

SENATE



SÉNAT

CANADA

First Session  
Forty-second Parliament, 2015-16-17

---

*Proceedings of the Standing  
Senate Committee on*

LEGAL AND  
CONSTITUTIONAL AFFAIRS

*Chair:*  
The Honourable BOB RUNCIMAN

---

Wednesday, February 1, 2017  
Thursday, February 2, 2017

---

Issue No. 20

*First and second meetings:*

Bill C-4, An Act to amend the Canada Labour Code, the  
Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the  
Public Service Labour Relations Act and the  
Income Tax Act

---

APPEARING:  
The Honourable Patricia Hajdu, P.C., M.P.,  
Minister of Employment, Workforce Development  
and Labour

---

WITNESSES:  
(See back cover)

Première session de la  
quarante-deuxième législature, 2015-2016-2017

---

*Délibérations du Comité  
sénatorial permanent des*

AFFAIRES JURIDIQUES ET  
CONSTITUTIONNELLES

*Président :*  
L'honorable BOB RUNCIMAN

---

Le mercredi 1<sup>er</sup> février 2017  
Le jeudi 2 février 2017

---

Fascicule n° 20

*Première et deuxième réunions :*

Projet de loi C-4, Loi modifiant le Code canadien du  
travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la  
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et  
la Loi de l'impôt sur le revenu

---

COMPARAÎT :  
L'honorable Patricia Hajdu, C.P., députée,  
ministre de l'Emploi, du Développement de  
la main-d'œuvre et du Travail

---

TÉMOINS :  
(Voir à l'endos)

STANDING SENATE COMMITTEE ON  
LEGAL AND CONSTITUTIONAL AFFAIRS

The Honourable Bob Runciman, *Chair*

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

and

The Honourable Senators:

Batters	Jaffer
Boisvenu	Joyal, P.C.
Boniface	Omidvar
* Carignan, P.C. (or Martin)	Pate
Dagenais	Pratte
Dupuis	Sinclair
* Harder, P.C. (or Bellemare)	Tannas
	White

\*Ex officio members

(Quorum 4)

*Changes in membership of the committee:*

Pursuant to rule 12-5 and to the order of the Senate of December 7, 2016, membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Tannas replaced the Honourable Senator McIntyre (*January 30, 2017*).

The Honourable Senator Dupuis was added to the membership (*December 15, 2016*).

The Honourable Senator Plett was removed from the membership of the committee, substitution pending (*December 15, 2016*).

The Honourable Senator McInnis was removed from the membership of the committee, substitution pending (*December 15, 2016*).

The Honourable Senator Pate was added to the membership (*December 15, 2016*).

The Honourable Senator Omidvar was added to the membership (*December 15, 2016*).

The Honourable Senator Pratte was added to the membership (*December 15, 2016*).

The Honourable Senator Boniface was added to the membership (*December 15, 2016*).

The Honourable Senator McInnis replaced the Honourable Senator Carignan, P.C. (*December 8, 2016*).

The Honourable Senator Jaffer replaced the Honourable Senator Dyck (*December 8, 2016*).

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES  
AFFAIRES JURIDIQUES ET CONSTITUTIONNELLES

*Président* : L'honorable Bob Runciman

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

et

Les honorables sénateurs :

Batters	Jaffer
Boisvenu	Joyal, C.P.
Boniface	Omidvar
* Carignan, C.P. (ou Martin)	Pate
Dagenais	Pratte
Dupuis	Sinclair
* Harder, C.P. (ou Bellemare)	Tannas
	White

\* Membres d'office

(Quorum 4)

*Modifications de la composition du comité :*

Conformément à l'article 12-5 du Règlement et à l'ordre adopté par le Sénat le 7 décembre 2016, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Tannas a remplacé l'honorable sénateur McIntyre (*le 30 janvier 2017*).

L'honorable sénatrice Dupuis a été ajoutée à la liste des membres du comité (*le 15 décembre 2016*).

L'honorable sénateur Plett a été retiré de la liste des membres du comité, remplacement à venir (*le 15 décembre 2016*).

