que témoins, mais puisqu'ils ont pris la peine d'écrire ce mémoire, j'aimerais le citer.

[Traduction]

Au sujet du vote secret, voici ce qu'il a dit:

[Français]

Le fait que le scrutin secret se tienne après que tous les employés se soient penchés sur la question, aient été consultés, aient entendu tous les arguments et en aient débattu peut effectivement faire en sorte que le syndicat récolte moins d'appuis.

[Traduction]

Monsieur le président, ma question est claire. Nous sommes tous pour la démocratie, nous tous ici avons été élus au terme d'un vote secret.

Je crois savoir, monsieur Yussuff, que vous et tous les gens qui vous entourent avez été élus au terme d'un scrutin secret, d'un vote secret.

[Français]

Pourquoi, dans ce cas, n'acceptez-vous pas que la création d'un syndicat se fasse selon le principe du vote secret?

Cela vous donnerait une autorité morale beaucoup plus forte.

[Traduction]

M. Hassan Yussuff: D'abord et avant tout, lorsque des travailleurs signent une carte d'adhésion syndicale, c'est une indication qu'ils veulent devenir membres.

Le fait d'ajouter une deuxième étape vise seulement à donner à l'employeur l'occasion de s'immiscer dans la décision des travailleurs qui ont déjà fait un choix. Il n'y a aucune justification. Rien n'indique que le fait que des travailleurs signent une carte d'adhésion syndicale ne constitue pas une indication véridique et authentique de leur désir de devenir membres d'un syndicat.

C'est un système qui est en place dans les secteurs de compétence fédérale depuis des décennies. On n'a jamais prouvé que, d'une façon ou d'une autre, cela mine les droits démocratiques des travailleurs de choisir leur syndicat. Si une personne ne veut pas devenir membre d'un syndicat, elle ne signe pas de carte d'adhésion syndicale.

Le Conseil, le CCRI, qui a témoigné avant l'adoption du projet de loi C-525, quand le projet de loi était à l'étude devant le Comité, a indiqué qu'il n'y a jamais eu de contradiction entre le processus de signature d'une carte d'adhésion syndicale par les travailleurs et la tenue d'un vote. Dans les deux cas, le niveau de soutien ou les chiffres n'étaient pas différents. En fait, il y avait des indications selon lesquelles le niveau de soutien du syndicat ne diminuait pas, mais augmentait en premier lieu.

M. Gérard Deltell: Pourquoi ne soutenez-vous pas un vote secret? Vous avez été élu au terme d'un vote secret.

M. Hassan Yussuff: Oui, c'est le cas, pour les raisons qui suivent.

Pour commencer, il y a une différence entre un vote secret dans le cadre duquel je vous choisis pour me représenter au sein du gouvernement fédéral et les travailleurs qui décident qui les représentera en situation de négociation collective. Pour commencer, vous ne comprenez rien à la dynamique de la relation de pouvoir entre un employeur et un employé en milieu de travail.

La dynamique du pouvoir n'est pas la même. L'employeur a une plus grande influence et plus de pouvoir sur les travailleurs. C'est la raison pour laquelle la majeure partie des dossiers déposés devant les commissions concernent le congédiement par des employeurs de travailleurs qui ont choisi de devenir membres d'un syndicat. La majeure partie des dossiers concernent des employeurs qui ont intimidé des travailleurs ayant participé à une campagne de syndicalisation, et tiennent à l'ingérence de l'employeur dans le cadre de la campagne de syndicalisation.

M. Gérard Deltell: Dans six provinces au Canada, on tient des votes secrets. Quel est le problème?

M. Hassan Yussuff: Il reste que le vote secret a réduit, bien sûr, les droits des travailleurs de devenir membres de syndicats dans beaucoup de ces endroits. Il a été prouvé à maintes reprises que les employeurs s'immiscent dans l'exercice du libre droit des travailleurs de se joindre à un syndicat.

M. Gérard Deltell: Comment peut-il y avoir de l'ingérence lorsqu'il s'agit d'un scrutin secret — un vote secret —, lorsque les partisans et les opposants ont débattu ouvertement de la question?

• (1555)

M. Hassan Yussuff: Dans les faits, bien sûr, les travailleurs qui signent leur carte d'adhésion syndicale indiquent qu'ils veulent adhérer à un syndicat. Dans ce cas, rien ne justifie de mettre en place une deuxième étape où les travailleurs doivent faire à nouveau leur choix.

Le président: Merci beaucoup.

La parole va maintenant à M. Robillard.

[Français]

M. Yves Robillard (Marc-Aurèle-Fortin, Lib.): Merci, monsieur le président.

Bonjour à tous les témoins. Sachez que votre contribution aux travaux du comité aujourd'hui est grandement appréciée.

Ma question s'adresse à M. Daniel Therrien.

Lors de l'adoption des projets de loi C-525 et C-377, quelle était votre opinion sur la façon de procéder?

Selon vous et selon les citoyens avec qui vous discutiez à ce moment-là, quelle impression générale a laissée le choix des conservateurs voulant qu'on adopte ces dispositions par l'entremise d'un projet de loi émanant d'un député?

Considérez-vous que ces groupes de citoyens ont pu faire entendre leur voix et être consultés dans le cadre de ces deux projets de loi?

M. Daniel Therrien: Je vous remercie de la question.

D'après ce que je me souviens, les commentaires que j'ai faits ou que Mme Stoddart a faits à l'époque sur la version antérieure du projet de loi portaient sur le fond et sur les dispositions législatives, plutôt que sur le fait qu'il y ait eu ou non une consultation avant le dépôt des projets de loi. Mme Stoddart, qui m'a précédé dans ce poste, ainsi que moi-même avons été constants à cet égard. Notre position était en effet que ces projets de loi, qui sont maintenant des lois, posaient problème quant à la protection de la vie privée.

M. Yves Robillard: Vous êtes en poste depuis 2014. Depuis ce temps, êtes-vous d'avis que les diverses préoccupations exprimées à l'endroit des projets de loi C-525 et C-377 ont été prises en considération?

M. Daniel Therrien: J'ai eu l'occasion de m'exprimer devant des comités parlementaires ou sénatoriaux et les suggestions que j'ai faites n'ont pas été retenues. C'est ce que je répondrais à cette question.

M. Yves Robillard: Monsieur Therrien, j'ai posé la même question à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail le mois dernier. Je lui ai demandé de quelle façon l'adoption du projet de loi C-377 nuirait à la vie privée des syndicats et des employés syndiqués. Permettez-moi d'aller plus en profondeur.

Certains groupes, notamment le Congrès du travail du Canada, le Barreau du Québec et l'Association du Barreau canadien voyaient les exigences de déclaration contenues dans le projet de loi C-377 comme allant à l'encontre de la Charte canadienne des droits et libertés. Selon eux, les exigences de déclaration interféraient avec les activités des organisations syndicales et plaçaient celles-ci dans une situation désavantageuse vis-à-vis de leur employeur lorsque venait le temps de négocier, ce qui était contraire à la liberté d'association garantie par l'article 2 de la Charte.

Êtes-vous inquiet que les exigences de déclaration pourraient interférer avec les activités internes des fortes organisations syndicales ou forcer les syndicats à divulguer des informations qui seraient susceptibles de les désavantager lors de négociations?

M. Daniel Therrien: Mon rôle est de donner des opinions aux parlementaires sur les conséquences que peuvent avoir des mesures législatives sur la vie privée. Je n'ai pas d'opinion particulière sur les activités des organisations syndicales, mais de façon constante, j'ai dit, tout comme ma prédécesseure, que les dispositions du projet de loi C-377 et les versions antérieures allaient trop loin dans l'imposition d'une obligation de divulgation publique. Elles étaient excessives et empiétaient sur la protection de la vie privée.

• (1600)

M. Yves Robillard: À titre de commissaire à la protection de la vie privée du Canada, avez-vous des inquiétudes particulières par rapport au fait que le projet de loi C-377 rend obligatoire la divulgation de certaines informations de la part des organisations et des fiduciaires au ministre du Revenu national?

S'il y en a, pourriez-vous nous en parler, s'il vous plaît?

M. Daniel Therrien: J'en ai fait part dans mes remarques préliminaires.

Le type de renseignements le plus sensible et qui, en vertu du projet de loi C-377, devait être divulgué publiquement par les organisations syndicales, portait sur les activités politiques des membres des syndicats. Il est clair que les activités politiques d'une personne, y compris celles d'un membre d'un syndicat, sont des renseignements très sensibles. Il faut des raisons particulièrement convaincantes et qu'il y ait une nécessité pour justifier la divulgation publique de ce genre de renseignements. On ne voyait pas en quoi les projets de loi en question donnaient une justification suffisante pour forcer les organisations syndicales et leurs cadres à divulguer leurs opinions ou leurs activités politiques. C'est de loin le renseignement le plus sensible.

De plus, il y a certains renseignements financiers, dont les salaires et les contrats d'un certain montant, comme mon collègue de l'Association du Barreau canadien en a fait état plus tôt. Le point principal est de forcer les cadres syndicaux à divulguer leurs activités politiques.

[Traduction]

Le président: Merci.

M. Yves Robillard: Je pourrais donner le reste de mon temps.

Le président: Il ne vous reste plus de temps, alors voilà. Vous avez été très égoïste aujourd'hui. Fantastique.

Madame Benson, allez-y, je vous prie.

Mme Sheri Benson (Saskatoon-Ouest, NDP): Je veux parler plus en détail de ce que j'appellerais, disons, la rhétorique qui accompagne le caractère intouchable du scrutin secret. Je crois que le problème vient davantage du fait qu'il s'agit d'un scrutin obligatoire. Le Comité a entendu dans le passé les témoignages de Mme Slinn et de M. Logan, et selon eux, le système de scrutin obligatoire aux États-Unis et au Canada permet aux employeurs de se tenir au courant de la situation, ce qui leur donne du temps pour intervenir auprès des employés ainsi que les intimider. Selon les études consultées, c'est bien ce qui arrive.

Nous avons même eu connaissance de certaines études réalisées par le gouvernement précédent qui n'ont pas été publiées. Alors je crois que discuter du vote secret revient à brouiller les pistes.

Le fait est que nous savons que des gens ne sont pas en mesure d'obtenir la représentation syndicale en raison de l'intimidation faite par les employeurs, qui ont été mis au courant de la situation à cause du processus de scrutin obligatoire.

Monsieur Yussuff, voulez-vous approfondir la question un peu plus?

M. Hassan Yussuff: À l'échelon fédéral, l'accréditation par carte se fait depuis des dizaines d'années, et c'est prouvé, cela va sans dire, qu'il s'agit d'une façon claire pour les travailleurs d'indiquer s'ils veulent ou non adhérer à un syndicat.

La Commission peut ordonner la tenue d'un scrutin s'il y a un doute concernant l'appui au syndicat. De nombreuses fois, lorsqu'il y a eu des votes, la Commission a en effet remarqué que les employeurs avaient tenté d'intervenir explicitement dans le choix des travailleurs d'adhérer ou non à un syndicat. Les preuves n'en ont été que plus nettes à l'échelon provincial, où le vote est la seule façon d'indiquer son choix relativement à l'adhésion syndicale. Ne vous fiez pas seulement à ce que je dis; c'est ce qui ressort des recherches universitaires: le processus de scrutin permet manifestement aux employeurs de s'ingérer dans le droit des travailleurs d'adhérer à un syndicat, et la situation est semblable aux États-Unis.

Mais pourquoi un employeur se préoccuperait-il de l'adhésion de ses employés à un syndicat? Dans une société libre et démocratique comme le Canada, c'est un droit constitutionnel. Alors, pourquoi les employeurs voudraient-ils s'ingérer dans cela? De fait, lorsqu'il y a un vote, les employeurs peuvent recourir à toutes sortes de tactiques entre le moment où le vote est ordonné et celui où il est tenu. Je pourrais dresser une liste de certaines entreprises qui ont déclaré sans ambiguïté qu'elles allaient fermer leur installation, réduire les salaires des employés ou faire des mises à pied. Cela va sans dire, cela a fini par avoir une incidence sur la capacité des travailleurs de choisir librement.

Les preuves sont là. À l'échelon fédéral, tout fonctionne très bien. Je le répète: notre préoccupation principale est que, mis à part les motifs idéologiques, nous ne savons pas pourquoi ce projet de loi d'initiative parlementaire a été présenté.

• (1605)

Mme Sheri Benson: Je vais m'adresser à M. Mazzuca.

Nous avons également entendu — et il serait peut-être plus approprié de poser la question au commissaire à la protection de la vie privée — des témoignages d'employeurs qui participent au processus d'appel d'offres qui disaient nourrir des préoccupations relativement à la protection des renseignements commerciaux, parce que cela pourrait les forcer à révéler leur participation dans les fiducies de syndicat et dans les programmes de formation.

Quelqu'un pourrait-il s'exprimer à propos de la protection des renseignements commerciaux et des préoccupations des employeurs qui ne veulent pas que leurs renseignements soient divulgués à leurs concurrents dans le cadre d'un processus d'appel d'offres. Les employeurs — et également ceux du secteur privé — nous ont dit que cela les préoccupait grandement.

M. Michael Mazzuca: Puisque le projet de loi C-377 prévoit une divulgation détaillée de certains renseignements, il y aurait sans doute beaucoup d'information commerciale et peut-être aussi de l'information commerciale de nature délicate qui seraient divulguées sur un site Web gouvernemental. Les fournisseurs assurant des services aux organisations syndicales, et peut-être particulièrement à ce que l'on appelle les fiducies de syndicat, sachant que leurs processus et montants de facturation ainsi que leurs taux horaires seraient divulgués au public, devraient y repenser deux fois avant d'effectuer ce genre de transactions commerciales.

La façon dont le projet de loi C-377 a été rédigé, notamment sa définition des fiducies de syndicat, a soulevé des préoccupations au sujet de sa portée, qui va bien au-delà du mouvement syndical et vise quiconque travaille avec les membres d'un syndicat.

Mme Sheri Benson: Merci. Mon temps est écoulé.

Le président: La parole va à M. Sangha.

M. Ramesh Sangha (Brampton-Centre, Lib.): Monsieur Yussuff, vous avez mentionné que les projets de loi C-377 et 525 ne satisfaisaient pas aux exigences prévues dans le droit du travail. Pouvez-vous nous faire part de vos préoccupations principales et nous expliquer pourquoi les syndicats ont l'impression que les projets de loi C-525 et C-377 nuisent à leurs activités?

M. Hassan Yussuff: À mon avis, nous avons joui d'un système plutôt équilibré tout au long de l'histoire du Code du travail fédéral, ou du moins depuis un bon moment. Le système n'est pas parfait; il y a des lacunes, et nous pouvons faire beaucoup pour l'améliorer. Dans les faits, chaque fois que le Code a été modifié, que ce soit la partie I ou la partie II, on a fait très attention pour s'assurer de trouver un juste équilibre dans l'amélioration du Code; on reconnaissait le fait que celui-ci est l'un des meilleurs moyens dont les travailleurs disposent pour se protéger.

Ces deux projets de loi d'initiative parlementaire ont fait pencher la balance dans l'autre sens sans justification. Les objectifs de ces projets de loi n'ont jamais été clairement définis, sauf par leurs deux auteurs, qui ont déclaré: « Voici l'objectif visé. » Dans le cadre du projet de loi C-525, le député a dit qu'il y avait une tonne de preuves selon lesquelles les syndicats avaient recours à l'intimidation pour forcer l'adhésion des travailleurs au syndicat. Toutefois, l'organisme faisant autorité, le CCRI, qui est venu témoigner devant le Comité, a affirmé le contraire.

En ce qui concerne le projet de loi C-377, je n'ai aucune idée du problème qu'on essayait de régler. Essentiellement, on a copié une loi en vigueur aux États-Unis sans tenir compte de la structure constitutionnelle du Canada ni s'interroger sur sa place dans le droit canadien. L'ex-sénateur conservateur Hugh Segal a déclaré que le projet de loi C-377 n'était ni plus ni moins qu'une chasse aux sorcières dirigée contre les syndicats canadiens. À ce moment-là, les députés ministériels n'ont vu aucune raison de s'arrêter et de réfléchir aux conséquences qu'entraînerait le dépôt du projet de loi. La seule chose que je veux vous faire comprendre, c'est que la motivation idéologique sous-jacente à ce projet de loi était de miner le pouvoir des syndicats du pays, et, à mon avis, il ne comprenait aucun objectif stratégique clairement défini.

M. Ramesh Sangha: Vous êtes venus témoigner à titre d'experts pour nous présenter vos précieux avis spécialisés. Selon M. Mazzuca, les projets de loi C-377 et C-525 étaient inconstitutionnels et allaient à l'encontre de la liberté d'expression et de la liberté d'association. Pouvez-vous nous faire part de votre opinion à ce sujet? La taille de tous les syndicats est-elle réduite, ou alors est-ce que les syndicats ne sont pas en mesure de fonctionner adéquatement? Comment cela influe-t-il sur la liberté d'expression et la liberté d'association? Quelle est votre opinion à ce sujet?

• (1610)

M. Hassan Yussuff: Manifestement, outre les préoccupations relatives à la protection des renseignements personnels relevées par le commissaire à la vie privée, nous nous sommes rendu compte que le projet de loi C-377 allait nous obliger à révéler toutes sortes de renseignements qu'aucune autre administration du pays n'a jamais eu à divulguer sous le régime d'une loi, mis à part l'administration qui a proposé cela. Fait plus important encore, nous sommes d'avis que le projet de loi empiète sur la compétence provinciale, ce qui est contraire à la Constitution. Selon le droit constitutionnel, les provinces ont la prérogative d'administrer le droit relatif aux relations de travail sur leur territoire de compétence. Ce projet de loi empiète sur ce droit en utilisant, d'abord et avant tout, la Loi de l'impôt sur le revenu. Dans un grand nombre de nos organisations assujetties au Code du travail fédéral, les travailleurs syndiqués peuvent demander d'obtenir des renseignements financiers de leur syndicat, et si le syndicat refuse de fournir l'information, les travailleurs peuvent demander à la Commission d'ordonner au syndicat de divulguer l'information. Il y a eu peu de cas — à peu près aucun — relevés par la Commission où un syndicat a refusé de lui obéir. Cela fait partie du Code du travail en vigueur au

gouvernement fédéral. En ce qui concerne le projet de loi C-525, nous croyons qu'il s'agit d'un projet de loi visant davantage à freiner le développement syndical à l'échelon fédéral au Canada. Le projet de loi vise délibérément à faire en sorte que les travailleurs aient plus de difficulté à obtenir l'accréditation de leur syndicat, parce qu'il permet amplement aux tiers et aux employeurs de s'ingérer dans ce fragile processus.