L'honorable sénateur McInnis a été retiré de la liste des membres du comité, remplacement à venir (*le 15 décembre 2016*).

L'honorable sénatrice Pate a été ajoutée à la liste des membres du comité (*le 15 décembre 2016*).

L'honorable sénatrice Omidvar a été ajoutée à la liste des membres du comité (*le 15 décembre 2016*).

L'honorable sénateur Pratte a été ajouté à la liste des membres du comité (*le 15 décembre 2016*).

L'honorable sénatrice Boniface a été ajoutée à la liste des membres du comité (*le 15 décembre 2016*).

L'honorable sénateur McInnis a remplacé l'honorable sénateur Carignan, C.P. (*le 8 décembre 2016*).

L'honorable sénatrice Jaffer a remplacé l'honorable sénatrice Dyck (*le 8 décembre 2016*).

**ORDER OF REFERENCE**

Extract from the *Journals of the Senate*, Thursday December 15, 2016:

The order was called for resuming debate on the motion of the Honourable Senator Bellemare, seconded by the Honourable Senator Harder, P.C., for the second reading of Bill C-4, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Public Service Labour Relations Act and the Income Tax Act.

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

The bill was then read the second time.

The Honourable Senator Bellemare moved, seconded by the Honourable Senator Harder, P.C., that the bill be referred to the Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs.

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

**ORDRE DE RENVOI**

Extrait des *Journaux du Sénat* du jeudi 15 décembre 2016 :

L'ordre du jour appelle la reprise du débat sur la motion de l'honorable sénatrice Bellemare, appuyée par l'honorable sénateur Harder, C.P., tendant à la deuxième lecture du projet de loi C-4, Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

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

L'honorable sénatrice Bellemare propose, appuyée par l'honorable sénateur Harder, C.P., que le projet de loi soit renvoyé au Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

*Le greffier du Sénat,*

Charles Robert

*Clerk of the Senate*

**MINUTES OF PROCEEDINGS**

OTTAWA, Wednesday, February 1, 2017  
(49)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs met this day at 4:15 p.m., in room 257, East Block, the chair, the Honourable Bob Runciman, presiding.

*Members of the committee present:* The Honourable Senators Baker, P.C., Batters, Bellemare, Boisvenu, Boniface, Dagenais, Dupuis, Jaffer, Joyal, P.C., Omidvar, Pate, Pratte, Runciman, Sinclair, Tannas and White (16).

*Other senator present:* The Honourable Senator Lankin, P.C. (1).

*In attendance:* Julian Walker and Maxime Charron-Tousignant, Analysts, Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament.

*Also present:* The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, December 15, 2016, the committee began its consideration of Bill C-4, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Public Service Labour Relations Act and the Income Tax Act.

**APPEARING:**

The Honourable Patricia Hajdu, P.C., M.P., Minister of Employment, Workforce Development and Labour.

**WITNESSES:**

*Employment and Social Development Canada (ESDC):*

Lori Sterling, Deputy Minister of Labour.

*Department of Justice:*

Warren J. Newman, Senior General Counsel, Constitutional and Administrative Law Section.

*Canada Industrial Relations Board:*

Ginette Brazeau, Chairperson.

*Canadian Labour Congress:*

Hassan Yussuff, President;

Chris Roberts, Director, Social and Economic Policy Department.

*As an individual:*

Bruce Ryder, Professor, Osgoode Hall Law School, York University.

The chair made a statement.

At 4:19 p.m., the committee suspended.

At 4:22 p.m., the committee resumed.

**PROCÈS-VERBAUX**

OTTAWA, le mercredi 1<sup>er</sup> février 2017  
(49)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles se réunit aujourd'hui, à 16 h 15, dans la pièce 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable Bob Runciman (*président*).

*Membres du comité présents :* Les honorables sénateurs Baker, C.P., Batters, Bellemare, Boisvenu, Boniface, Dagenais, Dupuis, Jaffer, Joyal, C.P., Omidvar, Pate, Pratte, Runciman, Sinclair, Tannas et White (16).

*Autre sénatrice présente :* L'honorable sénatrice Lankin, C.P. (1).

*Également présents :* Julian Walker et Maxime Charron-Tousignant, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

*Aussi présents :* Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 15 décembre 2016, le comité entreprend son examen du projet de loi C-4, Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu.

**COMPARAÎT :**

L'honorable Patricia Hajdu, C.P., députée, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail.

**TÉMOINS :**

*Emploi et Développement social Canada (EDSC) :*

Lori Sterling, sous-ministre du Travail.

*Ministère de la Justice :*

Warren J. Newman, avocat général principal, Section du droit administratif et constitutionnel.

*Conseil canadien des relations industrielles :*

Ginette Brazeau, présidente.

*Congrès du travail du Canada :*

Hassan Yussuff, président;

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

*À titre personnel :*

Bruce Ryder, professeur, Osgoode Hall Law School, Université York.

Le président prend la parole.

À 16 h 19, la séance est suspendue.

À 16 h 22, la séance reprend.

Ms. Brazeau, Mr. Yussuff and Mr. Ryder each made a statement and answered questions.

At 4:42 p.m., the committee suspended.

At 4:44 p.m., the committee resumed.

The Minister made a statement and, together with Ms. Sterling and Mr. Newman, answered questions.

At 5:23 p.m., the committee suspended.

At 5:28 p.m., the committee resumed.

Ms. Brazeau, Mr. Yussuff and Mr. Ryder, together with Mr. Roberts, resumed answering questions.

The Honorable Senator Boniface moved:

That, pursuant to the order adopted by the Senate on December 7, 2016, the membership of the Subcommittee on Agenda and Procedure be increased by one non-voting member chosen from the senators who are not members of a recognized party, to be designated after the usual consultations.

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

The Honorable Senator Boisvenu moved:

That notwithstanding the motion adopted on November 24, 2016, the members of the Subcommittee on Agenda and Procedure be provided with a copy of the in camera transcripts from that meeting to aid them in guiding the analysts in the drafting the final report; and that all copies of the transcripts be destroyed no later than the date of the tabling of the final report in the Senate.

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

At 6:02 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

*ATTEST:*

OTTAWA, Thursday, February 2, 2017  
(50)

[*English*]

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

*Members of the committee present:* The Honourable Senators Baker, P.C., Batters, Bellemare, Boisvenu, Boniface, Dagenais, Dupuis, Jaffer, Joyal, P.C., Omidvar, Pate, Pratte, Runciman, Sinclair, Tannas and White (16).

*In attendance:* Julian Walker and Maxime Charron-Tousignant, Analysts, Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament.

*Also present:* The official reporters of the Senate.

Mme Brazeau, M. Yussuff et M. Ryder font chacun une déclaration, puis répondent aux questions.

À 16 h 42, la séance est suspendue.

À 16 h 44, la séance reprend.

La ministre fait une déclaration puis, avec Mme Sterling et M. Newman, répond aux questions.

À 17 h 23, la séance est suspendue.

À 17 h 28, la séance reprend.

Mme Brazeau, M. Yussuff et M. Ryder, avec M. Roberts, répondent aux questions.

L'honorable sénatrice Boniface propose :

Que, conformément à l'ordre adopté par le Sénat le 7 décembre 2016, le nombre de membres du Sous-comité du programme et de la procédure soit augmenté par un membre sans droit de vote choisi parmi les sénateurs qui ne sont pas membres d'un parti reconnu, désigné après les consultations d'usage.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Boisvenu propose :

Que, nonobstant la motion adoptée le 24 novembre 2016, les membres du Sous-comité du programme et de la procédure reçoivent un exemplaire des transcriptions des délibérations à huis clos de cette réunion pour leur permettre d'aider les analystes à rédiger le rapport final; et que tous les exemplaires des transcriptions des délibérations soient détruits au plus tard le jour du dépôt du rapport final au Sénat.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

À 18 h 2, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

*ATTESTÉ :*

OTTAWA, le jeudi 2 février 2017  
(50)

[*Traduction*]

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

*Membres du comité présents :* Les honorables sénateurs Baker, C.P., Batters, Bellemare, Boisvenu, Boniface, Dagenais, Dupuis, Jaffer, Joyal, C.P., Omidvar, Pate, Pratte, Runciman, Sinclair, Tannas et White (16).