Nous avons toujours maintenu qu'un travailleur qui ne veut pas adhérer au syndicat n'a pas à signer sa carte d'adhésion syndicale. Si une majorité de travailleurs dans une organisation ne veulent plus être représentés par leur syndicat, ils peuvent simplement présenter une demande en ce sens devant le Conseil canadien des relations industrielles, et le syndicat ne serait plus accrédité pour représenter ces travailleurs. Durant tout le processus, les députés ministériels n'ont jamais démontré qu'il y avait des lacunes dans le système en vigueur. Il a été modifié à la suite d'un examen exhaustif mené par le groupe de travail Sims. Le Congrès du travail du Canada et l'ETCOF, le groupe d'employés fédéraux, ont tous deux participé intensément et ont été consultés avant la modification de la loi dans les années 1990.

Le président: Merci.

Monsieur Long, c'est à vous.

M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.): J'avais des questions pour M. Mortimer, mais il n'est pas encore ici. Il participe au deuxième groupe.

Le président: Nous en sommes à la deuxième série de questions de la première table ronde.

Voulez-vous en discuter pendant un instant?

M. Wayne Long: Oui, laissez-moi une minute.

Le président: Voulez-vous partager votre temps avec M. Ruimy? On dirait qu'il a hâte de parler.

M. Wayne Long: Oui.

Le président: Monsieur Ruimy.

M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.): Merci à tous de comparaître aujourd'hui.

J'ai quelques observations à formuler, mais je voudrais d'abord répondre à mon collègue du côté opposé qui a montré un document du Québec.

M. Bob Zimmer (Prince George—Peace River—Northern Rockies, PCC): Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Est-ce le moment approprié pour débattre? Je crois qu'il est plus approprié pour nos témoins de présenter leurs témoignages, sans débats entre nous.

Le président: Je vous le concède, absolument.

M. Dan Ruimy: Je ne peux pas répondre...?

D'accord. Dans ce cas, je vais poser une question.

Étiez-vous au courant du fait que le gouvernement précédent avait à sa disposition de la documentation — cela est devenu évident à la lumière d'autres témoignages — qui indiquait que le système de vérification par carte était, dans les faits, beaucoup plus efficace que le vote secret? Étiez-vous au courant de cette étude?

M. Hassan Yussuff: Pas avant d'avoir entendu le témoignage de la ministre devant le Comité.

M. Dan Ruimy: Le gouvernement précédent a choisi de dissimuler cela, de l'occulter. Selon vous, pourquoi a-t-il cherché à cacher un document de ce genre?

M. Hassan Yussuff: Parce qu'on y disait la vérité.

M. Dan Ruimy: Très bien. Enfin, nous progressons.

Nous avons reçu, à une séance antérieure, le président de la FCEI, et il a parlé de décrocher la palme pour la lourdeur administrative, et c'est ce qui découlerait de cette obligation redditionnelle. Selon vous — selon ce que vous avez dit, monsieur Yussuff, concernant le fait que cela était tiré d'un concept américain —, serait-ce juste de demander à nos syndicats de remplir un document de 300 à 600 pages?

• (1615)

M. Hassan Yussuff: Le gouvernement précédent a beaucoup attiré l'attention sur son désir de réduire la bureaucratie sans refiler la facture aux Canadiens. Je ne comprends pas pourquoi il aurait déposé un projet de loi prévoyant davantage de bureaucratie ainsi que des milliers de documents à remplir par les syndicats pour se conformer à la loi.

Fait plus important encore, bien sûr, il en coûterait des millions de dollars au gouvernement pour permettre à l'ARC de s'acquitter de ses devoirs prévus par loi et de rendre publique l'information sur son site Web. Vous vous rappelez peut-être que l'ancien ministre des Finances, Jim Flaherty, a déclaré que cela allait coûter des millions de dollars au gouvernement; le gouvernement s'est retourné contre lui, et il a dû modifier son évaluation pour dire que le coût ne serait pas si élevé que cela, après tout. Nous n'avons jamais pu savoir combien cela aurait vraiment coûté de publier tous les renseignements prévus dans le projet de loi C-377 sur un site Web du gouvernement.

M. Dan Ruimy: Monsieur Mazzuca, j'ai de la difficulté à comprendre: il semble que personne n'en voulait vraiment depuis le départ. Je ne comprends pas cela.

D'après ce que vous nous avez dit à propos de la position de l'Association du Barreau canadien — elle était contre —, pourquoi croyez-vous que le gouvernement précédent a tout bonnement fait fi de vos recommandations? D'après vous, quelles étaient ses raisons?

M. Michael Mazzuca: Bien évidemment, je ne peux pas vous dire qu'elles étaient ses intentions.

Ce que je peux vous dire, c'est que nous avons présenté des exposés au comité de la Chambre et que nous avons témoigné deux fois devant le Sénat. Pour tout dire, nous avons présenté des exposés très détaillés contre ce projet de loi. Nous avons également présenté une liste de tous les types de fiducies de syndicat qui devraient être exemptées, si le projet de loi était adopté, afin de limiter sa portée. Tout ce que je peux dire, c'est que les exposés que nous avons présentés n'ont certainement pas été pris en considération.

M. Dan Ruimy: Combien de membres compte votre association?

M. Michael Mazzuca: Environ 36 000.

M. Dan Ruimy: C'est beaucoup de monde.

Vous avez mentionné que vous croyez fortement que le projet de loi va à l'encontre de la Charte canadienne des droits et libertés, chère à tous les Canadiens. J'ai toujours de la difficulté à comprendre comment une loi a pu être adoptée quand tant de personnes étaient d'avis qu'elle allait à l'encontre de la Charte canadienne des droits et libertés. Pouvez-vous nous expliquer à nouveau de quelle façon, selon vous, la Charte canadienne des droits et libertés a été enfreinte?

M. Michael Mazzuca: Eh bien, principalement, notre position était que la liberté d'association et la liberté d'expression n'étaient pas respectées, puisqu'on demandait aux syndicats de fournir une quantité démesurée de renseignements concernant leurs activités

politiques, ce dont on a déjà parlé beaucoup. En outre, les syndicats mènent leurs activités dans un contexte de négociation; si l'une des parties à une négociation doit divulguer beaucoup plus de renseignements que l'autre, elle s'en retrouve de toute évidence désavantagée. Nous croyions que cela allait à l'encontre de la liberté d'association et la liberté d'expression, et cela n'est justifiable, conformément à l'article premier de la Charte, que lorsqu'il y a un motif raisonnable. D'autres personnes ainsi que moi-même l'avons mentionné: le projet de loi C-377 ne justifie pas de façon claire pourquoi il va à l'encontre de ces libertés.

Le président: Nous allons passer à M. Zimmer, s'il vous plaît.

M. Bob Zimmer: J'aimerais vous lire une citation qui rejoint certains des commentaires exprimés par les participants à propos de la constitutionnalité du projet de loi C-377 en particulier ainsi que du projet de loi C-525.

J'étais l'un des députés dans le caucus qui se sont penchés sur la question. Certains — beaucoup d'entre eux — n'y étaient pas favorables. Je me souviens d'un promoteur du projet de loi C-377 en particulier qui est venu nous voir pour nous demander ce qu'il faudrait pour nous amener à appuyer ce projet de loi qu'il avait proposé. Des modifications ont été apportées, et le projet de loi a pu aller de l'avant.

J'ai compris comment le processus fonctionnait — j'en ai été témoin en personne — et j'ai pris conscience de sa véritable utilité. Il y avait un véritable échange. J'ai rencontré de nombreux représentants syndicaux à mon bureau et j'ai discuté avec eux de leurs préoccupations au sujet du projet de loi. Selon la rétroaction que j'ai eue, les modifications dissipaient leurs préoccupations. Ce n'était pas parfait, mais certains d'entre eux l'appuyaient. En tant qu'ancien membre d'un syndicat, je suis favorable à l'obligation de rendre des comptes pour les syndicats, parce que je crois que c'est nécessaire.

J'aimerais parler du processus relatif au projet de loi d'initiative parlementaire. Il y a un processus, je ne dirais pas nécessairement un processus rigoureux, mais il y a un processus constitutionnel, et le projet de loi doit essentiellement satisfaire à certains critères avant qu'il puisse être présenté à la Chambre. Ce projet de loi a satisfait aux critères et a passé l'examen.

Je vais lire une citation d'une autorité très respectée en droit canadien, le juge à la retraite de la Cour suprême, Michel Bastarache. Voici:

À mon avis, si le projet de loi C-377 était promulgué, les tribunaux confirmeraient probablement qu'il s'agit d'une législation valide au titre du paragraphe 91(3) de la Loi constitutionnelle de 1867, soit les pouvoirs du Parlement sur les systèmes de taxation. [...] Tant que le but et la portée ou la visée du projet de loi C-377 touche les systèmes de taxation, il s'agit d'une application valide en droit des pouvoirs du Parlement. [...] Puisque le projet de loi C-377 n'essaie pas de réglementer les activités des organisations syndicales ou de leur dicter comment elles peuvent utiliser leurs fonds, il est improbable qu'un tribunal conclue qu'il s'agit d'une entrave à la liberté d'association prévue à l'alinéa 2d) de la Charte.

Monsieur Mazzuca, pouvez-vous vous exprimer à propos de cette citation?

• (1620)

M. Michael Mazzuca: J'ai comparu en compagnie de l'ex-juge Bastarache à des audiences du Sénat et j'ai pu écouter son opinion en personne. Je sais également, étant avocat, que même chez les juges, il y a parfois des divergences d'opinions; même à la Cour suprême du Canada, tous les juges ne sont pas toujours d'accord.

Je sais qu'un grand nombre d'experts en droit constitutionnel rejetteraient l'opinion de l'ex-juge Bastarache. Je crois que certains d'entre eux ont déjà témoigné, et qu'un grand nombre se sont déjà présentés aux réunions précédentes du comité.

M. Bob Zimmer: Qui a raison, alors? Le juge de la Cour suprême Michel Bastarache ou vous, monsieur Mazzuca?

M. Michael Mazzuca: Il n'y a qu'un tribunal qui peut trancher cette question.

M. Bob Zimmer: La raison pour laquelle je dis cela, c'est que — vous l'avez dit vous-même — les opinions diffèrent. Je crois que nous venons juste d'entendre une opinion en faveur du projet de loi. Vous ne l'appuyez pas, mais il y a des gens qui l'appuient.

Monsieur Therrien, il est mentionné dans le document d'information produit par la Bibliothèque du Parlement que « si les syndicats doivent rendre des comptes aux contribuables, le commissaire est d'avis que [...] ».

Croyez-vous que les syndicats devraient rendre des comptes aux contribuables, et dans l'affirmative, pourquoi?

M. Daniel Therrien: Tout d'abord, je crois qu'il s'agit d'une question de principe. Les syndicats de même que d'autres institutions devraient rendre des comptes. Pour ce qui est de savoir à qui ils devraient rendre des comptes, c'est une question intéressante. En premier lieu, on peut aisément faire valoir qu'ils devraient rendre des comptes à leurs membres.

Devraient-ils rendre des comptes aux contribuables? Je crois que cela irait dans le sens du raisonnement de M. Deltell selon lequel les syndicats, puisqu'ils reçoivent des fonds publics, devraient d'une certaine façon rendre dans une certaine mesure des comptes aux contribuables. Mes commentaires portaient sur...

M. Bob Zimmer: Puis-je alors poser une autre question à ce sujet? Je n'ai pas beaucoup de temps; je suis désolé de vous interrompre.

Nous avons entendu les commentaires de M. Mazzuca et les vôtres... Je ne sais pas si vous avez dit qu'il faut abroger carrément les autres projets de loi ou soutenir le projet de loi C-4, mais pourquoi ne pas soutenir une mesure de reddition de comptes qui pourrait changer le projet de loi C-377 ou le projet de loi C-525 plutôt que de les éliminer entièrement? Pourquoi ne pas au moins soutenir certaines modifications de la loi existante pour la rendre plus efficace?

Si c'est la reddition de comptes qu'on désire — et je suis certain que nous pourrions nous entendre sur ce point — pourquoi ne pas simplement modifier la loi actuelle plutôt que de la rejeter complètement?

M. Daniel Therrien: Je commente le projet de loi que vous étudiez, lequel a pour but d'abroger ces dispositions. Si j'avais devant moi d'autres modifications, je ne ferais pas de commentaires sur ce que le Parlement présente, mais je suppose que la reddition de comptes est certainement un facteur ici.

Je demanderais instamment qu'il y ait un équilibre entre les mesures qui encouragent la reddition de comptes et les mesures qui respectent le droit à la vie privée. Devez-vous abroger toutes les dispositions? Peut-être pas, mais c'est le projet de loi qui nous est présenté.

Je crois que, globalement, le projet de loi est nettement préférable, du point de vue du droit à la vie privée.

• (1625)

M. Bob Zimmer: Une des grandes préoccupations tenait aux renseignements confidentiels, à certains coûts liés aux soins de santé à un niveau inférieur. C'est pourquoi des sommes ont été recueillies pour aborder ces préoccupations. Il y a eu une tentative.

Je crois qu'il faut comprendre qu'il y a eu du flottement durant le processus. Le projet de loi n'était pas gravé dans le marbre. Il s'agissait d'un projet de loi émanant d'un député qui a sollicité des avis qui ont été entendus et reçus.

Merci.

Le président: Nous retournons apparemment à M. Ruimy.

Vous n'en avez pas eu assez.

M. Dan Ruimy: Je n'en ai pas eu assez.

Merci encore.

J'en suis toujours à la Charte canadienne des droits et libertés et à la constitutionnalité. Nous sommes au Canada, alors je crois que c'est approprié.

Monsieur Mazzuca, si le projet de loi C-4 n'était pas proposé, que pensez-vous de la probabilité d'une contestation constitutionnelle du projet de loi C-377?

M. Michael Mazzuca: Je crois qu'il s'agit non pas d'une probabilité, mais d'une certitude. Nous savons qu'il a déjà été contesté; je crois que c'était en Alberta. Je pense que si le projet de loi C-4 était rejeté, il y aurait plusieurs autres contestations. Un certain nombre de provinces ont fait savoir qu'elles allaient peut-être aussi le contester. Ces aspects du projet de loi C-377 se retrouveraient devant les tribunaux pendant de nombreuses années.

M. Dan Ruimy: Encore une fois, je reviens au fait que vous — l'ABC — avez fait part de vos préoccupations à l'égard de l'impact du projet de loi sur les régimes de pension et d'avantages sociaux. Voulez-vous ajouter quelque chose sur l'impact relativement à ces régimes?

M. Michael Mazzuca: Les régimes de pension agréés ont été exemptés grâce à des amendements, mais ils comptent parmi les rares exceptions. D'autres éléments, comme les ententes de rémunération de retraite, les prestations de formation — tous ces éléments — n'ont pas été exemptés.

La définition d'une fiducie de syndicat énoncée dans le projet de loi C-377 était assez large pour comprendre tout fonds auquel participaient des membres de syndicat. C'est une définition assez large. Les membres de syndicat participent à de nombreux fonds, dont un grand nombre n'ont même pas de lien avec un syndicat, et ils auraient tous été visés potentiellement par le projet de loi C-377.

M. Dan Ruimy: Il me semble évident — à la lumière des préoccupations que vous soulevez — que votre association a exprimé des inquiétudes au gouvernement à ce moment-là au sujet de la constitutionnalité du projet de loi. Croyez-vous qu'il vous a entendu? Vous a-t-il donné des raisons pour lesquelles il n'allait pas donner suite à vos opinions?

M. Michael Mazzuca: Tout ce que je peux dire c'est que nous avons présenté nos observations et que nous avons témoigné. Personne ne nous a dit pourquoi certaines suggestions n'étaient pas prises en compte. Je ne sais pas ce qui s'est effectivement produit. Tout ce que je sais, c'est que des observations ont été présentées.

M. Dan Ruimy: D'accord, merci beaucoup. Je vais partager mon temps avec Mme Tassi. Elle a une minute.

Le président: Oui, très brièvement. Nous devons passer à la prochaine table ronde. Alors, si vous avez un court commentaire, ce serait fantastique.

Mme Filomena Tassi (Hamilton-Ouest—Ancaster—Dundas, Lib.): Monsieur Yussuff, en ce qui concerne ces projets de loi, vous avez insisté sur le fait que tout changement apporté au Code canadien du travail devrait être le fruit de consultations tripartites axées sur le consensus. Pensez-vous toujours cela?

M. Hassan Yussuff: Oui.

Mme Filomena Tassi: Les ETCOF ont dit qu'ils appuyaient l'esprit du projet de loi C-525, mais qu'ils le savaient lacunaire parce qu'il émanait d'un député. Croyez-vous qu'on devrait modifier le code pour aborder la question des briseurs de grève par le truchement d'un projet de loi émanant d'un député, comme l'ont fait les conservateurs avec les projets de loi C-525 et C-377?

M. Hassan Yussuff: Je ne saurais émettre de commentaires sur ce que les députés peuvent déposer. Bien entendu, les députés continueront de déposer les projets de loi qu'ils jugent appropriés. Toutefois, je crois que le Code canadien du travail devrait être le fruit un processus consultatif et qu'il faut donc s'assurer que les employeurs et les syndicats font partie intégrante de ce processus. Si on ne nous consulte pas, la loi peut parfois avoir des conséquences inattendues.

Mme Filomena Tassi: Alors, le processus tripartite est le processus préconisé relativement aux modifications majeures du Code canadien du travail.

M. Hassan Yussuff: Oui.

• (1630)

Mme Filomena Tassi: Monsieur Mazzuca, je sais que vous êtes ici en tant que représentant de l'Association du Barreau canadien, et vous avez mentionné le nombre de membres de l'association. Lorsque vous avez fait vos commentaires ici, ceux-ci reflétaient le point de vue de vos membres.

Pouvez-vous nous parler des opinions que vous avez entendues? Je sais que les juges ne s'entendent pas toujours, mais... Pouvez-vous nous décrire l'opinion générale sur la question qui a été posée précédemment?

M. Michael Mazzuca: L'Association du Barreau canadien a adopté des positions qui font consensus. Elles sont toutes validées par les différentes sections compétentes de l'association, en l'occurrence les sections du droit de la vie privée, du droit constitutionnel et du droit des régimes de retraite et des avantages sociaux. Elles sont ensuite validées par le président de division de chaque province, puis par l'exécutif de l'Association du Barreau canadien, de même que par le Comité de la législation et de la réforme du droit. Nous ne votons pas sur chaque observation, mais nous tentons certainement d'obtenir un consensus. S'il n'y a pas de consensus, nous ne prenons pas position.

Mme Filomena Tassi: Y a-t-il consensus ici?

Le président: Merci beaucoup.

Cela conclut la table ronde. Je veux profiter de l'occasion pour remercier tous nos témoins d'être venus nous parler aujourd'hui. Merci beaucoup.

Chers collègues, nous allons nous interrompre un moment pour permettre au groupe suivant de s'installer, puis nous reprendrons nos travaux. Merci.

• (1630)

_____ (Pause) _____

• (1635)

Le président: Reprenons.

Merci d'être revenus. Nous accueillons maintenant John Mortimer, président de l'Association LabourWatch du Canada, et Aaron Wudrick, directeur fédéral de la Fédération canadienne des contribuables.

Messieurs, merci de vous joindre à nous. Nous allons vous donner l'occasion de présenter votre déclaration préliminaire. Nous avons beaucoup de monde aujourd'hui, alors je vous saurais gré d'essayer de vous en tenir à environ sept minutes. Merci beaucoup.

Monsieur Mortimer, si vous voulez bien donner le coup d'envoi.

M. John Mortimer (président, Association LabourWatch du Canada): Mesdames et messieurs, veuillez consulter l'annexe A de notre mémoire. Voici ce que la page Web actuelle de la plus grande section locale canadienne de l'Union internationale des journalistes dit à propos des cartes d'adhésion:

Ne signez rien! Vous n'avez pas à signer quoi que ce soit. Ne tombez pas dans le piège de signer quelque chose « pour obtenir plus d'information » [...]

Ce n'est qu'une façon sournoise de faire signer un membre pour un autre syndicat.

On le sait de source sûre: les recruteurs syndicaux mentent.

On peut dire aux employés que la carte vise uniquement à obtenir plus d'information ou seulement à obtenir un droit de vote, mais dans les administrations où l'on vérifie les cartes, la syndicalisation est le but et le résultat de cette tromperie.

Le ministre du Travail, les dirigeants syndicaux, les universitaires et les commissions du travail soulignent le faible nombre de décisions relatives à de telles tactiques syndicales. Voici les trois principales raisons.

Pendant des décennies, les commissions du travail ont décidé que les tactiques de signature de carte ne regardent pas l'employeur. En 2005, le Conseil canadien des relations industrielles a déclaré: « Les employés qui estiment être victimes d'intimidation ou de mesures coercitives pour signer des cartes d'adhésion doivent le signaler eux-mêmes au Conseil. » Les syndicats ont accès à une foule de professionnels de talent et d'avocats externes spécialisés en droit du travail — grâce à des recettes de 4 à 5 milliards de dollars — pour former un recours contre des employeurs et des syndicats concurrents. Maintenant que les commissions du travail disent aux employeurs de se taire, il n'est tout simplement plus crédible de prétendre que les employés sont en mesure, dans la pratique, de déposer des accusations contre les syndicats et de s'absenter du travail pour se présenter en cour, ou à plus forte raison, de pouvoir se payer un avocat à cette fin.

Malheureusement, les décisions de commissions du travail permettent aux syndicats de mentir à des travailleurs peu avertis. Une commission a décidé qu'une fraude commise contre un employé n'est pas une fraude contre la commission et n'a rien fait.

Il y a aussi la fraude pure et simple liée aux cartes. Nous avons eu un aperçu des dessous des tactiques d'un syndicat de la Colombie-Britannique, dans l'affaire Purdys, où le syndicat s'est fait prendre, mais seulement quelques années plus tard, pour avoir falsifié la signature d'employés sur des cartes.

Y a-t-il un parti politique au pays qui n'a pas éprouvé de véritables problèmes avec les campagnes de recrutement de nouveaux membres axées sur les cartes, avant les assemblées de mise en candidature? Y a-t-il certains de vos partis qui assimilent la carte de membre à un vote? Tous les syndicats que je connais gèrent leurs affaires internes au moyen de votes et non de cartes.

En 1977, les travailleurs de la Nouvelle-Écosse sont devenus les premiers Canadiens à jouir d'un accès légal à une protection de la démocratie en milieu de travail — un scrutin secret garanti par la loi — que le présent projet de loi enlève aux Canadiens visés par la réglementation fédérale.

L'annexe C comprend un tableau résumant les dispositions clés des 11 codes du travail du secteur privé au Canada. Chaque année, dans les sept administrations où l'on tient un scrutin, au cours d'élections dirigées par le gouvernement, les travailleurs sont toujours syndicalisés. Même en Nouvelle-Écosse, après 37 ans de démocratie en milieu de travail — surprise! —, les syndicats n'ont pas disparu. Les relations de travail ne sont pas retournées à l'époque des Pierrafeu en comparaison des administrations qui effectuent la vérification des cartes.

On reproche au scrutin de réduire le taux des nouvelles syndicalisations. C'est évident qu'il fait cela, car le vote reflète la volonté d'employés éclairés qui exercent un choix privé protégé par le gouvernement. Le fait d'obtenir une syndicalisation au moyen de procédés malhonnêtes comme l'union des journalistes le souligne à ses membres, dans une situation où les travailleurs n'ont pas de véritables moyens d'entamer une procédure judiciaire et de prouver le résultat de ces manoeuvres. Ce qui sera la réalité fédérale des Canadiens si le projet de loi C-4 n'est pas amendé ou retiré par le gouvernement Trudeau. Il est tout simplement injustifiable et antidémocratique de voler le vote de la partie la plus faible, celle qui n'est pas à la table avec les ETCOF et le Conseil du travail du Canada, et de confier la vérification des cartes aux dirigeants syndicaux du Canada.

Dans un tout autre ordre d'idées, il est très troublant qu'un seul projet de loi — à savoir le projet de loi C-4 — soit utilisé pour modifier aussi la Loi de l'impôt sur le revenu afin de retirer la divulgation d'information financière. Le député Hiebert s'est inspiré du système américain au moment d'élaborer ses modifications de la Loi de l'impôt sur le revenu, à laquelle certains syndicats canadiens se conforment déjà. Cette loi américaine portait initialement le nom de projet de loi Kennedy-Ervin. Hé oui, c'est nul autre que le sénateur démocrate John F. Kennedy et son frère, Bobby, qui ont mené l'initiative au sein d'un comité sénatorial, et le président Kennedy a mis en oeuvre la loi qu'il avait défendue au Sénat.

Notre mémoire offre un contenu exhaustif et exact sur la divulgation d'information financière pour corriger de manière factuelle les déclarations totalement fausses de nombreux dirigeants syndicaux concernant les obligations de divulgation des syndicats et le droit relatif à la protection de la vie privée au Canada.

Notre mémoire prouve que des travailleurs ont dû au fil des ans combattre les syndicats devant les tribunaux pour obtenir ne serait-ce qu'une divulgation minimale. Cela montre bien que les contribuables et les chiens de garde n'ont aucun outil pour tenir responsable le gouvernement en place d'appliquer les dispositions relatives à la déduction fiscale des cotisations syndicales de la Loi de l'impôt sur le revenu. C'est pourquoi le projet de loi C-377 avait été élaboré pour enfin aider des contribuables canadiens encore plus endettés aujourd'hui.

● (1640)

Si vous regardez l'annexe E, vous verrez que dans les 11 provinces canadiennes et les 3 territoires et dans l'administration fédérale, il y a environ 32 codes du travail. Seulement 10 — moins du tiers — ont des dispositions relatives à la divulgation d'information financière. Neuf de ces dix codes n'exigent que la divulgation aux membres de syndicat. Selon neuf codes, les employés syndiqués — qui doivent

payer une cotisation comme condition d'emploi ou être congédiés — n'ont pas droit à aucune forme de divulgation d'information financière. Seul un des 32 codes du travail couvre ces types de cotisants. Il n'y a rien d'obligatoire selon ces 32 codes pour les contribuables.

Dans notre mémoire, nous avons la formulation exacte qui vous montrera à quel point la protection offerte par ces dispositions est lacunaire.

Les dirigeants syndicaux, ainsi que leurs complices dans cette vaste campagne pour tromper les contribuables et les cotisants, vous ont fait croire qu'ils font tous de la divulgation, qu'ils doivent divulguer leurs renseignements. Un dirigeant syndical a écrit que les commissions du travail conservent les états financiers dans leurs dossiers, qu'on peut consulter sur demande. Je vous le dis sans détour: aucune commission du travail ne les recueille ni ne les conserve. C'est un autre mensonge.

L'ARC peut remonter jusqu'à sept ans dans nos déclarations de revenus, mais les commissions du travail ont refusé maintes fois l'accès au-delà de l'exercice le plus récent; alors qu'un syndicat a refusé de divulguer des renseignements, a recueilli des cotisations et lutté contre les travailleurs à la commission du travail et a obtenu gain de cause, réussissant à tenir l'information des années précédentes secrète.

Voyons un exemple encore plus concret. L'annexe B de notre mémoire est la page couverture d'une pétition présentée en 2014 à une section locale de l'AFPC par des travailleurs du gouvernement fédéral qui cherchaient à obtenir une divulgation détaillée. En date de la semaine dernière, depuis 2014, Robyn Benson est toujours silencieuse.

Le code du travail de ces employés est la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Il compte parmi les 22 codes du travail — sur 32 — qui n'a pas une seule exigence de divulgation permettant à ces travailleurs de savoir ce qui se passe à l'AFPC.

Quant aux 10 codes — à peine 31 % du total — qui ont des dispositions limitées, je n'ai jamais lu une décision d'une commission du travail qui ordonnait la communication de détails. Les commissions du travail se contentent d'ordonner la production d'un état des résultats, peut-être d'un bilan — deux papiers — pour un syndicat qui reçoit 90 millions de dollars. Ce n'est pas de la divulgation.

Enfin, le sujet le plus important, que nous abordons porte sur l'éventail d'affirmations selon lesquelles ces dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu sont inutiles. Nous sommes respectueusement en désaccord. L'annexe I contient notre analyse très détaillée de la Loi, des bulletins d'interprétation de l'ARC et de la jurisprudence de la cour de l'impôt.

Deux dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu — à savoir l'alinéa 8(5)c) et le paragraphe 8(5) — prévoient ce qui suit: Les cotisations ne sont pas déductibles dans la mesure où elles sont prélevées à toute autre fin qui n'est pas directement liée aux frais ordinaires de fonctionnement du syndicat.

Nous ne savons tout simplement pas, en tant que contribuables canadiens, si c'est 100 millions de dollars ou 1 milliard de dollars qui sont dépensés de manière inappropriée.

Enfin, le projet de loi C-4 devrait être scindé en deux. Avec le respect que je vous dois, je ne crois pas, en tant que Canadien, que votre comité a été constitué pour que ses membres servent les Canadiens en tant qu'experts de la Loi de l'impôt sur le revenu. En vérité, le projet de loi C-4 est une sorte de projet de loi omnibus visant à annuler précipitamment les réalisations de la législature précédente pour les contribuables et les travailleurs en tant que stratégie politique pour remercier les dirigeants syndicaux qui ont aidé ce gouvernement à gagner les dernières élections.

• (1645)

Le président: Merci, monsieur Mortimer.

Je suis désolé, monsieur Mortimer, mais il y a beaucoup de gens autour de la table qui n'ont pas devant eux les documents que vous venez de mentionner.

M. John Mortimer: J'avais déjà apporté des copies papier, mais on m'a dit de ne pas les apporter cette fois parce que vous travaillez sur support électronique.

Le président: Oui, les documents ont été envoyés par courriel. Je ne fais qu'expliquer une partie de la confusion. Ils ont été envoyés par courriel. Si vous ne les avez pas reçus, pour une raison ou une autre, nous nous assurerons qu'ils sont envoyés de nouveau.

M. John Mortimer: Je suis désolé. Je les aurais apportés, mais on m'a demandé de sauver des arbres.

Le président: Merci.

Passons à M. Wudrick, pour sept minutes, s'il vous plaît.

Me Aaron Wudrick (directeur fédéral, Fédération canadienne des contribuables): Bonjour. Je m'appelle Aaron Wudrick et je suis le directeur fédéral de la Fédération canadienne des contribuables. Je voudrais remercier le Comité de m'avoir invité aujourd'hui. Je limiterai mes commentaires aux dispositions du projet de loi qui proposent d'abroger certains articles de la Loi de l'impôt sur le revenu qui s'appliquent aux syndicats.

Pour votre information, la Fédération canadienne des contribuables est un groupe de citoyens sans but lucratif constitué en société au fédéral qui compte plus de 89 000 sympathisants partout au pays. Nos activités de défense des droits reposent sur trois principes clés: la baisse des impôts, la réduction du gaspillage et la responsabilisation du gouvernement.

En bref, la FCC croit que la modification des articles de la Loi de l'impôt sur le revenu prévue dans le projet de loi C-4 représente un retour en arrière en ce qui a trait à la promotion de la transparence et de la responsabilisation à l'égard de l'argent des contribuables.

Bien sûr, il y a eu et il y aura toujours un débat très animé entre syndiqués et non-syndiqués sur les répercussions et sur le caractère souhaitable de ces mesures. Nous dirons simplement que cela ne devrait pas surprendre le Comité que tout intervenant — syndical ou autre — qui reçoit une grosse subvention de la part des contribuables tentera inévitablement d'éviter de se faire imposer une plus grande transparence.

Au Canada, les syndicats amassent environ 4 milliards de dollars par année en cotisations de membres, et ils peuvent dépenser cet argent à leur convenance, sans être obligés de publier de rapport. Ce qui pose problème pour la plus grande partie des contribuables, c'est le fait que les syndicats bénéficient d'un éventail d'avantages fiscaux et d'un traitement fiscal spécial qui, en fin de compte, fonctionne comme une subvention publique de leurs activités. Plus précisément, les cotisations syndicales sont déductibles d'impôt, tout comme le

financement des grèves. On évalue la valeur nette de ces réductions d'impôt à au moins environ 400 millions de dollars par année.

Les organismes de bienfaisance bénéficient d'un traitement particulier similaire, quoique moins généreux, et ils ont l'obligation de déposer une divulgation publique afin de pouvoir conserver leur statut d'organisme de bienfaisance. Le même raisonnement s'applique aux rapports financiers publics des syndicats. Toute entité qui reçoit l'avantage d'une subvention publique doit faire preuve d'une plus grande transparence comparativement à celles qui ne reçoivent pas un tel avantage.

Je tiens à préciser qu'aucun de nos commentaires ne doit être interprété comme une opposition à l'engagement politique ou social des syndicats. Ils sont des intervenants légitimes et devraient évidemment être en mesure de participer aux activités politiques. Cependant, la FCC s'oppose aux subventions des syndicats payées par les contribuables. En fait, nous croyons que même les partis politiques ne devraient recevoir aucune subvention importante provenant des contribuables, ou du moins, ils devraient en recevoir beaucoup moins. Par contre, puisqu'ils sont subventionnés, nous croyons que cet avantage spécial devrait, tel que je l'ai mentionné plus tôt, s'assortir de l'obligation d'être plus transparents que s'ils ne recevaient pas de subventions. Cette position est analogue à celle concernant le transfert de deniers publics aux entreprises privées, aussi connu sous le nom d'aide aux entreprises parasites, le « BS corporatif ». Nous nous y opposons carrément, mais si cela devait se produire, le prix à payer pour une subvention publique devrait être une plus grande transparence et responsabilisation envers les contribuables, qui paient la note.

Finalement, c'est avec un certain regret que nous voudrions souligner l'ironie malheureuse du nouveau gouvernement, qui a été élu grâce à sa plateforme électorale promettant des degrés d'ouverture et de transparence sans précédent, mais qui, dernièrement, semble plutôt prendre la direction opposée, ce qui est perturbant.

Même s'il est juste de dire que la FCC n'appuie pas l'orientation budgétaire globale du nouveau gouvernement, au moins, il s'agit d'un désaccord honnête. Cela contraste avec les problèmes de transparence; la FCC était très encouragée par nombre de promesses de transparence faites par le Parti libéral au cours de la campagne électorale et les appuyait. En fait, nous croyons que le nouveau gouvernement avait bien commencé sur le plan de la transparence en publiant les lettres de mandat des ministres. Malheureusement, il est sur une pente descendante depuis.

En plus des dispositions du projet de loi C-4, le gouvernement a cessé d'appliquer la Loi sur la transparence financière des Premières Nations, ce qui risque de laisser bon nombre de nations autochtones de côté en ce qui a trait à la rémunération et aux dépenses de leurs dirigeants élus. Bien sûr, il y a certaines préoccupations à propos de renseignements non divulgués au Bureau du directeur parlementaire du budget, sur lesquels je ne m'étendrai pas, mais tout cela se traduit par une transparence réduite, et non accrue. Cela remet en question les propres engagements du gouvernement et porte atteinte à sa crédibilité lorsqu'il se présente comme le porteur d'un vrai changement, contrairement à ses prédécesseurs. Nous vous encourageons à réviser certaines de ces positions, et l'examen du projet de loi C-4 constituerait certainement un excellent point de départ.

Merci.

• (1650)

Le président: Merci, monsieur.

Notre première question vient de M. Deltell.

M. Gérard Deltell: Messieurs, bienvenue à la Chambre des communes et à notre comité parlementaire. Le moins que l'on puisse dire, c'est que nous apprécions vos discours. Ils sont assez différents de ce que nous avons entendu par le passé. Cela représente la démocratie, et le meilleur endroit où favoriser la démocratie et où chacun de nous peut exprimer son point de vue, c'est ici.

[Français]

Monsieur Mortimer, j'ai été bien entendu fort attentif à vos propos. Certains éléments me surprennent.

Vous savez qu'actuellement, bien des gens ont des réticences quant au risque de divulgation d'informations privées et confidentielles si le salaire des dirigeants syndicaux est dévoilé. Pourtant, il y a déjà six pays qui ont adopté cette pratique, comme la France, par exemple. Nous ne pouvons pas dire que la France soit un pays politiquement de droite. Nous convenons que c'est un pays de droits, mais pas un pays qui est à droite. Il a un passé de gauche bien enraciné dans l'histoire.

[Traduction]

Il suffit de penser au président Mitterrand et au président actuel.

[Français]

J'aimerais que vous m'expliquiez quelque chose, monsieur Mortimer.

[Traduction]

Comment expliquez-vous qu'au Canada nous ayons si peur de rendre ces questions publiques? Sommes-nous moins publics à ce sujet qu'en France, qui a une histoire très socialiste?

M. John Mortimer: Les syndicats et le gouvernement de la France se sont entendus pour assurer la divulgation. On pourrait faire un parallèle avec ce qui s'est passé aux États-Unis lorsqu'il restait essentiellement un parti de centre, les démocrates, qui appuyaient ce que le sénateur John F. Kennedy avait fait, parce que George Meany, l'équivalent, à l'époque, de M. Yussuff, qui était à la tête de la Fédération américaine du travail, défendait la théorie de l'aquarium selon laquelle les syndicats se porteraient mieux à tous égards si leurs activités étaient révélées au grand jour.