*Également présents :* Julian Walker et Maxime Charron-Tousignant, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

*Aussi présents :* Les sténographes officiels du Sénat.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, December 15, 2016, the committee continued its consideration of Bill C-4, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Public Service Labour Relations Act and the Income Tax Act.

*WITNESSES:*

*Canada LabourWatch Association:*

John Mortimer, President.

*Canadian Taxpayers Federation:*

Aaron Wudrick, Federal Director.

*Fraser Institute:*

Charles Lammam, Director, Fiscal Studies (by video conference).

*FETCO Inc.:*

Derrick Hynes, Executive Director.

The chair made a statement.

Mr. Mortimer, Mr. Hynes, Mr. Lammam and Mr. Wudrick each made a statement and, together, answered questions.

At 11:33 a.m., the deputy chair, the Honorable Senator Baker, P.C., took the chair.

At 11:37 a.m., the Honorable Bob Runciman took the chair.

At 11:55 a.m., the committee adjourned to the call of the chair.

*ATTEST:*

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 15 décembre 2016, le comité poursuit son examen du projet de loi C-4, Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu.

*TÉMOINS :*

*Association Infotravail du Canada :*

John Mortimer, président.

*Fédération canadienne des contribuables :*

Aaron Wudrick, directeur fédéral.

*Institut Fraser :*

Charles Lammam, directeur, Études fiscales (par vidéoconférence).

*ETCOF Inc. :*

Derrick Hynes, directeur général.

Le président prend la parole.

MM. Mortimer, Hynes, Lammam et Wudrick font chacun une déclaration puis, ensemble, répondent aux questions.

À 11 h 33, le vice-président, l'honorable sénateur Baker, C.P., occupe le fauteuil.

À 11 h 37, l'honorable Bob Runciman occupe le fauteuil.

À 11 h 55, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

*ATTESTÉ :*

*La greffière du comité,*

Jessica Richardson

*Clerk of the Committee*

**EVIDENCE**

OTTAWA, Wednesday, February 1, 2017

The Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs, to which was referred Bill C-4, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Public Service Labour Relations Act and the Income Tax Act, met this day at 4:15 p.m. to give consideration to the bill.

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

[*English*]

**The Chair:** Good afternoon, and welcome colleagues, invited guests and members of the general public who are following today's proceedings of the Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs.

This is our first meeting of 2017. This is a much-expanded committee in terms membership. I don't do this as a rule, but given the new members on the committee and for the viewing audience, I'm going to ask members to identify themselves. We'll go around the table; please tell us the province that you represent.

[*Translation*]

**Senator Dagenais:** Senator Jean-Guy Dagenais from Quebec.

[*English*]

**Senator Batters:** Senator Denise Batters, from Saskatchewan.

[*Translation*]

**Senator Boisvenu:** Senator Pierre-Hugues Boisvenu from Quebec.

[*English*]

**Senator Boniface:** Senator Gwen Boniface, Ontario.

[*Translation*]

**Senator Pratte:** André Pratte from Quebec.

[*English*]

**Senator Tannas:** Scott Tannas, Alberta.

**Senator White:** Vernon White, Ontario.

[*Translation*]

**Senator Dupuis:** Renée Dupuis from Quebec.

[*English*]

**Senator Sinclair:** Murray Sinclair, Manitoba.

**Senator Jaffer:** Mobina Jaffer, British Columbia.

**Senator Baker:** George Baker, Newfoundland and Labrador.

**TÉMOIGNAGES**

OTTAWA, le mercredi 1<sup>er</sup> février 2017

Le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles, auquel a été renvoyé le projet de loi C-4, Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu, se réunit aujourd'hui, à 16 h 15, pour étudier le projet de loi.

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

[*Traduction*]

**Le président :** Bonjour à tous et bienvenue, chers collègues, invités et membres du grand public qui suivent les délibérations du Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles aujourd'hui.