À cette époque, un certain nombre des plus importants chefs des syndicats aux États-Unis appuyaient ce que John F. Kennedy avait fait. Cela n'a pas été le cas ici. Nous avons appris sur le site Web du gouvernement des États-Unis que des activités illégales ont été menées par des syndicats du Canada qui impliquaient d'autres partis politiques du pays, et nous avons pu lire que des dons ont été faits à des partis politiques. Par exemple, la section locale 1518 des TUAC de la Saskatchewan a donné de l'argent au Nouveau Parti démocratique.

Ce qui est en train d'arriver est tragique. Le premier ministre actuel, en tant que parlementaire et chef de parti, a été payé pour prendre la parole à des réunions de l'exécutif de syndicats partout au pays avant d'occuper la fonction de premier ministre. Il a clairement dit aux dirigeants des syndicats ce qu'il allait faire. Le projet de loi C-4 concrétise ses promesses.

Pendant les audiences relatives aux projets de loi C-377 et C-525, il y avait une profusion de mémoires à lire. Lorsque j'étais sur le point de me présenter ici, tout a été annulé en raison des événements survenus à la Chambre; le seul mémoire soumis était le mien.

Je demanderais au ministre du Travail, quelles consultations ont eu lieu peu après que vous avez obtenu votre lettre de mandat, lors de votre rencontre à huis clos avec les dirigeants de notre pays et que vous leur avez dit sans ambages que vous proposeriez un projet de

loi pour annuler les projets de loi 525 et 377, point final, fin de la discussion? J'ai entendu dire par des gens qui ont assisté à cette réunion qu'elle avait été très brutale. Ce n'est pas une consultation. Il s'agit de faveurs pures et simples faites aux dirigeants des syndicats du Canada, et ce sont les travailleurs et les contribuables qui en sortent perdants.

M. Gérard Deltell: Merci, monsieur Mortimer.

J'aimerais poser une question à M. Wudrick au sujet du scrutin secret, parce que cela est très important pour nous. Nous sommes démocratiques. Nous avons été élus par scrutin secret, et nous respectons cela. Par souci de démocratie, il est mieux de tenir un scrutin secret.

Nous ne sommes pas les seuls à le dire, monsieur le président.

● (1655)

[Français]

On sait qu'il y a six provinces au Canada où cela fonctionne par vote secret. Cela a d'ailleurs déjà été contesté devant la cour, en Saskatchewan.

J'ouvre une parenthèse pour remercier, encore une fois, les gens du Conseil du patronat du Québec pour le document qu'ils ont soumis. Malheureusement, ils ne sont pas avec nous aujourd'hui. Ils ne pourront pas témoigner, mais je tiens à les remercier pour le document qu'ils nous ont envoyé.

Ce dernier rappelle justement qu'en 2008, le vote secret a été contesté devant la cour. L'honorable Robert Richards, juge en chef de la Saskatchewan a rendu le verdict suivant, et je le cite:

[Traduction]

Le scrutin secret est, après tout, un symbole de la démocratie moderne.

Un régime de scrutin secret est sans aucun doute le meilleur moyen de s'assurer que les employés peuvent faire les meilleurs choix pour eux-mêmes.

[Français]

Monsieur Wudrick, d'après votre expérience, est-ce que le vote secret accorde davantage de liberté et de pertinence à un syndicat?

[Traduction]

Me Aaron Wudrick: Merci. Nous ne sommes pas ici pour discuter de cette partie du projet de loi, mais je suis heureux de le commenter.

Je crois que, lorsque nous parlons de transparence, des intérêts contraires entrent évidemment en jeu. Il y a la question de la vie privée, et la raison pour laquelle il y a des tensions entre ces deux enjeux est qu'ils sont tous deux importants et qu'il est parfois difficile d'offrir l'un et l'autre. Ils entrent en conflit.

La raison pour laquelle il est important de tenir un scrutin secret est la même que dans le cas de l'élection de nos représentants. Si vous savez que quelqu'un regarde par-dessus votre épaule, vous pourriez vous comporter de façon différente, et nous croyons que, à moins qu'il y ait une raison impérieuse de tout mettre au grand jour, il ne faut pas le faire. Nous sommes clairement en faveur des scrutins secrets pour ratifier les syndicats.

Le président: Nous passons maintenant à M. Long.

M. Wayne Long: Merci à ceux qui ont fait des exposés. Cette discussion est très intéressante.

Monsieur Mortimer, l'ancien sénateur Hugh Segal a dit que le projet de loi C-377 était une forme de mépris envers les travailleurs et les travailleuses des organisations syndicales. Quels sont vos commentaires à ce sujet?

M. John Mortimer: Les seules personnes qui n'aimaient pas le projet de loi C-377 étaient les dirigeants. En ce qui concerne les subalternes, même à partir d'un sondage réalisé par les syndicats de la construction, lorsque vous examinez le travail que Léger a fait pour eux, vous pouvez constater qu'ils ont également découvert que la masse, les payeurs de cotisations, les Canadiens syndiqués étaient en faveur de la divulgation.

C'est ce que toutes les recherches ont démontré. Mais, ce que j'ai pu constater à l'audience du Sénat à laquelle j'ai assisté, c'est la relation d'amitié entre un sénateur et un dirigeant très important d'un syndicat qui a fait l'objet de beaucoup de controverse à la Commission des relations de travail de l'Ontario au sujet de ce qui se passait sur le plan économique dans les syndicats des travailleurs de l'Ontario.

Cela m'a profondément troublé en tant que contribuable et en tant que Canadien d'être témoin de ce genre de choses et de lire les déclarations du sénateur Segal, qui me paraissent non fondées, qui ne se fondent pas sur la réalité, et d'assister au théâtre politique monté pour atteindre un but.

Il en avait contre le Bureau du premier ministre, et c'est ce qui se passait réellement, monsieur.

M. Wayne Long: Je viens de la circonscription de Saint John—Rothesay, dans le sud du Nouveau-Brunswick. Il s'agit d'une ville de cols bleus, d'une ville d'ouvriers, très industrielle. Je ne trouve aucun membre syndiqué ni aucun syndicat là-bas qui appuie les projets de loi C-377 et C-525. Pouvez-vous expliquer pourquoi je ne trouve personne dans ma ville, s'ils sont si populaires?

M. John Mortimer: Eh bien, je ne suis pas allé leur parler. Je ne sais pas comment cela leur a été présenté. J'ai lu plusieurs articles provenant des syndicats qui ont été publiés et qui étaient remplis de mensonges et de faussetés dans le but d'induire les gens en erreur.

Lorsque Jim Stanford, à titre d'économiste en chef à l'époque des TCA, qui est devenu plus tard Unifor, a écrit que, si vous aviez peur du gros méchant dirigeant syndical, vous n'aviez qu'à vous adresser à la commission du travail, parce que les états financiers y sont déposés, M. Stanford était soit un menteur, soit un incompetent. Comme je l'ai mentionné plus tôt, il n'y a jamais eu, dans toute l'histoire du Canada, de commission du travail où les états financiers étaient déposés. Si c'est la personne qui a communiqué avec vos électeurs, monsieur, alors ils ont été induits en erreur.

M. Wayne Long: J'ai une autre question pour vous. En fait, je ne peux pas croire que je vous pose cette question, mais vous considérez-vous comme un allié ou un adversaire des syndicats?

M. John Mortimer: Je me considère comme un allié en ce qui a trait à l'amélioration de la responsabilisation des syndicats de notre pays envers les travailleurs. Les recherches du Congrès du travail du Canada ont montré à quel point les gens étaient très insatisfaits.

• (1700)

M. Wayne Long: Je ne peux pas croire, monsieur, que vous vous considérez comme un allié des syndicats après ce que je vous ai entendu dire pendant les 10 ou 15 dernières minutes.

M. Bob Zimmer: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Je ne sais pas si cela fait partie de notre travail de harceler les témoins qui ont été invités ici.

Le président: J'ai compris. Il essaie de poser une question.

M. John Mortimer: J'aimerais finir d'y répondre.

Je vous encourage à visiter le site Web et à lire la recherche du Congrès du travail du Canada de 2003 au sujet du taux d'insatisfaction constaté et des raisons pour lesquelles les gens ne veulent pas voter pour des syndicats et pourquoi ils n'appuient pas la signature de cartes de membres de syndicats; ces renseignements n'ont jamais été rendus publics depuis, puisque nous avons fait un très bon travail en levant le voile sur ce qui se passait.

Lorsque M. Yussuff a dit — l'année dernière, je crois — que sa recherche montrait que la plupart des Canadiens pensaient que Stephen Harper avait fait un bon travail en matière de gestion de l'économie, il a par la suite parcouru 32 villes pour faire campagne contre lui, même s'il s'est servi de leur argent pour découvrir qu'ils veulent le voir revenir.

M. Wayne Long: Monsieur Mortimer, au sujet de votre site Web, sur votre site, vous dites: « InfoTravail défend les droits des employés en matière de relations de travail ». Est-ce exact?

M. John Mortimer: C'est exact.

M. Wayne Long: D'accord. En tant qu'organisme des droits des employés, vous devez représenter les travailleurs dans bon nombre d'affaires concernant des cas de discrimination injuste de la part d'employeurs en milieu de travail. Est-ce vrai?

M. John Mortimer: Le mouvement ouvrier de 4 à 5 milliards de dollars au pays... Non, nous nous attachons à la persécution de Canadiens syndiqués, et j'ai traîné deux fonctionnaires fédéraux — monsieur, je veux terminer — directement à la Cour suprême du Canada.

M. Bob Zimmer: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le président: Il essaie de répondre à la question.

M. John Mortimer: L'AFPC a poursuivi deux de ses employés pour avoir traversé un piquet de grève à l'occasion d'une grève des fonctionnaires contre l'ARC, même s'ils avaient un avis juridique selon lequel la présidente d'alors, Nycole Turmel, a admis qu'ils ne pouvaient pas traîner ces gens devant les tribunaux.

J'ai aidé ces personnes à gagner jusqu'à la Cour suprême du Canada. Je défends les droits des employés canadiens de cette manière.

M. Wayne Long: Pouvez-vous nous dire combien de plaintes contre des employeurs InfoTravail a traitées, des plaintes de travailleurs non syndiqués? Comment êtes-vous venus en aide...?

M. John Mortimer: Notre budget s'élève à de 50 000 à 100 000 \$ par année, et je fais entièrement confiance aux professionnels talentueux et aux avocats du travail financés par le mouvement syndical du Canada pour poursuivre les employeurs du Canada.

Ce qui ne fonctionne pas dans notre pays, monsieur, c'est que nous sommes la dernière nation qui reste sur la planète qui permet l'adhésion forcée au syndicat, qui permet les cotisations forcées au syndicat, et la seule nation où les travailleurs ne sont pas protégés contre les dirigeants des syndicats par la loi. Le projet de loi C-4 est sur le point de retirer ces protections, ce qui avait constitué une victoire pour eux, au cours de la dernière législature.

M. Wayne Long: Monsieur Mortimer, en tant qu'employé d'un organisme de défense des droits des employés, vous devez compter bon nombre de groupes de défense d'employés et d'experts des droits des employés dans votre conseil d'administration.

Pouvez-vous me dire qui fait partie de votre conseil d'administration, monsieur?

M. John Mortimer: Notre conseil d'administration est divulgué publiquement et il est composé de Restaurants Canada, du Conseil canadien du commerce de détail, du Conseil du Patronat du Québec, de la FCEI...

M. Wayne Long: Donc, vous n'avez aucun représentant des employés dans votre conseil d'administration?

M. John Mortimer: Non. Nous avons des employeurs qui peuvent parler au nom de leurs employés, monsieur, parce que personne ne parle pour les employés. Il en va de même pour la commission tripartite...

M. Wayne Long: Vous ne comptez aucun représentant des employés dans votre conseil d'administration; pourtant, vous dites défendre les droits des employés.

M. John Mortimer: C'est exact, monsieur, nous le faisons, et nous faisons un excellent travail. C'est pour cette raison que nous avons gagné devant la Cour suprême du Canada dans les affaires de Jeff Birch et d'April Luberti.

Le président: Merci, monsieur Long.

Nous passons maintenant à Mme Benson, s'il vous plaît.

Êtes-vous certaine de vouloir participer à cette conversation?

Mme Sheri Benson: Je voudrais seulement tenter de calmer le jeu.

Le président: Ce serait apprécié.

Mme Sheri Benson: Je voudrais commencer par quelques points, et ensuite j'aurais quelques commentaires pour M. Wudrick, au sujet de l'importance de trouver un équilibre entre transparence et protection de la vie privée, et je suis d'accord avec vous pour dire qu'il s'agit d'un sujet important. Nous avons abordé un peu cette question avec les témoins qui se sont présentés un peu plus tôt.

J'ai remarqué que les gens avaient mentionné que l'information en France était divulguée de façon plus transparente. Nous savons aussi que l'information que la France divulgue est agrégée, donc il y avait des discussions au sujet de la capacité de protéger la vie privée des gens tout en étant transparent.

Le fait de vouloir discuter de la question ne signifie pas que vous êtes contre la transparence ou la responsabilisation. C'est cela, malheureusement, qui embrouille cette conversation, et qui a embrouillé la conversation précédente.

J'ai l'impression que vous disposez d'une loi qu'il faudrait retirer. À mon avis, nous avons entendu des employeurs du secteur privé qui sont très préoccupés par la protection de leur vie privée, celle des renseignements qu'ils devraient divulguer, et qui permettraient en fait à leurs compétiteurs d'accéder à des renseignements privés au sein de leur entreprise advenant un appel d'offres. Vous avez soulevé — et je le comprends, et c'est ce que nous a dit le commissaire à la protection de la vie privée — que vous devez être en mesure de trouver un équilibre entre ces deux points.

Pouvez-vous nous parler de l'équilibre que vous voudriez atteindre?

• (1705)

Me Aaron Wudrick: Je mentionnerais quelques points. D'abord, nous n'avons pas besoin de trouver ce projet de loi parfait pour dire que la meilleure chose à faire n'est peut-être pas de tout rejeter en bloc. Je suis d'accord pour dire que le projet de loi n'est pas parfait,

comme je l'ai fait lorsqu'il a été présenté devant le comité sénatorial par le gouvernement précédent.

J'aimerais discuter des manières d'aborder certaines de ces préoccupations. L'une de celles-ci, comme vous l'avez dit, est l'information fournie qui entre trop dans le détail, et une façon d'y arriver est de passer à un seuil supérieur ou à un niveau d'agrégation qui rende la divulgation moins sensible sur le plan commercial.

Je voudrais également ajouter que, aux yeux des organismes pour lesquels la protection de la vie privée est d'une importance capitale et pour lesquels il est très important de garder leurs renseignements privés, il y a une solution simple. Il suffit de refuser l'avantage fiscal lié à ces dispositions.

Notre organisme est un parfait exemple de cela.

Mme Sheri Benson: Je suis désolée. Laissez-moi préciser ma pensée.

Je parle des employeurs, et non pas des syndicats. Je parle des intervenants de l'industrie privée qui, vu leur participation aux fonds de formation, aux fiducies, aux pensions et aux avantages, verraient ces renseignements divulgués à leurs concurrents à cause du projet de loi que nous étudions et tentons d'abroger: le projet de loi C-377.

Me Aaron Wudrick: À cause des mesures liées à la Loi de l'impôt sur le revenu?

Mme Sheri Benson: Oui.

Me Aaron Wudrick: Je suis un peu dérouté par la distinction que vous faites.

Ce que j'essaie de dire, c'est qu'une organisation qui s'intéresse à la protection des renseignements personnels, pour quelque raison que ce soit, a le droit de renoncer aux avantages que lui confère la Loi de l'impôt sur le revenu.

Nous sommes une de ces organisations. Certains de nos partisans qui travaillent pour un syndicat ou qui travaillent dans la fonction publique pourraient craindre que leur employeur apprenne qu'ils appuient la Fédération canadienne des contribuables, alors nous protégeons leur identité.

Le compromis qu'ils doivent faire est de renoncer à leur reçu officiel. Si nous voulions récolter un plus gros montant, nous pourrions divulguer leur nom, mais cela les mettrait à risque; c'est pourquoi nous choisissons de ne pas le faire.

Voilà l'exemple que nous donnons aux autres; si la protection des renseignements personnels est cruciale pour eux, ils peuvent renoncer à leur traitement spécial en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Mme Sheri Benson: Merci pour vos commentaires au sujet de l'importance d'être au moins ouvert au fait que nous avons besoin de différents niveaux d'information. Le mot « transparence » n'a de la valeur que si elle procure de l'information et protège les intérêts des particuliers.

D'après moi, le projet de loi a tellement de défauts qu'on ne peut rien y faire, et la question de la divulgation de renseignements opérationnels confidentiels d'entités privées et commerciales constitue un souci bien réel. C'est la raison pour laquelle nous avons entendu des témoins de tous les horizons — employeurs, syndicats, tenants de la protection des renseignements personnels, avocats —, parce qu'il s'agit d'une préoccupation bien réelle. Je crois qu'il nous arrive de dire « nous voulons rendre des comptes » seulement pour la forme.

La dernière chose que j'aimerais mentionner est que les renseignements présentés sous forme de totaux sont des états financiers vérifiés; il s'agit de renseignements globaux sur les états financiers d'une organisation. Beaucoup de syndicats rendent ces renseignements publics, y compris l'Alliance de la fonction publique du Canada: ils se retrouvent sur son site Web.

Je me demande si vous aimeriez formuler des commentaires à ce sujet. Beaucoup d'entre nous — y compris à l'égard d'entreprises et d'organismes sans but lucratif — voient ces renseignements comme un bon moyen d'apprendre ce que fait une organisation, ce qui lui importe, où vont ses investissements et si elle fait bien ce qu'elle prétend; il s'agit d'un moyen d'échanger des renseignements, soit avec le public, soit avec les membres du syndicat.

Le président: Je crains qu'elle ne vous ait pas laissé de temps, à moins que votre réponse soit très courte.

Me Aaron Wudrick: Je dirais simplement que des renseignements sous forme de totaux sont certainement préférables à l'absence de renseignement.

Le président: Merci.

Passons à Mme Tassi, s'il vous plaît.

Mme Filomena Tassi: Mes premières questions sont destinées à M. Wudrick.

Nombre de partisans du projet de loi C-377 sont des groupes d'employeurs tels que Merit, la FCEI et InfoTravail. Il s'agit d'organismes sans but lucratif exonérés d'impôts et financés par les cotisations des membres, qui sont déductibles et qui coûtent aux contribuables des millions de dollars par année en recettes fiscales perdues. Merit, organisme considéré comme l'un des principaux architectes du projet de loi, jouissait d'un accès privilégié au CPM et aux bureaux des anciens ministres, ce qui lui a permis d'influencer l'élaboration du projet de loi C-377.

Croyez-vous que ces organisations devraient avoir à rendre publics leurs états financiers suivant des exigences comparables à celles du projet de loi C-377?

• (1710)

Me Aaron Wudrick: Dans le cas d'organisations qui jouissent d'un avantage fiscal comparable, je répondrais que oui, absolument.

Mme Filomena Tassi: Donc, dans le cas de groupes tels que Merit, la FCEI et InfoTravail, qui reçoivent un avantage fiscal comparable, vous dites que vous seriez d'accord pour leur imposer les mêmes exigences que sous le projet de loi C-377?

Me Aaron Wudrick: Pour nous, la nécessité de la transparence découle de l'avantage reçu sous forme de subvention du contribuable. Si ce même avantage est également reçu par une autre organisation, nous appliquerions le même principe, alors oui.

Mme Filomena Tassi: Donc, si je vous disais que l'avantage est le même, vous diriez que oui. Vous êtes d'accord.

Me Aaron Wudrick: Oui.

Mme Filomena Tassi: Encourageriez-vous le gouvernement ou de simples députés à déposer des projets de loi visant toute organisation qui jouit du même avantage?

Me Aaron Wudrick: Oui, nous accueillerions bien certainement cette discussion. Il faudrait examiner ce qu'il dit, mais en principe, oui.

Mme Filomena Tassi: Oui, vous encouragez cela. D'accord.

Monsieur Mortimer, j'aimerais vous poser une question et, compte tenu du temps qu'il nous reste, j'aimerais que vous répondiez

seulement par oui ou non à celle-ci, car j'aurai deux ou trois autres questions.

Souhaitez-vous que le gouvernement ou que de simples députés déposent un projet de loi similaire au projet de loi C-377 visant des organisations comme la vôtre, ainsi que celles que vous avez mentionnées qui siègent à votre conseil: Merit, la FCEI, le Conseil du patronat du Québec, le Conseil canadien du commerce de détail et l'Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires?

Oui ou non, aimeriez-vous qu'une loi analogue au projet de loi C-377 soit adoptée à l'égard d'organisations telles que la vôtre?

M. John Mortimer: Il ne m'est pas possible de répondre seulement par oui ou non. Je peux vous donner une raison pour laquelle ce n'est pas comparable.

Personne n'a à payer...

Mme Filomena Tassi: Alors c'est non, puisque ce n'est pas comparable.

M. John Mortimer: Tous les restaurants n'ont pas à payer une cotisation pour exercer leurs activités en vertu de la loi.

Mme Filomena Tassi: D'accord, et qu'en est-il de votre organisation?

M. John Mortimer: Écoutez, si vous voulez obliger tous les syndicats à payer InfoTravail pour protéger les travailleurs des syndicats, alors oui, nous devrions imposer un certain niveau de divulgation, mais je ne crois pas que M. Yussuff sera en faveur d'un financement pour qu'InfoTravail protège des gens comme Jeff Birch et April Luberti de son organisation.

Mme Filomena Tassi: Non, je vous pose la question indépendamment de vos propres activités. Vous recevez le même avantage. Si vous recevez le même avantage, pourquoi ne seriez-vous pas tenu de respecter les mêmes règles redditionnelles?

M. John Mortimer: Je reçois le même avantage s'il y a une loi prévoyant que je reçois des milliards de dollars de la part de millions de personnes, et que si ces personnes ne paient pas, je peux les faire congédier. C'est comme ça que les cotisations syndicales obligatoires fonctionnent dans ce pays: le dernier pays sur Terre à permettre l'imposition de cotisations syndicales et le congédiement des personnes qui ne cotisent pas.

Mme Filomena Tassi: À titre de suivi, monsieur Mortimer, et, encore une fois, seulement en répondant par oui ou non — veuillez respecter la nature de la question, vous pourriez aussi dire non —, aimez-vous les syndicats?

M. John Mortimer: Oui.

Mme Filomena Tassi: Vous aimez les syndicats. D'accord. Alors, votre objection concerne le processus de syndicalisation, et non les syndicats eux-mêmes.

M. John Mortimer: C'est exactement cela.

Mme Filomena Tassi: D'accord, alors vous aimez les syndicats.

Monsieur Wudrick, concernant le dépôt de la compilation — exigence du projet de loi C-377 —, il y a deux ou trois semaines, nous avons reçu le professeur John Logan de l'Université d'État de San Francisco. Il a parlé de la quantité de détails qui allaient dans le rapport prévu dans le projet de loi C-377, ou dans un rapport analogue. On nous a montré un épais document qui contenait toutes les exigences actuelles relatives au dépôt de rapports par les syndicats en vertu du projet de loi C-377. Le message que le témoin souhaitait faire passer, c'est que les membres du personnel passaient davantage de temps à compiler des renseignements qu'à s'acquitter de leurs tâches.

Avez-vous des commentaires concernant les exigences, qui vont bien au-delà de tout ce que j'ai vu dans le projet de loi C-377?

Me Aaron Wudrick: S'il s'agit d'une question sur la lourdeur bureaucratique et que vous voulez savoir si nous apprécions cela, alors je répondrais probablement que non, nous n'apprécions pas beaucoup. Cela dit, je me rappelle que, surtout aux audiences précédentes sur les projets de loi, nombre des témoins du milieu syndical faisaient valoir un étrange argument: ils disaient qu'il s'agissait d'un processus très lourd qui imposait un important fardeau bureaucratique, mais en même temps, ils affirmaient déjà fournir ces renseignements à leurs membres.

Ce paradoxe m'a rendu perplexe. S'ils fournissent déjà les renseignements à leurs membres, pourquoi devraient-ils déployer tous ces efforts supplémentaires pour rassembler ces renseignements pour se plier aux exigences du projet de loi?

• (1715)

Mme Filomena Tassi: Ce que je répondrais à ce que je viens d'entendre est que les exigences vont au-delà. Par exemple, si on prend le document qu'un organisme de bienfaisance doit déposer afin de rendre des comptes, comme vous l'avez dit... Il fait probablement environ la moitié de la taille du document, d'après ce que j'ai vu, pour un organisme de bienfaisance ordinaire. L'exemple de rapport respectant les exigences du projet de loi C-377 que j'ai vu était 10 fois plus long. La loi va clairement au-delà de ce qui est généralement admis.

Ma prochaine question...

Le président: Vous avez environ 30 secondes, alors si vous pouviez conclure...

Mme Filomena Tassi: Ne croyez-vous pas qu'il serait plutôt égoïste et hypocrite que des organisations telles que la FCEI, Merit et InfoTravail — qui sont antisindicalistes et qui tireraient parti de toute mesure restreignant les syndicats — jouissent des mêmes avantages fiscaux que les syndicats, mais se refusent à montrer la même transparence face au public?

Le président: Je suis désolé, mais encore une fois, je vais devoir vous demander de répondre en un ou deux mots.

Me Aaron Wudrick: Je crois qu'ils devraient être conséquents dans la définition de leurs principes, mais nous comptons parmi les rares groupes à faire cela.

Mme Filomena Tassi: Merci.

Le président: Passons maintenant à M. Long.

M. Wayne Long: Monsieur Mortimer, je ne comprends pas pourquoi vous ne voulez pas reconnaître que vous êtes antisindicaliste et qu'InfoTravail est en fait une organisation patronale.

Il ne s'agit pas d'une organisation d'employés, n'est-ce pas, monsieur?

M. John Mortimer: La réalité est que... De la même façon que nous disons que les syndicats parlent au nom des travailleurs... Qui, alors, parlerait au nom des travailleurs du Canada qui ne sont pas représentés... et même s'ils le sont?

J'étais directeur des ressources humaines en Amérique du Nord pour Future Shop lorsque la famille de Vancouver qui avait fui l'Iran en était toujours propriétaire, avant qu'ils vendent l'entreprise à Best Buy. Nous avions un souci profond de nos employés et de la vie que ceux-ci menaient, car ils étaient nécessaires pour que nous puissions servir nos clients et rester en affaires. Nous nous assurons de faire certaines choses au nom de nos employés, tant du point de vue de la loi que de celui des politiques, de façon à ce qu'ils puissent continuer à servir nos clients et ainsi nous permettre de demeurer en affaires et de garder nos portes ouvertes.

Comme je l'ai dit plus tôt, la réalité est que... Laissez-moi vous donner un exemple. Un travailleur au Canada qui vit des difficultés avec son employeur peut recourir aux normes du travail ou à des organismes de protection des droits de la personne et demander à un fonctionnaire payé par le gouvernement de le défendre contre son employeur. Au Canada, les seuls textes de loi ne prévoyant pas de services au travailleur sont les codes du travail. Si vous présentez votre conflit avec votre syndicat à n'importe quelle commission du travail, celle-ci vous répondra qu'elle est neutre et qu'elle ne peut rien faire pour vous. Mais si vous faites appel à l'aide d'une commission d'indemnisation des accidents de travail, de protection des droits de la personne, des normes d'emploi ou des normes du travail face à votre employeur, ils vous aideront et vous défendront.

InfoTravail est né du fait que personne ne défendait les droits des travailleurs syndiqués du Canada. Ils ne sont pas assis à la table tripartite. Il est faux de dire que les syndicats, qui ne représentent pas les 83 % de travailleurs du secteur privé qui ne sont pas syndiqués, parlent en leur nom.

Je crois que les employeurs peuvent parler en leur nom et le font, et c'est ce qu'InfoTravail fait.

M. Wayne Long: Il y a donc beaucoup de syndicats qui appuient InfoTravail?

M. John Mortimer: Nous n'en avons absolument aucun, que je sache.

M. Wayne Long: D'accord, mais vous êtes un organisme qui défend les droits des employés?

M. John Mortimer: Parlons donc de ce que les ouvriers ont dit concernant les cartes syndicales.

M. Wayne Long: Vous n'avez pas d'employés...

M. John Mortimer: Parlons donc de ce que l'AFPC a fait à Jeff Birch.

M. Wayne Long: Monsieur, vous n'avez aucun représentant des employés dans votre conseil. Ai-je raison?

M. John Mortimer: C'est exact, mis à part les employés de ces organisations, qui sont également des employés.

M. Wayne Long: Qu'en est-il des organismes de défense des droits des employés et des avocats spécialisés en droit du travail qui se consacrent à la défense des droits des employés, comme l'Association canadienne des avocats du mouvement syndical? Pourquoi n'avez-vous aucun représentant des employés...

M. John Mortimer: Lorsque des employés...

M. Wayne Long: ... au sein de votre conseil d'administration?

• (1720)

M. John Mortimer: ... appellent des avocats pour tenter d'obtenir de l'aide contre leur syndicat, les membres de l'ACAMS leur répondent qu'ils ne peuvent pas les aider parce qu'ils représentent les syndicats et qu'ils ne peuvent pas les représenter contre le syndicat. Ensuite, lorsqu'ils communiquent avec le côté patronal, on leur répond qu'on travaille pour la direction et non pas pour les travailleurs.

Pour un Canadien syndiqué, il est presque impossible d'être représenté par un avocat spécialisé en droit du travail à une commission du travail dans ce pays; ces avocats n'accepteront pas votre dossier.

M. Wayne Long: Je comprendrais — et je serais mieux disposé envers vous, pour être parfaitement honnête — si vous reconnaissez que vous êtes contre les syndicats et les employés. Mais vous ne le direz pas, n'est-ce pas?

M. John Mortimer: Non, parce que je ne mentirai pas.

M. Wayne Long: Penchons-nous sur le projet de loi. Je pense qu'il a été déposé en 1959 par John F. Kennedy. Croyez-vous qu'il ressemblait un tant soit peu à la loi en vigueur actuellement aux États-Unis? Croyez-vous qu'il est juste...

M. John Mortimer: Elle n'a subi qu'une seule modification depuis 1959.

M. Wayne Long: Il y en a eu deux, monsieur, une de George Bush père et une de George Bush fils.

M. John Mortimer: Il y a eu les modifications de 2003.

M. Wayne Long: Mais vous avez essentiellement comparé le projet de loi à celui que John F. Kennedy avait déposé à l'époque.

M. John Mortimer: On doit bien commencer quelque part en matière de...

M. Wayne Long: Pensez-vous que nous allons croire cela?

M. John Mortimer: ... lois et d'exhaustivité des lois.

M. Wayne Long: Mais, aux fins du compte rendu, vous n'avez jamais...

M. John Mortimer: John F. Kennedy a donné le coup d'envoi aux mesures pour débarrasser les syndicats de la corruption aux États-Unis, tout comme la Commission Charbonneau a exposé au grand jour ce qui se passait dans ces syndicats au Québec. Ken Pereira a courageusement mis en lumière ce qui se passait. Des gens ont été accusés au criminel pour ce qui s'est passé au Québec, d'accord?

M. Wayne Long: [Note de la rédaction: inaudible]

M. John Mortimer: En fait, M. Kennedy a été très courageux à l'époque, compte tenu de la gravité de la corruption qui sévissait dans les syndicats aux États-Unis.

M. Wayne Long: Je crois seulement — aux fins du compte rendu — que vous avez présenté cela de manière inexacte.

Merci.

Monsieur Wudrick, bienvenue.

Le président: Vous avez environ une minute, monsieur.

M. Wayne Long: Vous avez laissé entendre que la transparence qu'apporterait le projet de loi C-377 aurait un effet dissuasif sur les activités illicites. Sur quoi fondez-vous cette supposition?

Me Aaron Wudrick: Ce n'est pas plus une supposition que lorsqu'on parle du fait de demander aux députés et aux sénateurs de numériser et de téléverser leurs reçus en ligne. Cela ne signifie pas

que toutes les dépenses des députés et des sénateurs sont illégales ou inappropriées; cela augmente tout simplement la probabilité que nous détectons rapidement les dépenses illégales ou inappropriées, puisqu'elles sont rendues publiques.

Le président: Vous avez environ 30 secondes. C'est bon?

M. Wayne Long: Je peux continuer.

Pourriez-vous me donner un exemple de situation où des activités illicites du type que vous avez mentionné ont eu lieu à cause d'un manque de surveillance?

Me Aaron Wudrick: Je parlais non pas tant d'activités illicites que de mon souci que la personne qui cotise sache comment est utilisée sa cotisation. C'est cet aspect qui me préoccupe.

C'est que, si vous payez une cotisation syndicale en croyant que celle-ci sert à la gestion du syndicat, mais qu'en fait, elle est employée pour faire du lobbying ou du militantisme, par exemple, si c'était moi qui payais cette cotisation, je voudrais le savoir. Une obligation de transparence me permettrait de savoir cela.

Le président: Monsieur Zimmer, s'il vous plaît.

M. Bob Zimmer: J'aimerais que vous nous expliquiez une différence fondamentale. Nous avons entendu de nombreuses comparaisons entre les organismes de bienfaisance et les syndicats. Pourriez-vous expliquer la différence fondamentale entre un syndicat et un organisme de bienfaisance sur le plan fiscal et sur le plan des cotisations obligatoires?

Commençons par M. Wudrick.

Me Aaron Wudrick: Je crois que la différence est plutôt évidente. Tout comme les impôts, les cotisations sont obligatoires. On ne peut pas choisir de ne pas les payer.

Sur ce plan, les syndicats sont uniques; essentiellement, ils ont le pouvoir de taxer de la même façon que les gouvernements. C'est également la raison pour laquelle on fait la même analogie lorsqu'on évoque la possibilité d'imposer aussi aux syndicats les exigences en matière de transparence qui incombent aux gouvernements: parce qu'ils sont investis d'un pouvoir spécial qu'aucune entreprise — celles-ci doivent évidemment aller chercher des clients afin de générer des revenus — ni aucun organisme de bienfaisance ou sans but lucratif ne possède.

Un groupe comme le nôtre ne reçoit aucune cotisation obligatoire. Si nous ne satisfaisons pas nos donateurs, nous devons fermer boutique. Ce n'est pas le cas pour les gouvernements ni pour les syndicats.

M. Bob Zimmer: J'espère que je ne parlerai pas trop longtemps, mais, en ma qualité d'ancien membre d'un syndicat, je me rappelle encore ma première réunion syndicale en ma qualité de membre de la Fédération des enseignants et des enseignantes de la Colombie-Britannique. Nouvel enseignant, je me suis présenté à cette réunion en voulant simplement écouter ce qui allait s'y passer. Dans le cadre de cette réunion, on m'a dit comment voter à l'occasion de la prochaine élection provinciale.

Durant cette réunion particulière, les représentants du syndicat ont réprimandé quiconque ne voulait pas voter pour le NPD. Cela m'a offensé parce que, à mes yeux, le syndicat devrait être de nature non partisane, car il avait perçu mes cotisations, et il n'aurait pas dû me donner des directives quant à la façon de voter à l'occasion d'une élection particulière, qu'elle soit fédérale ou provinciale. Voilà ce que je pensais.

Quelles sont vos réflexions à ce sujet, monsieur Mortimer?

M. John Mortimer: Il s'agit du genre d'histoires que nous entendons tout le temps, l'expérience que vous avez vécue. Je pense que l'alinéa 8(5)c) de la Loi de l'impôt sur le revenu aborde les dépenses de fonctionnement normales des syndicats. Selon la jurisprudence de la cour de l'impôt figurant dans un bulletin d'interprétation de l'ARC, un syndicat qui donne de l'argent au Festival international du film de Vancouver n'engage pas une dépense de fonctionnement courante; par conséquent, ces cotisations ne sont pas déductibles d'impôt.

M. Bob Zimmer: Je vais passer à la prochaine étape de cette réunion d'enseignants particulière à laquelle j'ai assisté.

Après la discussion en question, j'ai contesté les paroles du président de l'époque en disant que cela ne devrait pas avoir lieu. C'est la prochaine conversation que j'ai tenue qui a été troublante également. J'ai constaté que mes cotisations syndicales étaient utilisées pour financer la campagne du NPD à l'échelon provincial ainsi que pour faire la publicité du candidat néodémocrate local dans notre journal syndical. À mon avis, c'était problématique.

Qu'en pensez-vous, monsieur Mortimer?

M. John Mortimer: Le projet de loi C-377 devait permettre de révéler tout cela au grand jour. Si vous examinez les bulletins d'interprétation de la recherche scientifique et du développement expérimental et la jurisprudence de l'ARC, vous constaterez que le temps consacré par les gens a été évalué par l'ARC afin que l'on puisse déterminer s'il était visé par cette partie de la loi sur l'impôt.

Lorsque les gens quittent leur emploi principal, où ils devraient donner suite à des griefs et procéder à des négociations, pour aller travailler sur une campagne, même s'ils vont faire quelque chose qui n'est pas lié à leur lieu de travail, ces activités ne se qualifient pas au titre de la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada en tant que cotisation déductible d'impôts aux fins du paiement du salaire de ces personnes.