Il s'agit de notre première séance de 2017. Le nombre de membres a beaucoup augmenté. Je ne le fais pas en général, mais étant donné que nous avons de nouveaux membres — et pour les gens qui nous regardent —, je demande aux membres du comité de se présenter à tour de rôle et de bien vouloir indiquer la province qu'ils représentent.

[*Traduction*]

**Le sénateur Dagenais :** Sénateur Jean-Guy Dagenais, du Québec.

[*Traduction*]

**La sénatrice Batters :** Sénatrice Denise Batters, de la Saskatchewan.

[*Français*]

**Le sénateur Boisvenu :** Sénateur Pierre-Hugues Boisvenu, du Québec.

[*Traduction*]

**La sénatrice Boniface :** Sénatrice Gwen Boniface, de l'Ontario.

[*Français*]

**Le sénateur Pratte :** André Pratte, du Québec.

[*Traduction*]

**Le sénateur Tannas :** Scott Tannas, Alberta.

**Le sénateur White :** Vernon White, Ontario.

[*Français*]

**La sénatrice Dupuis :** Renée Dupuis, du Québec.

[*Traduction*]

**Le sénateur Sinclair :** Murray Sinclair, Manitoba.

**La sénatrice Jaffer :** Mobina Jaffer, Colombie-Britannique.

**Le sénateur Baker :** George Baker, Terre-Neuve-et-Labrador.

[Translation]

**Senator Bellemare:** Diane Bellemare from Quebec.

[English]

**The Chair:** Bob Runciman, Ontario.

Thank you all, and welcome to our new members. I think we all know that this is going to be somewhat of a challenge with respect to time constraints. This is a committee where participation levels are always high and members want to play a role. The veterans of the committee know that I can be pretty tough in terms of timelines. Going forward, the pressure might be on you even more. Hopefully you will all keep that in mind.

Senators, today we begin our consideration of Bill C-4, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Public Service Labour Relations Act and the Income Tax Act. We have with us today, to start things off, the Minister of Employment, Workforce Development and Labour, the Honourable Patricia Hajdu.

[Translation]

**Lori Sterling, Deputy Minister of Labour, Employment and Social Development Canada (ESDC):** Good afternoon everyone. My name is Lori Sterling, and I am the Deputy Minister of Labour.

[English]

Minister Hajdu has clearly been held up and we're trying to track her down. I have a suggestion. Basically there are three speakers today. If you'd like to start with the second speaker pending her arrival, we could do that. Alternatively, I'd prefer not to go ahead without her because she has prepared to appear before you.

**The Chair:** If members agree, I think we will listen to the second and third participants and hopefully the minister will arrive while that's occurring.

Ms. Sterling, are you leading off?

**Ms. Sterling:** After the minister, I think the next speaker would be either —

**The Chair:** You're talking the second panel.

**Ms. Sterling:** The minister was the exclusive speaker.

**The Chair:** That's a bit of a challenge. I don't know if we have all of our witnesses for the second panel present.

**The Chair:** I think you are attempting to track her down? You don't have any idea where she is?

[Français]

**La sénatrice Bellemare :** Diane Bellemare, du Québec.

[Traduction]

**Le président :** Bob Runciman, Ontario.

Merci à tous et bienvenue aux nouveaux membres. Je crois que nous savons tous que la situation sera quelque peu difficile sur le plan des contraintes de temps. Dans notre comité, la participation est toujours importante et les membres veulent jouer un rôle. Ceux qui font partie du comité depuis longtemps savent que je peux être assez strict quand il s'agit de l'horaire. Vous sentirez peut-être même encore plus la pression. J'espère que vous garderez tous cela en tête.

Chers collègues, nous commençons aujourd'hui notre étude sur le projet de loi C-4, Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu. Nous entendrons tout d'abord la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, l'honorable Patricia Hajdu.

[Français]

**Lori Sterling, sous-ministre du Travail, Emploi et Développement social Canada (EDSC) :** Bonjour à tous. Je suis Lori Sterling, sous-ministre du travail.