• (1725)

M. Bob Zimmer: Je vais faire le lien entre tous ces éléments. Si les syndicats nous appuyaient, j'en serais heureux. Je ne pense pas que les syndicats devraient appuyer des partis politiques, un point c'est tout. Autre chose, j'ai trouvé qu'il était intéressant que la première ministre provinciale de l'Ontario ait établi un plan en sept points dans lequel elle affirme que les cotisations syndicales ne seront pas permises dans le cadre d'une contribution politique. À mes yeux, cela montre que même Kathleen Wynne va dans la bonne direction en ce qui a trait aux dons syndicaux. La principale différence est que le public est captif. En tant que membre cotisant, ce n'est pas moi qui choisis où ces cotisations sont versées. Elles ne sont pas destinées à cela. Elles sont destinées à d'autres enjeux syndicaux, à la négociation et à d'autres mandats confiés aux syndicats.

Ma dernière question — et elle est majeure — concerne votre allusion au fait que vous préféreriez corriger les deux lois que de vous en débarrasser. MM. Wudrick et Mortimer, comment corrigeriez-vous les deux lois? Je pense que vous avez probablement 30 secondes chacun pour répondre.

M. John Mortimer: Rien ne clochait dans le projet de loi sur le vote au scrutin secret. Nous tenons des votes pour la révocation d'accréditations, mais nous ne vérifions pas les cartes aux fins de la révocation d'accréditation. Le gouvernement actuel est en train de retourner à un système malhonnête où les travailleurs ne sont pas sur un pied d'égalité en rétablissant l'ancienne façon de faire, où ils doivent obtenir un résultat de 50 % plus un et subir un vote, et les

syndicats vont obtenir le rétablissement du système de vérification des cartes.

Me Aaron Wudrick: Au sujet du projet de loi C-377 et de la question qui semble être au cœur des détails relatifs à la communication, je dirais ceci: ne pourrions-nous pas simplement nous diriger vers un terrain d'entente qui mettrait les gens à l'aise du fait que les renseignements ne seraient pas de nature aussi délicate sur le plan commercial?

M. Bob Zimmer: Je pense que la clé, c'est la responsabilité, et que c'est pourquoi nous avons promulgué la loi.

Le président: Nous passons à Mme Tassi. Vous avez peut-être trois minutes.

Mme Filomena Tassi: Ma question s'adresse à M. Mortimer. Le site Web d'InfoTravail indique ceci: « Nos membres doivent être convaincus de l'utilité d'InfoTravail. Leur candidature doit être appuyée par un autre membre et recevoir l'approbation du conseil d'administration. »

InfoTravail est une organisation fermée, mais elle bénéficie d'avantages fiscaux pour elle-même et pour ses membres du fait qu'elle est exonérée d'impôts et qu'elle est financée par les cotisations des membres, lesquelles sont déductibles d'impôt. C'est exact, n'est-ce pas?

M. John Mortimer: La différence fondamentale demeure le fait que personne n'a à nous financer et que personne n'a à se joindre au conseil du commerce de détail ou à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante afin de pouvoir exploiter un commerce de détail ou une petite entreprise au Canada.

Encore une fois, comparer les pouvoirs conférés par la loi aux syndicats, c'est comparer des pommes et des oranges. Aucune loi ne garantit de somme d'argent à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, ni à la Fédération canadienne des contribuables. Ce n'est pas le cas pour les syndicats. Vous êtes en train d'essayer de me piéger en comparant des pommes et des oranges, mais je n'entrerai pas dans votre jeu.

Mme Filomena Tassi: Je parle précisément de l'avantage fiscal. Seriez-vous d'accord pour dire que vous bénéficiez du même avantage fiscal?

M. John Mortimer: Non, nous n'en bénéficions pas.

Mme Filomena Tassi: Quelle est la différence, du point de vue de l'avantage fiscal? Je ne parle pas des cotisations, ni des frais d'adhésion ou...

M. John Mortimer: C'est la totalité du système.

Mme Filomena Tassi: Eh bien, j'ai de la difficulté à comprendre comment vous ne bénéficiez pas du même avantage fiscal que celui que — vous le prétendez — les syndicats reçoivent. Vous bénéficiez du même avantage fiscal, mais vous voulez que des exigences redditionnelles différentes ciblent les syndicats.

Ma prochaine question s'adresse à M. Wudrick.

Avez-vous entrepris des campagnes de sensibilisation ou de lobbying auprès du gouvernement concernant la communication publique pour les types d'organisations dont nous discutons afin qu'elles soient un peu de la même manière tenues de respecter les dispositions de projet de loi comme le projet de loi C-377?

Me Aaron Wudrick: Non. De fait, nous n'en avons même pas entrepris pour les syndicats. On nous a tout simplement demandé de comparaître devant le comité à plusieurs occasions.

Mme Filomena Tassi: Vous avez pris la parole devant le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles il y a environ un an, quand vous avez prétendu que votre organisation — la Fédération canadienne des contribuables — appuie le principe de la confidentialité.

Comment pouvez-vous justifier la distorsion que constitue l'application du projet de loi C-377, lequel enfreint le droit à la vie privée? Nous avons entendu des groupes de témoins précédents le dire au cours des semaines précédentes. Comment conciliez-vous les exigences du projet de loi C-377 qui portent atteinte à la vie privée?

• (1730)

Me Aaron Wudrick: À notre avis, tout un spectre sépare la confidentialité et la responsabilité. Lorsqu'on reçoit du financement public, je pense que cela fait pencher la balance — le seuil — vers la transparence plutôt que vers la confidentialité.

Si la protection de la vie privée est une préoccupation primordiale, vous devriez être disposé à renoncer à un traitement fiscal spécial, ce qui est exactement ce que fait notre organisation.

Le président: Merci beaucoup, messieurs. Je pense pouvoir dire au sujet de cette discussion que vous remportez assurément la palme du groupe de témoins le plus passionné. Je vous en remercie. Je vous suis vraiment reconnaissant d'avoir été présents tous les deux, aujourd'hui, et d'avoir pris la parole devant notre groupe sur cette question.

Nous avons une dernière heure de séance, aujourd'hui, mesdames et messieurs les membres du Comité. Nous allons faire une pause santé très rapide, puis nous reprendrons nos travaux.

Merci.

• (1730)

(Pause)

• (1735)

Le président: Pourrions-nous reprendre nos travaux, s'il vous plaît?

Un tout nouveau groupe de témoins extraordinaire va s'adresser à nous. Nous allons devoir garder un peu de temps pour une petite affaire du Comité à la fin. Je sais que je suis un maître exigeant aujourd'hui, mais je veux avoir le temps d'aborder tous les points.

Je voudrais souhaiter la bienvenue aux représentants des Syndicats de métiers de la construction du Canada: Robert Blakey, officier d'opération du Canada, et Neil Cohen, directeur exécutif; bienvenue aussi à Sandra Guevara-Holguin, avocate du Community Unemployed Help Centre, et à Hans Marotte et Laurell Ritchie, de l'Inter-Provincial EI Working Group.

Je vous remercie tous infiniment de votre présence aujourd'hui.

Nous allons nous en tenir à des déclarations préliminaires de moins de sept minutes, s'il vous plaît. Notre groupe est très grand; nous voulons nous assurer que tout le monde aura le temps de prendre la parole.

Nous allons commencer par M. Blakely.

• (1740)

M. Robert Blakely (Officier d'opération du Canada, Syndicats des métiers de la construction du Canada): Merci beaucoup.

En raison du court préavis, je n'ai pas pu vous faire parvenir de document écrit, mais j'ai l'intention de le faire en temps opportun.

Je vous remercie de vous pencher sur ce sujet. Je pense que le système de l'assurance-emploi en entier a besoin d'être étudié, mais il s'agit d'un excellent endroit où commencer.

Je viens de l'industrie de la construction, de la fabrication et de l'entretien. Nous représentons environ 500 000 Canadiens, 8 % des emplois directs au Canada et 14 % du PIB du pays. Il s'agit d'une industrie qui est transitoire, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Tous les travaux de construction ont une fin. Il n'est pas inhabituel d'avoir plusieurs employeurs au cours d'une même année, et il est extrêmement inhabituel d'avoir une carrière chez un seul employeur. L'industrie est conforme à cette caractéristique de la mobilité de la main-d'oeuvre, dans sa structure de formation comme dans les bureaux d'embauche syndicaux que nous utilisons. Nos régimes de travail ne sont pas très bien compris: nous faisons de longues heures, avons peu de jours de congé et des périodes de chômage dans les intervalles.

Laissez-moi vous dire d'emblée qu'il est censé s'agir d'une « assurance » emploi. Quand j'étudiais à la faculté de droit, une assurance était un contrat d'indemnité à l'égard d'un événement prévisible. Si vous êtes sans emploi, il s'agit de l'événement prévisible, et vous devez recevoir quelque chose. Cela ne fonctionne pas de cette manière dans notre domaine d'activités actuellement.

Votre demande porte sur le problème des refus et sur celui de l'accès. Parfois — et j'ai beaucoup travaillé sur cette question, les gens disent que c'est facile: il suffit de retourner dans le passé. Je suis probablement une des seules personnes ici présentes qui ait passé beaucoup de temps dans ma ville natale, au conseil arbitral de l'assurance-chômage — comme on l'appelait à l'époque —, puis de l'assurance-emploi. La vérité, c'est que le conseil arbitral a été remplacé par un tribunal de gens qui peuvent rester chez eux en pyjama, tout examiner, boire un café et étudier une pile de dossiers, dont la plupart sont fournis par la Commission. Il s'agit d'un moyen médiocre de s'occuper de la question des appels en matière d'assurance-emploi.

Vous savez, il faut être en mesure d'obtenir... Parfois, les gens qui ne savent pas bien s'exprimer ont besoin d'avoir la possibilité de parler à un être humain pour que l'on puisse découvrir ce qu'il en est, en réalité. Le conseil arbitral permettait à ces gens d'acquérir une certaine expertise locale dans des aspects comme les milieux urbains et ruraux, le travail saisonnier et la distance... il leur donnait la possibilité d'affecter là-bas deux ou trois personnes qui possédaient certaines connaissances au sujet des bureaux d'embauche syndicaux. Il donnait à ces personnes la possibilité de comprendre le marché du travail local et de posséder certaines connaissances.

Il permettait également aux gens d'expliquer leurs raisons: « Je n'ai pas accepté l'emploi pour une semaine parce que j'étais le premier sur la liste des chômeurs et que, si j'attendais encore trois jours, j'allais obtenir un emploi pour huit mois ». Les gens ne savent pas comment donner ces explications, et, lorsqu'on les envoie devant la série de tribunaux actuels, cela ne fonctionne pas. Le système devrait fonctionner dans l'intérêt des gens qui sont en fait les prestataires qui financent l'assurance-emploi.

Nous disposons d'une série de bureaux d'embauche syndicaux. Nous en avons établi approximativement 300 dans l'ensemble du pays, qui placent les gens. Nous ne sommes pas les seuls syndicats qui exploitent des bureaux d'embauche syndicaux. D'autres groupes de syndicats le font également. Théoriquement, lors du dernier examen de l'assurance-emploi, les ententes conclues avec les bureaux d'embauche syndicaux ont été jugées acceptables et ont été maintenues en place. Le fait que Service Canada considère que l'entente avec votre bureau d'embauche syndical est valide ou non dépend simplement de l'endroit où il se situe au Canada.

Le principe du bureau d'embauche syndical tient à un bassin de gens qualifiés. Les employeurs investissent dans ces gens en versant environ de 25 ¢ à 2,50 \$ l'heure pour que les travailleurs reçoivent une formation. Nous maintenons une infrastructure de 750 millions de dollars dans l'ensemble du pays et consacrons 300 millions de dollars par année à la formation des gens dans 175 centres de formation. Il s'agit là d'un investissement énorme.

• (1745)

La formation qui donne accès au métier provient peut-être du collège communautaire, mais le centre de formation syndical donne toute la formation de cycle supérieur, la formation spécialisée, la formation de recyclage, les cours de mise à niveau et la formation sur la supervision et le leadership. Il le fait dans le but de maintenir un bassin de travailleurs qualifiés à qui il peut faire appel en cas de besoin.

Nous effectuons la recherche d'emplois pour les travailleurs. Nous partageons le travail par l'intermédiaire du bureau d'embauche syndical. Cela a une très grande valeur pour nos employeurs, qui souscrivent à notre opinion selon laquelle la pratique doit être préservée.

La deuxième question concerne les refus. Les gens qui suivent des cours de formation devraient toucher des prestations spéciales sous le régime des articles 12 et 25 de la loi. Ce n'est pas toujours le cas. Souvent, ce qui finit par arriver, c'est que les gens qui terminent leur apprentissage doivent utiliser les prestations régulières afin de suivre une formation. Il s'agit de quatre ou cinq périodes de formation en apprentissage. Ils doivent utiliser leurs prestations régulières, pas des prestations spéciales. Une fois qu'ils reçoivent un certificat de compagnon et qu'ils entrent dans l'industrie en tant que participants à part entière, ils sont déjà des utilisateurs fréquents de l'assurance-emploi. Cela ne fonctionne pas.

Au bout du compte, nous allons tout de même perdre 25 % de l'industrie de la construction au cours des sept prochaines années. La génération du baby-boom va prendre sa retraite. Nous devons procurer un accès aux gens. Le système régional de l'assurance-emploi ne fonctionne pas très bien. Si vous vivez dans le sud du Nouveau-Brunswick, vous devez cumuler au moins 600 heures pour avoir droit à 17 semaines de prestation. Si vous vivez un kilomètre plus au nord, dans le nord du Nouveau-Brunswick, c'est 300 heures sur 52 semaines. Cela n'a aucun sens.

Nous allons vous faire parvenir des documents. Je répondrai à toutes les questions que vous me poserez.

Merci beaucoup d'avoir entrepris cette étude. Il me semble qu'il s'agit du début d'un examen majeur de l'assurance-emploi, et il s'agit d'une chose qui doit avoir lieu. L'assurance-emploi ne devrait pas être un pion sur l'échiquier idéologique. Il devrait s'agir d'un système fondé sur des principes.

Le président: Merci, monsieur Blakely.

Nous passons maintenant à M. Cohen, pour sept minutes; allez-y.

M. Neil Cohen (directeur exécutif, Community Unemployed Help Centre): Tout d'abord, je veux remercier le Comité d'avoir entrepris ce travail important, et je veux vous remercier tous de m'avoir donné la possibilité de me présenter ici aujourd'hui. Tout comme Robert et, je suppose, de nombreux autres témoins, compte tenu du court préavis, je n'ai pas eu le temps de préparer d'observation écrite à l'avance, mais j'ai certes l'intention de faire un suivi après la séance d'aujourd'hui en formulant des commentaires plus détaillés. Ma déclaration sera un aperçu très rapide du genre de travail que nous faisons.

Aujourd'hui, Sandra Guevara-Holguin, avocate du Community Unemployed Help Centre, m'accompagne. Elle travaille pour nous depuis maintenant huit ans. Je voulais qu'elle soit là, en particulier, parce que, si j'étais venu tout seul et que j'avais eu assez de temps, j'aurais probablement effectué une analyse stratégique générale de l'histoire de l'assurance-emploi depuis 1940 et de la façon dont le système actuel ne répond pas aux attentes des travailleurs. J'aborderais la structure du programme et la façon dont les choses devraient être, et des éléments de cette nature, mais je pense que Sandra apporte une valeur réelle, car elle peut parler de ce qu'elle observe quotidiennement, puisqu'elle agit au nom de travailleurs sans emploi depuis huit ans.

Je veux commencer par aborder très brièvement le sujet du Community Unemployed Help Centre. Nous menons nos activités depuis 1980. Nous sommes une organisation communautaire sans but lucratif située à Winnipeg. Même si nous fournissons des services directs aux travailleurs sans emploi du Manitoba relativement à des questions touchant l'assurance-emploi, nous effectuons aussi beaucoup de travail en matière de politique sociale à l'échelon national auprès de certains de nos partenaires, plus particulièrement le Congrès du travail du Canada, et d'organisations semblables de partout au pays.

Notre organisation a été créée dans le but de fournir de l'information et des conseils aux travailleurs sans emploi et de les représenter. Nous avons déjà comparu devant des juges-arbitres et des conseils arbitraux. Nous avons également beaucoup d'expérience pour ce qui est de présenter des demandes de réexamen et de comparaître devant le Tribunal de la sécurité sociale.

Nous sommes une organisation petite, mais unique. Il y a peu d'organisations semblables au pays. Nous avons certes beaucoup en commun avec le Mouvement Action-Chômage, où mon collègue, Hans Marotte, est employé. Nous fournissons des services essentiels et importants à des travailleurs sans emploi dans le besoin.

Vous comprendrez — et je pense que nous sommes tous de cet avis — que nous avons affaire à un programme hautement complexe qui n'est pas facile à comprendre pour le public en général et même, j'ose le dire, par les politiciens. Il a souvent été dit que la Loi sur l'assurance-emploi est la loi la plus complexe au gouvernement. Nous avons affaire à beaucoup de questions liées à l'arbitrage qui sont très difficiles à déchiffrer du point de vue du droit aux prestations.

Je veux me concentrer très brièvement sur trois aspects. Tout d'abord, la conception du programme doit vraiment être réexaminée. Je veux rappeler aux députés que les travailleurs paient les cinq douzièmes du coût du programme et que le programme ne répond pas à leurs attentes. Je me souviens d'une récente tribune tenue par la commissaire des travailleurs et travailleuses de l'assurance-emploi. À ce moment-là, j'ai dit à la ministre que, si le programme de l'assurance-emploi allait sur le marché privé, personne n'achèterait de police. Je veux vous raconter cette histoire parce que nous savons, par exemple, que seulement 40 % des travailleurs qui sont actuellement sans emploi touchent des prestations d'assurance-emploi.

Nous examinons le financement du programme d'assurance-emploi, et nous entendons les entreprises répéter qu'elles veulent des cotisations moins élevées et que les cotisations nuisent à l'emploi. Je vais dire aux députés qu'en 1990, quand le gouvernement s'est retiré du financement du programme d'assurance-emploi, les cotisations pour les employeurs étaient de 3,07 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération et qu'aujourd'hui, elles sont de 1,88 \$. Des pressions ont été exercées constamment afin que les cotisations diminuent, et cela a été fait en réduisant le droit aux prestations.

Dans le passé, au cours d'une certaine période, depuis les années 1990, on a eu tendance à exiger que les travailleurs travaillent plus longtemps afin de pouvoir toucher des prestations, à réduire la durée des périodes de prestations, à augmenter les pénalités pour les travailleurs qui quittent leur emploi ou qui sont congédiés. Le service qu'ils reçoivent ne répond certainement pas à leurs attentes à l'égard d'un système raisonnable. Nous sommes à coup sûr conscients des problèmes.

J'espère que tous les membres du Comité ont eu l'occasion de lire au moins le résumé du rapport de contrôle et d'évaluation, qui aborde certains de ces problèmes et le fait que 30 % des travailleurs qui communiquent avec un bureau de Service Canada voient leur appel bloqué. Cela signifie que leur appel n'est même pas mis en attente.

Il s'agit du genre de situation que Sandra observe continuellement. La structure du programme doit vraiment être réformée de manière à ce que les travailleurs aient une chance raisonnable d'avoir droit aux prestations pour une période raisonnable, à un taux raisonnable.

Le deuxième problème est assurément lié à la possibilité d'interjeter appel. Nous ne sommes pas favorables au passage au Tribunal de la sécurité sociale. La plupart des appels prennent fin. Par exemple, le rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi indique encore une fois que 45 % des décisions sont renversées. Il s'agit d'un taux consternant, et ça ne devrait pas être le cas. Les décisions rendues adéquatement avec l'aide du personnel de Service Canada devraient raisonnablement être approuvées et ne devraient pas être renversées dans une proportion de 45 %.

Des gens du gouvernement nous ont dit que le système fonctionne parce que peu de gens interjettent appel devant le TSS, par exemple. Je soutiendrais que peu de gens interjettent appel devant le TSS parce que le fait de traiter avec Service Canada suppose d'être confronté à une succession d'obstacles, depuis le moment où une personne tente de téléphoner à Service Canada et est incapable d'obtenir une réponse. Ensuite, la personne fait face à des retards liés au traitement de sa demande, ce qui crée un autre élément dissuasif. Puis, la personne passe à l'étape du réexamen de la demande: un autre élément dissuasif. À ce stade, elle est si découragée qu'elle renonce même à se prévaloir de ses droits d'appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

• (1750)

Voilà l'autre aspect qui, selon nous, requiert vraiment un examen supplémentaire. Nous demanderions certainement au gouvernement d'envisager la tenue d'un examen majeur et de consultations importantes auprès des intervenants, en particulier d'organisations comme la nôtre, qui ont un point de vue et une expérience uniques. Bon an, mal an, nous traitons environ 300 appels, et notre taux de réussite à l'égard des appels a toujours été — depuis 1980 — supérieure à 80 %. Nous avons un bon bilan, ainsi qu'une bonne jurisprudence dans laquelle puiser.

Combien de temps me reste-t-il? Je voudrais maintenant céder la parole à Sandra.

Le président: Vous lui avez laissé une minute.

Mme Sandra Guevara-Holguin (avocate, Community Unemployed Help Centre): À tout moment, nous nous occupons de 300 cas, et quatre mois est le temps d'attente moyen pour le traitement d'une demande de réexamen. Les gens attendent quatre mois pour savoir ce qui se passe. La plupart du temps, nous devons nous rendre devant le Tribunal de la sécurité sociale.

En guise d'exemple, j'ai le cas d'une personne qui s'est vu refuser le bénéfice des prestations le 23 juin 2015. L'homme en question a fini par obtenir une audience devant le Tribunal de la sécurité sociale le 12 juillet de cette année. Durant tout ce temps, il n'a pas du tout eu accès à l'assurance-emploi.

Pour ma part, j'ai essayé de téléphoner à la ligne d'information générale le 27 avril dernier. Je suis allée jusque là. J'ai téléphoné. J'avais le numéro d'assurance sociale de mon client, et son code d'accès. Le premier message que j'ai reçu m'indiquait que, si j'avais fourni tous les relevés d'emploi et les documents demandés, il était inutile de téléphoner. Je précise qu'il s'écoule huit semaines entre le moment où on présente quelque chose à l'assurance-emploi et celui où on en reçoit des nouvelles.

Après que j'ai suivi ce processus, j'ai eu assez de chance pour que mon appel soit mis en attente. Selon le message que j'ai reçu, le délai d'attente estimatif était de 45 minutes. Qui va s'asseoir pendant 45 minutes à attendre de recevoir une réponse concernant ce qui se passe?

Ma deuxième tentative visait à créer un compte « Mon dossier Services Canada » pour mon client. Ce client en particulier est une personne âgée; il ne peut donc pas le faire par lui-même. Il n'a pas d'ordinateur. J'ai essayé de le faire pour lui, et la création du compte m'a pris une heure. Lorsque j'y suis finalement arrivée et que j'ai consulté les messages les plus à jour, ils indiquaient simplement que sa demande était en traitement. Cela fait maintenant quatre mois, et cette personne n'a reçu aucune prestation.

Cet exemple vise simplement à vous faire connaître mon expérience de première ligne auprès des clients. J'ai maintenant au moins 70 dossiers actifs, et ils sont tous retardés: quatre mois — pour avoir des nouvelles de l'assurance-emploi, pour obtenir une décision — dans tous les cas.

Merci.

• (1755)

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Mme Ritchie; vous avez la parole. Merci.

Mme Laurell Ritchie (co-présidente, Inter-Provincial EI Working Group): Merci beaucoup.

Je parle au nom de l'Inter-Provincial EI Working Group, qui a été formé en 2013 et inspiré de certains travaux effectués par la coalition de l'assurance-emploi à des endroits comme l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick et, bien sûr, par des groupes du Québec. En outre, la coalition torontoise Good Jobs for All a établi un groupe de travail sur l'assurance-emploi, que je copréside.

Plus récemment — cela ne vous surprendra pas — des représentants de l'Alberta et de la Saskatchewan se sont joints à nous.

À ce moment-là, nous avons élaboré une déclaration conjointe, et, en mai 2014, nous l'avons publiée avec la signature des responsables de plus d'une centaine d'organisations de partout au pays qui appuyaient la position. Vous comprendrez bien qu'il n'est pas facile de parvenir à un consensus dans l'ensemble du pays, quel que soit l'enjeu, mais cela a été fait, et nous avons également publié cette année une déclaration à l'intention des représentants du gouvernement et des partis de l'opposition concernant le budget, les réformes de l'assurance-emploi et, plus particulièrement, les dépenses de relance.

Nous voudrions que le Comité des ressources humaines dirige son attention vers quatre aspects, et je ne peux m'empêcher de mentionner qu'une personne a affirmé plus tôt que, compte tenu de ces courts exposés, nous devons garder notre « sens de l'HUMA ».

Des voix: Oh, oh!

Mme Laurell Ritchie: Désolée pour cette boutade.

Nous voulons aborder quatre aspects.

Premièrement, il est évident que nous sommes heureux que des changements du programme d'assurance-emploi soient enfin prévus dans le budget. Toutefois, nous voulons que certains de ces changements deviennent plus prioritaires par rapport aux délais qui ont été fixés, qu'il s'agisse de la règle des 910 heures pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active ou d'autres questions du genre.

Nous pensons que certaines d'entre elles se sont perdues dans la foulée des changements qui sont survenus en 2012 et en 2013. Nous avons perdu les dispositions relatives aux bureaux d'embauche syndicaux. Nous avons perdu les prestations parentales et de maladie pour les travailleurs employés au titre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Nous avons observé l'ajout — de nombreuses personnes diraient qu'il s'agit d'ajouts motivés politiquement — de nouvelles régions d'assurance-emploi à l'Île-du-Prince-Édouard et dans le nord du Canada, au détriment des travailleurs. Somme toute, cependant, les personnes qui ont le plus souffert sont les travailleurs à faible revenu et les travailleurs occupant un emploi précaire.

Nous voudrions que ces questions deviennent plus prioritaires.

Deuxièmement, la prestation des services d'assurance-emploi et le système d'appel présentent des problèmes importants. D'autres les ont évoqués, alors je ne vais pas les approfondir; je me bornerai à dire que nous nous entendons tout à fait sur ce point et qu'il s'agit d'une expérience partagée dans l'ensemble du pays.

Troisièmement, il faut s'assurer qu'un compte d'assurance-emploi indépendant est établi et que les cotisations à l'assurance-emploi servent exclusivement à financer les programmes d'assurance-emploi.

Le volet sur lequel je veux me concentrer est le quatrième. Je ne formulerais que quelques commentaires. Ils concernent le besoin de procéder en accéléré à un important examen du système d'assurance-emploi. Je vais citer un extrait de la déclaration politique publiée par un certain parti au moment des élections, car nous n'aurions pu mieux dire:

[...] pour évaluer le succès du système d'assurance-emploi à remplir son mandat d'offrir une sécurité du revenu aux travailleuses et travailleurs dans un marché du travail en mutation. Cet examen se soldera par des changements au programme pour nous assurer que plus de travailleurs — plus particulièrement ceux en situation d'emploi précaire — peuvent avoir accès aux prestations dont ils ont besoin.

Nous pensons que cet examen doit avoir lieu et qu'il doit être effectué rapidement. Il faut que beaucoup d'organisations travaillant sur le terrain y participent, qu'il s'agisse de cliniques juridiques ou de

syndicats et des nombreuses autres organisations qui font ce genre de travail.

Encore une fois, la moyenne de 40 % de personnes sans emploi qui touchent des prestations est en réalité le résultat de deux ou trois choses. L'une est que les personnes qui n'ont pas droit aux prestations ne peuvent pas être admissibles, au titre des règles actuelles... en particulier en ce qui concerne les problèmes liés au système fondé sur les heures, qui a besoin d'une refonte complète. Ensuite, il y a les personnes qui arrivent à la fin de leur période de prestations avant d'avoir pu trouver du travail.

En conséquence de tout cela et du besoin d'apporter ce genre de changement, nous pensons que le gouvernement devrait attendre avant de réduire les cotisations. Si vous pouvez repenser les définitions pour les prestataires qui reçoivent les cinq semaines supplémentaires et les 20 semaines supplémentaires de prestations, nous pensons que vous devriez y penser à deux fois avant de réduire les cotisations, car nous devons d'abord savoir quelles améliorations doivent être apportées à ce système avant que l'on procède à une réduction encore plus importante des prestations.

● (1800)

Nous sommes découragés de constater que les débats sont axés sur les cinq semaines supplémentaires et sur qui les touchera, en plus des 12 actuelles. Auparavant, il y avait cinq semaines de plus dans l'ensemble du pays. Quand on constate que Calgary et Montréal affichent actuellement le même taux de chômage et qu'une personne pourrait toucher jusqu'à 67 semaines de prestations à Calgary, mais un maximum de 42 semaines, à Montréal, il n'est pas surprenant que le ressentiment monte.

Nous croyons vraiment que le système fondé sur les heures, qui dicte l'admissibilité ainsi que la durée, a besoin d'une refonte complète. Il s'appuie sur la semaine de 35 heures. Le diagramme — le tableau — est divisé par tranches de 35 heures. L'époque des 35 heures de travail par semaine est révolue depuis longtemps; selon la dernière Enquête sur la population active, 80 % des travailleurs sont dans le secteur des services, et la moyenne pour les employés rémunérés de ce secteur est inférieure à 30 heures.

Merci.

Le président: Vous avez environ 30 secondes.

[Français]

Me Hans Marotte (avocat, Inter-Provincial EI Working Group): Bonjour. Je suis Hans Marotte, du Mouvement Action-Chômage de Montréal.

Si vous n'aviez qu'à faire une chose, ce serait de considérer ce qui suit. Je vous dirais qu'actuellement, la loi décourage ceux qui savent et pénalise ceux qui essaient.

La semaine dernière, j'ai défendu une personne du nom de Maria. Elle travaillait depuis 15 ans dans une entreprise et elle a perdu son emploi. Elle a eu droit aux prestations d'assurance-emploi et a commencé à en recevoir. Elle a travaillé pendant deux semaines dans un emploi qui n'avait aucun bon sens. Elle l'a donc quitté et elle n'a maintenant plus droit aux prestations. Donc, une personne qui reçoit des prestations d'assurance-emploi, mais qui accepte un autre travail, ne peut plus le quitter à moins de démontrer, en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'assurance-emploi, que son départ est la seule solution raisonnable.

En tant qu'avocat, si une personne qui est au chômage se présente à mon bureau et me demande si elle devrait accepter tel ou tel emploi, je lui réponds qu'une fois que ce sera fait, elle devra continuer à l'occuper. Que décide-t-elle alors? Elle décide de ne pas occuper cet emploi. Quant à la personne qui ne connaît pas ses droits, elle va faire l'essai d'un nouvel emploi et perdre éventuellement ses prestations.

Nous voulons tous que les gens aient accès aux meilleurs emplois. Les conservateurs, dans le cadre de leur dernière réforme, disaient qu'ils voulaient jumeler les Canadiens aux emplois disponibles. À l'heure actuelle, la loi ne permet pas cela. Il faut corriger cette situation.

Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Marotte.

Le premier intervenant est M. Deltell; vous avez la parole.

[Français]

M. Gérard Deltell: Merci, monsieur le président.

Mesdames et messieurs, soyez les bienvenus devant ce comité.

Monsieur Marotte, je vais m'adresser à vous directement.

Il me fait plaisir de vous rencontrer et je présume que c'est réciproque. C'est la première fois que je vous rencontre. Je suis vos activités, comme le font bien des gens.

Vous avez mentionné la situation de ceux qui savent comment la loi fonctionne. Je comprends très bien ce que vous voulez dire. J'ai rencontré des gens qui représentent des associations syndicales et des associations comme la vôtre. Ils ont confirmé que cette nouvelle mesure correspondait à un changement d'attitude assez important et qu'il fallait s'adapter. Cependant, ils m'ont aussi dit que, de façon pratique, peu de gens en avaient souffert.

J'aimerais vous entendre à ce sujet.

Me Hans Marotte: Pour ce qui est de la réforme de 2012 des conservateurs, c'est exact. J'ai donné plusieurs séances d'information dans des syndicats d'employés qui oeuvrent dans le domaine de l'assurance-emploi. Ceux-ci nous ont dit qu'on leur avait mis un bazooka entre les mains, mais qu'on ne les avait pas autorisés à tirer. Je n'en ai pas la preuve. Je ne fais que répéter ces propos. C'est du oui-dire.

Bien que j'aie craint cette éventualité, il est vrai que je n'ai pas eu à traiter un très grand nombre de cas liés à la réforme conservatrice. L'outil législatif était entre les mains des fonctionnaires et ils l'ont peu utilisé.

Ce dont je vais vous parler maintenant est beaucoup plus grave. En 1993, on a fait en sorte qu'une personne ayant quitté son emploi sans motif valable n'aurait plus droit aux prestations. Or une très bonne décision de la Cour d'appel fédérale a été rendue en 1995. Il s'agit de l'arrêt Jenkins, que je vous encourage à lire. Selon la loi, un individu ayant quitté son emploi— et j'insiste sur le mot « son » — n'avait pas droit aux prestations. De son côté, l'arrêt Jenkins a mentionné qu'on ne devait pas décourager les prestataires qui se donnaient du mal pour trouver un emploi. Une personne qui recevait des prestations et qui essayait d'occuper un emploi n'était donc pas pénalisée.

L'arrêt Jenkins a permis cette bonne décision en 1995, mais les libéraux ont modifié la loi dès l'année suivante. À la suite à l'arrêt Jenkins, les libéraux ont modifié le texte de façon à parler d'une

personne ayant quitté « un » emploi », autrement dit n'importe quel emploi.

Croyez-moi, j'ai vu pendant une vingtaine d'années des centaines de personnes qui étaient aux prises avec des problèmes de ce genre. Prenons le cas d'un machiniste qui arrive dans mon bureau en me disant qu'il gagnait 20 \$ l'heure et bénéficiait de bonnes conditions de travail. Il est toutefois au chômage depuis un mois après avoir perdu son emploi. Cet individu me dit qu'un emploi est disponible chez Réno-Dépôt et qu'on lui offre un salaire de 12, 13 ou 14 \$ l'heure. Il veut occuper cet emploi de façon temporaire parce que son employeur va le rappeler d'ici trois ou quatre mois et qu'il ne veut pas être en chômage. Pour ma part, je lui dis que s'il accepte cet emploi et qu'il le quitte par la suite parce qu'il fait face à des problèmes avec cet employeur, il va perdre son droit aux prestations. C'est donc dire qu'on décourage les gens d'essayer d'occuper des emplois.

Vous êtes tous ici très créatifs. Une foule de moyens sont possibles. Par exemple, on pourrait faire en sorte que les gens aient droit aux prestations tout en bénéficiant d'une période d'essai s'ils trouvent un emploi pendant qu'ils sont en période de chômage. L'employeur, de son côté, peut utiliser la période de probation. Il peut mettre quelqu'un à l'essai et lui dire après un mois qu'il ne fait pas l'affaire. De la même façon, l'employé pourrait avoir cette possibilité.

Selon moi, votre comité va devoir se pencher sérieusement sur ces questions. Peu importe notre allégeance politique, nous voulons tous et toutes que les Canadiens occupent des emplois de qualité. Or je ne pense pas que la loi le permette présentement.

• (1805)

M. Gérard Deltell: C'est très intéressant, monsieur Marotte. Continuons notre réflexion à ce sujet.

Personne, soit dit en passant, n'est à l'abri d'une perte d'emploi. C'est arrivé à certains de mes amis qui poursuivaient une très belle carrière. Un problème, provoqué ou non, peut survenir au travail et les gens peuvent se retrouver en période de chômage à 35, 40 ou 45 ans. Malgré une solide formation universitaire, ils peuvent être sans emploi pendant 7 ou 8 mois. Autour de cette table, nous savons tous que personne n'est à l'abri de cela et nous voulons tous que les gens travaillent.

Par contre, le fait qu'on dévalorise les emplois dont le salaire est modeste me cause un problème. Vous avez parlé plus tôt d'un emploi chez Réno-Dépôt à 12 \$ l'heure. Je ne dis pas que vous dévalorisez de tels emplois, au contraire. Vous ne le faites pas. Toutefois, j'ai eu des collègues, en d'autres temps et d'autres lieux, qui les dévalorisaient. Cela me mettait en colère, mais c'est une autre histoire. Je ne raconterai ici pas ma vie personnelle.

Ce que je veux dire, c'est qu'il n'y a pas de honte à occuper un emploi à un salaire de 12 \$ l'heure quand on doit se reprendre en main. Il n'y a surtout pas de honte à se lever le matin, d'aller au travail, de travailler 35 ou 40 heures par semaine, de revenir à la maison et de regarder ses enfants dans les yeux en leur disant qu'on a gagné son pain quotidien.

Vous avez fait des suggestions à faire, mais comment pouvez-vous les concrétiser?

Me Hans Marotte: C'est justement pour encourager les gens.

La plupart de ceux qui viennent dans mon bureau ne veulent pas recevoir un chèque d'assurance-emploi. Ils veulent un emploi. La personne qui est compétente, qui est machiniste et qui gagne 20 \$ l'heure se fera probablement rappeler dans quatre mois par l'employeur qui l'a mise à pied à cause d'un manque de travail. En attendant, cette personne préférera aller travailler chez Home Depot et y occuper n'importe quel poste. Cependant, il pourrait y avoir un problème si cette personne essaie cet emploi et que cela ne fonctionne pas. Par exemple, si on lui a promis 40 heures de travail et qu'on ne lui donne que 20 heures, si on lui a promis des avantages et qu'il n'y en a pas, son contrat n'est pas respecté par l'employeur. Malheureusement, la loi ne permet pas à cette personne de dire qu'on lui avait promis 40 heures de travail mais qu'étant donné qu'on ne lui a en donné que 25 heures, elle va quitter son emploi. La personne ne peut pas faire cela.