[Traduction]

De toute évidence, la ministre Hajdu a été retardée, et nous essayons de la trouver. J'ai une suggestion. Essentiellement, trois témoins compareraient devant vous aujourd'hui, et si vous voulez faire comparaître le deuxième témoin en attendant l'arrivée de la ministre, nous pourrions procéder de cette façon. Par ailleurs, je préfère l'attendre et ne pas témoigner sans elle, car elle s'est préparée pour témoigner devant vous.

**Le président :** Si les membres acceptent, nous entendrons les deux autres participants et il est à espérer que la ministre arrivera pendant ce temps

Madame Sterling, est-ce que vous commencez?

**Mme Sterling :** Je pense qu'après la ministre, c'est...

**Le président :** Vous parlez du second groupe de témoins.

**Mme Sterling :** La ministre était la seule personne qui devait prendre la parole.

**Le président :** C'est un petit problème. J'ignore si tous les témoins du second groupe sont arrivés.

**Le président :** Je crois que vous essayez de la trouver, n'est-ce pas? Vous ne savez pas où elle est?



**Ms. Sterling:** We are frantically phoning. I worked with her to prepare, so I know she's anxious to be here.

**The Chair:** We'll suspend for five minutes. We will hopefully determine her location and her arrival time.

(The committee suspended.)

(The committee resumed.)

**The Chair:** Come to order, please. We're all set?

Appearing now, we have joining us from the Canada Industrial Relations Board, Ms. Ginette Brazeau, Chair. From the Canadian Labour Congress, we have Mr. Hassan Yussuff, President; and Mr. Chris Roberts, Director, Social and Economic Policy Department. Also joining us is Mr. Bruce Ryder, Professor, Osgoode Hall Law School at York University.

Please go ahead with your opening presentations.

[*Translation*]

**Ginette Brazeau, Chairperson, Canada Industrial Relations Board:** Thank you, honourable senators, for inviting us to provide information relevant to your study of Bill C-4.

The Canada Industrial Relations Board, or CIRB, is the tribunal responsible for interpreting and administering the Canada Labour Code. The board handles applications for certification and revocation, as well as unfair labour practice complaints. In addition, the board considers issues related to essential services and applications involving lockouts and unlawful strikes. The board has jurisdiction over matters in federally regulated industries, including air and railway transportation, interprovincial trucking, shipping, stevedoring, broadcasting, telecommunications, grain handling and banking. These are all key industries that drive Canada's economy.

[*English*]

Let me turn specifically to certification and revocation applications to which Bill C-4 applies. We distributed a document earlier that provides detailed data with respect to certification and revocation applications filed with the board. I will not go through that document, but I thought that it would be a good background piece for you to consult if and when you have questions about the files that we deal with at the board.

In a nutshell, the board receives, on average, 92 applications for certification per year and 16 applications for revocation per year. This represents approximately 16 per cent of our workload.

**Mme Sterling :** Nous lui téléphonons désespérément. J'ai travaillé avec elle en prévision de notre comparution, et je sais qu'elle tient à être ici.

**Le président :** Nous allons suspendre la séance pendant cinq minutes. Il est à espérer que nous saurons où elle se trouve et à quelle heure elle arrivera.

(La séance est suspendue.)

(La séance reprend.)

**Le président :** Nous reprenons. Sommes-nous tous prêts?

Je vous présente les témoins qui comparaissent devant nous. Nous accueillons la présidente du Conseil canadien des relations industrielles, Mme Ginette Brazeau. Nous avons aussi parmi nous des représentants du Congrès du travail du Canada : le président, M. Hassan Yussuff, et le directeur des Services des politiques sociales et économiques, M. Chris Roberts. Enfin, nous accueillons M. Bruce Ryder, professeur à l'Osgoode Hall Law School de l'Université York.

Veuillez maintenant présenter vos déclarations préliminaires.

[*Français*]

**Ginette Brazeau, présidente, Conseil canadien des relations industrielles :** Merci à vous tous, honorables sénateurs, de m'avoir invitée à vous faire part de certains renseignements dans le cadre de l'étude du projet de loi C-4.