Trois possibilités pourraient être prises en compte pour modifier cette situation. Par exemple, on pourrait revenir à l'article 28 de la Loi sur l'assurance-emploi quand on parle d'une personne qui quitte son travail. On pourrait y revenir parce que cet article parle d'une personne qui quitte un emploi. On pourrait revenir à la définition qui était en vigueur en 1993. L'autre possibilité serait d'inclure dans la loi une notion d'essai d'un emploi. On pourrait déterminer que lorsqu'une personne reçoit des prestations d'assurance-emploi et qu'on veut qu'elle trouve un emploi — en somme, on veut l'encourager à travailler plutôt que de recevoir des prestations —, on pourrait inclure dans la loi une notion indiquant qu'elle dispose d'un mois d'essai. On pourrait, par exemple, inclure une notion de période d'essai d'emploi raisonnable. C'est à vous de décider.

Il faut encourager ces gens et il faut surtout faire en sorte que la personne qui a travaillé 10, 15, 20 ou 25 ans, qui a payé ses cotisations, qui reçoit des prestations d'assurance-emploi et qui essaye un autre emploi ne perde pas ses droits. N'oublions pas qu'on a parlé d'une notion d'assurance. Je paye une assurance automobile depuis 10 ou 15 ans et, si j'ai un accident la semaine prochaine, la tôle sera réparée.

On a aussi parlé des délais. Il faut travailler là-dessus.

• (1810)

[Traduction]

Le président: Je suis désolé de vous interrompre. Nous manquons de temps.

C'est le tour de M. Sangha; vous avez la parole.

M. Ramesh Sangha: Monsieur Blakely, vous avez dit dans vos observations que vous voulez que certaines améliorations soient apportées. Nous sommes tous là pour nous assurer que certaines améliorations sont apportées à l'assurance-emploi. Vous êtes très enthousiaste à cette idée. Dans votre communiqué de presse, vous avez également affirmé que « Les Syndicats des métiers de la construction se réjouissent du soutien apporté aux métiers spécialisés dans le premier budget déposé par le gouvernement. »

Quels types d'amélioration pouvez-vous proposer aujourd'hui qui seraient bénéfiques pour le système?

M. Robert Blakely: Rétablir quelque chose comme les conseils arbitraux. Étudier les diverses zones du pays. Je pense qu'elles doivent être repensées. Se pencher sur des principes comme le fait de se poser la question suivante: si une personne a quitté un emploi, avait-elle un motif raisonnable de le faire? Il arrive souvent qu'une personne qui vit au Cap-Breton et qui travaille à Fort McMurray se trouve un emploi dans sa ville. Elle quitte l'emploi à Fort McMurray, où elle a vécu pendant un an, afin d'aller travailler pour l'employeur

au Cap-Breton. Tout se déroule très bien jusqu'à la troisième semaine, quand il n'y a pas de matériel, alors l'employeur met tout le monde à pied. La personne présente une demande de prestations d'assurance-emploi après avoir quitté un emploi et perdu l'équivalent d'une année de quoi que ce soit. Elle doit se débrouiller seule. Cela n'a aucun sens.

Concernant la question de l'accès à l'assurance-emploi, je ne suis pas prêt à dire qu'il faut donner de l'argent à tous les paresseux qui ne veulent pas travailler parce que se tourner vers le gouvernement est une bonne façon d'obtenir de l'argent. L'accès devrait être fondé sur les actes de la personne. Si elle a fait quelque chose pour se retrouver sans emploi et qu'elle n'a pas d'explication raisonnable, nous n'avons pas besoin de lui donner cet accès. Les ententes avec les bureaux d'embauche syndicaux doivent être rétablies partout au pays. Elles sont logiques pour notre industrie. Les prestations parentales et de maladie ont besoin de faire l'objet d'un bon examen. Le problème réel qui est lié à ces prestations, aux prestations spéciales et aux prestations de formation doit être corrigé. Où la partie 2 s'inscrit-elle? Je vais vous rédiger un document sur tous ces éléments, et il sera beaucoup plus détaillé que les simples réflexions qui me passent par la tête et qui sont d'un ennui insupportable. Je vais vous envoyer quelque chose.

M. Ramesh Sangha: Je ne pense pas que nous ayons besoin de votre document, car vous tentez de tout expliquer ici. Quelles étaient vos préoccupations à l'égard du système régional qui ne fonctionne pas très bien?

M. Robert Blakely: Rendez-vous au Nouveau-Brunswick, et vous verrez une ligne qui divise la province en deux. Au sud de la ligne, il faut cumuler plus de 610 heures pour obtenir 17 semaines de prestations, mais, si vous vivez à 100 mètres au nord de la ligne, c'est 300 heures pour 52 semaines de prestations. Cela ne me semble pas juste. Il n'est peut-être pas nécessaire que ce soit homogène afin que tout le monde obtienne les mêmes prestations, mais peut-être que l'écart devrait être moins important dans certaines régions et dans certaines zones.

• (1815)

M. Ramesh Sangha: Je vais partager mon temps avec mon ami, M. Ruimy.

Le président: Monsieur Ruimy, vous avez deux minutes.

M. Dan Ruimy: La raison de notre présence aujourd'hui est précisément ce qui se passe dans notre pays. Nous savons que nous avons certains défis à relever, surtout lorsque j'entends des choses au sujet des longs délais d'attente et des tribunaux de la sécurité sociale. Dans ma circonscription, l'un des aspects les plus frustrants est le va-et-vient auquel on doit se livrer afin de tenter de joindre quelqu'un. Le téléphone sonne, mais personne ne répond. Je répugne à le dire, mais, à ce que nous croyons savoir, 650 emplois ont été supprimés auparavant à Service Canada, et 10 des 12 centres d'appels ont été fermés.

Est-ce que quelqu'un veut formuler un commentaire concernant l'incidence de ces événements sur notre système et certaines des choses que vous évoquez?

M. Robert Blakely: Les gens raisonnablement alphabétisés peuvent tenter de se débrouiller dans un système. Le système doit être accessible pour ces personnes afin de fonctionner. Si vous n'arrivez pas à obtenir une réponse par courriel, par messagerie vocale, par téléphone ou par courrier, le système de fonctionne pas.

Le président: Merci. Je vais vous interrompre là-dessus. Nous devons réserver du temps pour certains travaux à la fin.

Madame Ashton.

Mme Niki Ashton (Churchill—Keewatinook Aski, NPD): Je remercie tous nos témoins de leur présence aujourd'hui.

Je veux d'abord souligner le fait que vous êtes nombreux à vous dire préoccupés au sujet de notre calendrier et par le fait qu'on vous a dit à la dernière minute que vous deviez vous présenter ici. En tant que membre du Comité, je veux vous présenter nos excuses. Ce n'était pas de cette façon que cela aurait dû se passer. Vous auriez dû obtenir un préavis raisonnable qui vous aurait permis de vous préparer, surtout sur un enjeu aussi important que celui qui touche un si grand nombre de Canadiens.

J'ai quelques questions à poser.

[Français]

Monsieur Marotte, plusieurs travailleurs en région se retrouvent dans une situation très difficile alors que leurs prestations cessent quelques semaines avant que ne recommence leur emploi saisonnier. C'est ce qu'on a appelé le « trou noir ».

Que pensez-vous que le gouvernement doit faire pour régler ce problème?

Me Hans Marotte: Essentiellement, c'est une question d'admissibilité.

Prenons l'exemple d'une personne qui travaille en Gaspésie ou dans l'Est du pays. Je n'aime pas employer les mots « travailleur saisonnier » car cela n'existe pas. On parle d'une personne qui travaille dans une industrie saisonnière. La personne qui pêche en Gaspésie aimerait pêcher toute l'année, mais au Canada, l'eau gèle à un certain moment de l'année. Quand le mois d'octobre arrive, elle n'a pas le choix de remiser son bateau. Elle aimerait peut-être travailler toute l'année, mais c'est impossible. Cette personne aura travaillé très dur en mai, juin, juillet, août et septembre et aura accumulé beaucoup d'heures, mais souvent, cela ne lui permettra pas de se rendre jusqu'au début de la prochaine saison. C'est pour cette raison qu'il faut améliorer l'admissibilité.

Nous, qui représentons les groupes de chômeurs au Québec, comme le Mouvement Action-Chômage de Montréal ainsi que plusieurs autres groupes à travers le Canada, pensons qu'il devrait y avoir une norme qui ferait en sorte que tout le monde puisse travailler et gagner son année. Si quelqu'un travaille, par exemple, 35 semaines, il faudrait qu'il ait au moins droit à une quinzaine de semaines d'assurance-emploi pour se rendre à sa prochaine année.

Je dois vous dire que je ne suis pas du tout objectif. J'ai été candidat du NPD et c'est la raison pour laquelle j'en parle. Le Mouvement Action-Chômage de Montréal propose une norme unique d'admissibilité, à savoir que 350 heures de travail donneraient droit à au moins 35 semaines de prestations. Ainsi, les personnes pourraient faire leur année. Quand une personne perd son emploi, qu'elle soit à Edmonton, à Saskatoon, à Montréal ou à Halifax, le loyer, l'électricité et les comptes continuent à devoir être payés. Nous ne croyons plus à la norme liée à la modulation selon les régions. Ce n'est plus quelque chose que la loi devrait mettre en avant.

Mme Niki Ashton: Merci beaucoup.

[Traduction]

Il ne me reste pas trop de temps.

En tant que Comité, nous devons tenir compte de votre rétroaction et formuler des recommandations. Manifestement, un certain nombre de recommandations doivent être formulées à l'extérieur du Comité, et je pense qu'il est important que nous les entendions. Je me demande si je pourrais obtenir un commentaire rapide sur quelques-

uns de ces éléments de la part de M. Cohen, de Mme Guevara-Holguin, de Mme Ritchie et de M. Marotte.

Nous avons entendu parler de la nécessité de protéger la caisse de l'assurance-emploi, qui a été évoquée aujourd'hui. Je me demande si — peut-être — vous pourriez aborder l'importance de cette caisse.

Nous avons entendu parler de la nécessité de passer à un minimum de 360 heures et de ce que cela voudrait dire pour de nombreuses personnes de partout au pays, y compris celles qui occupent de plus en plus des emplois précaires, y compris un grand nombre de femmes.

En outre, vous pourriez peut-être nous parler de l'importance d'inclure les régions exclues, comme les parties de l'Alberta et du sud de la Saskatchewan qui sont actuellement exclues et qui, bien entendu, souffrent en conséquence du ralentissement dans le secteur de l'extraction.

Voudriez-vous communiquer certaines réflexions rapides sur ces trois sujets, s'il vous plaît?

Nous pourrions peut-être commencer par vous, monsieur Cohen et madame Guevara-Holguin.

● (1820)

M. Neil Cohen: Pour ce qui est de protéger la caisse, avec tout le respect que je vous dois, il y a la sale affaire des 57 milliards de dollars. Nous voulons certainement nous assurer que rien de ce genre ne se produira à nouveau. Il s'agissait d'un fonds auquel les travailleurs et les employeurs avaient cotisé. L'intégrité de la caisse doit être maintenue afin que les cotisations d'assurance-emploi soient utilisées à des fins d'assurance-emploi. C'est d'une importance cruciale. Nous devons veiller à ce que cette caisse reste en place.

Ensuite, le financement indépendant de la caisse devrait être pris en considération. Il y avait une commission indépendante qui n'existe plus. Il doit y avoir un certain mécanisme pour assurer l'intégrité de la caisse.

Concernant les 300 heures, je sais qu'il s'agit d'une position avancée par les syndicats. S'agit-il du chiffre magique? Je n'en suis pas certain, mais j'appuie l'intention.

Il s'agit de créer une formule équitable. Je pense qu'il est également question de la norme variable d'admissibilité. Les anomalies sont bien trop nombreuses entre les diverses régions du pays. Je suis certain que vous êtes nombreux à avoir entendu parler de situations — et nous en observons tout le temps — où une personne dit: « je peux avoir droit aux prestations si j'ai cumulé 400 heures, mais mon voisin, de l'autre côté de la rue, doit en cumuler 600 ». Nous devons adopter une approche régionale rationnelle à cet égard.

En réalité, le but de la norme variable d'admissibilité est d'assurer une certaine équité. Sous le régime de la Loi sur l'assurance-emploi, quand on a changé la formule, les travailleurs ont essentiellement été tenus de cumuler de deux à trois fois le nombre d'heures pour avoir droit aux prestations. Cela a posé problème, en particulier pour les gens occupant un emploi précaire.

Nous avons eu la cause-type au pays. L'affaire de Kelly Lesiuk a été instruite devant la Cour d'appel fédérale. Les femmes, qui étaient représentées de façon disproportionnée dans les emplois à temps partiel, ne réussissaient pas à accumuler suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations. De vrais problèmes sont liés non seulement aux heures, mais aussi à la façon dont nous mesurons la participation à la population active.

Il est certain que nous accueillons favorablement et appuyons les propositions du gouvernement concernant l'élimination de l'exigence relative aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active. Je pense que cette mesure serait très utile. En ce qui concerne l'examen du programme, nous devons vraiment nous pencher sur les problèmes liés à l'accessibilité afin de nous assurer que les exigences sont équitables, raisonnables et justes partout au pays.

Le président: Désolé, c'est en fait le temps dont vous disposiez. Avez-vous un bref commentaire à formuler?

Mme Laurell Ritchie: J'allais simplement dire qu'il vaudrait peut-être la peine de songer à cibler un rapport plus élevé entre les prestations et les données relatives au chômage. Il est actuellement de 40 %. Dans ma ville, il est de 21 %. À Vancouver et à Montréal, dans les plus grandes villes du pays, les premiers marchés du travail en importance, il est inférieur à 30 %. Autrefois, il était de 70 %. Nous devons peut-être découvrir ce qui doit arriver dans le système pour faire remonter ces chiffres terriblement peu élevés pour tout le monde, dans l'ensemble du pays.

Le président: Merci.

Monsieur Robillard, je vais gruger un peu de votre temps, j'en ai bien peur. Vous disposez d'environ trois minutes.

M. Yves Robillard: Ma question s'adresse à M. Blakely.

Je vais vous laisser du temps parce que je vais la poser en français.

M. Robert Blakely: Je suis très lentement en français.

M. Yves Robillard: Je vais y aller lentement.

[Français]

Les prestataires que vous représentez possèdent-ils toute l'information dont ils ont besoin afin de faire le meilleur choix, compte tenu de leur situation lorsqu'ils se retrouvent en période de chômage? Quelles ressources mettez-vous à leur disposition?

[Traduction]

M. Robert Blakely: Je pense que la courte réponse à cette question est « non ». Nous tentons de leur fournir tous les renseignements possibles, mais les gens prennent leurs décisions en se fondant sur certains renseignements ou sur des renseignements médiocres.

Je dirais que la personne moyenne qui est dans le système d'assurance-emploi ne sait pas vraiment comment fonctionne le système. Elle tire des leçons de son expérience, et cette expérience est habituellement amère. Beaucoup de membres à long terme âgés utilisent l'assurance-emploi essentiellement comme un prêt à court terme. Ils vont gagner plus de 65 000 \$ dans un an. Ils touchent des prestations d'assurance-emploi pendant un certain temps. Ils les remboursent par le système fiscal. Pas de problème. Ils comprennent cela. Un nombre important d'autres personnes qui tentent de prendre des décisions relatives à l'emploi — c'est-à-dire: « est-ce que je garde cet emploi; est-ce que j'essaie d'en trouver un autre; puis-je en chercher un meilleur; puis-je en obtenir un comportant plus d'heures — ne comprennent pas très bien le système.

C'est problématique. S'il y a quelqu'un à blâmer, ce sont tous les intervenants du système.

● (1825)

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

[Français]

M. Yves Robillard: Quand les gens que vous représentez communiquent avec vous afin de parler d'assurance-emploi, que vous disent-ils de façon générale? Vous disent-ils qu'ils ne sont pas satisfaits du système?

[Traduction]

M. Robert Blakely: Je dirais que l'élément le plus important en ce qui concerne l'assurance-chômage, du moins, compte tenu de sa structure actuelle, c'est le fait que, si vous avez un emploi, vous devez le conserver, sauf si vous pensez que vous allez vraiment en obtenir un autre qui est absolument garanti. Quiconque jette les dés se met dans le pétrin, à mon humble avis.

Le président: Merci beaucoup, tout le monde; je suis vraiment reconnaissant de tous les efforts déployés par notre groupe de témoins sur un court préavis. Le Comité apprécie assurément tout le travail effectué dans le cadre de ses séances, et je veux vous adresser de sincères remerciements.

M. Robert Blakely: Vous savez quoi? Il y a vraiment beaucoup de gens qui comptent sur vous pour que vous fassiez quelque chose à ce sujet, alors ne les décevez pas.

Le président: Je comprends. Tout à fait. Merci.

Mesdames et messieurs les membres du Comité, nous devons nous occuper d'une activité du Comité. Comme vous voyez, une motion a été distribuée.

Le président cède la parole à M. Ruimy.

M. Dan Ruimy: Je vais lire la motion; la voici:

Que, relativement aux ordres de renvoi reçus de la Chambre et se rapportant à des projets de loi,

(a) le greffier du Comité, lorsque celui-ci reçoit un tel ordre de renvoi, écrive à chaque député qui n'est pas membre d'un caucus représente au Comité pour l'inviter à soumettre au greffier du comité dans les deux langues officielles, les amendements proposés au projet de loi qui fait l'objet dudit ordre de renvoi qu'il propose que le Comité étudie;

(b) les amendements déposés, conformément à l'alinéa a), au moins 48 heures avant le début de l'étude article par article du projet de loi auquel ces amendements sont proposés soient réputés être proposés au cours de ladite étude à condition que le Comité puisse, en présentant une motion, modifier cette échéance à l'égard d'un projet de loi;

(c) au cours de l'étude article par article d'un projet de loi, le président permette à un député qui a présenté ses amendements conformément à l'alinéa a) de faire de brèves observations pour les appuyer.

● (1830)

Le président: Merci, monsieur Ruimy.

Y a-t-il un débat?

Je vois qu'il n'y en a aucun; tout le monde est pour cette motion?

(La motion est adoptée.)

Le président: Merci beaucoup.

Je crois que nous avons utilisé le temps dont nous disposions pour aujourd'hui. Merci beaucoup. J'apprécie la prolongation et je remercie tout le monde de son aide à cet égard.

Je voudrais remercier les interprètes d'avoir travaillé une heure de plus, tous les greffiers et les membres de mon personnel, les analystes et tous les gens qui m'appuient. Merci beaucoup.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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