Le Conseil canadien des relations industrielles est le tribunal responsable d'interpréter et d'appliquer le Code canadien du travail. Il traite des demandes d'accréditation et de révocation, ainsi que des plaintes de pratique déloyale de travail. Nous examinons également les questions de services essentiels et nous traitons les demandes de déclaration de lockout ou de grève illégale. Bien sûr, nous traitons de ces questions dans le secteur privé fédéral, ce qui comprend le transport aérien, les chemins de fer, le camionnage interprovincial, le transport par bateau, le débardage dans les ports, la radiodiffusion, la télécommunication, la manutention du grain et les banques. Il s'agit des secteurs essentiels de l'industrie économique canadienne.

[*Traduction*]

Permettez-moi maintenant de parler des demandes d'accréditation et de révocation auxquelles s'applique le projet de loi C-4. Nous vous avons déjà fourni un document contenant des informations détaillées au sujet des demandes d'accréditation et de révocation déposées au conseil. Je ne vais pas le passer en revue, mais j'ai pensé qu'il pourrait s'agir d'un bon document d'information à consulter si jamais vous avez des questions sur les dossiers dont le conseil s'occupe.

Essentiellement, le conseil reçoit, en moyenne, 92 demandes d'accréditation et 16 demandes de révocation par année. Cela représente environ 16 p. 100 de notre charge de travail. Bien que

Although it varies from year to year, the board certifies approximately 65 bargaining units per year, affecting, on average, 2,600 employees every year.

It's also of note that the average size of bargaining units that we deal with is 61 employees — very small units. In fact, if we look at the past 18 months, 60 per cent of our applications involve units of 15 employees or less. So we deal with very small units, and they are located all across Canada.

When Bill C-525 came into force in June 2015, that legislation had the effect of removing the board's discretion to grant a certification on the basis of membership evidence. The current system in place leaves the board with no discretion, and we must hold a vote in every case.

We've now worked under this legislation for 18 months, and I can offer the following observations. Even though the legislation does not provide a time frame for conducting votes, the board implemented rules of procedure by which we have strict timelines for the parties to submit their positions. We order the votes within 12 calendar days, and we start conducting the votes within 18 calendar days, on average.

In the majority of votes that we count, the results of the vote confirm the level of support that the union demonstrated at the time of filing their application.

The number of unfair labour practices complaints that are directly related to applications for certification or revocation have increased under Bill C-525.

Finally, the focus and the high priority that we give to these files in order to conduct the votes quickly has resulted and had an impact on our ability to deal with other types of applications that come before the board, resulting in an overall increase in our processing times.

Bill C-4, the bill that you are studying today, would revert the system back to what we had in place for over 40 years and which gave the board discretion to make a determination based on the facts of each case. The board had in place a rigorous investigation process that involved the testing and verification of the membership evidence. In determining whether to grant a certification or revocation, the board would assess whether it was satisfied, given the facts of the case, whether a majority of the employees in the unit wished to be represented by a union. If there were questions for the board with respect to the membership evidence or the true wishes of the employees, the board could and did order votes in those cases. In fact, we held votes in approximately 15 per cent of all applications before the board.

At the end of the day, the board's role is to ensure that employees can express their wishes for or against union representation freely and without interference. I believe the

cela varie d'une année à l'autre, le conseil accrédite environ 65 unités de négociation par année, ce qui touche en moyenne 2 600 employés chaque année.

Je signale également qu'en moyenne, les unités de négociation avec lesquelles nous traitons sont composées de 61 employés — ce sont de très petites unités. En fait, au cours des 18 derniers mois, 60 p. 100 de nos demandes concernaient des unités de 15 employés ou moins. Nous traitons donc avec de très petites unités partout au Canada.

Lorsque le projet de loi C-525 est entré en vigueur en juin 2015, il a eu pour effet de retirer au conseil le pouvoir discrétionnaire qu'il avait d'accréditer un syndicat sur le fondement d'une preuve d'adhésion. Dans le système actuel, le conseil n'a pas de pouvoir discrétionnaire, et nous devons tenir un scrutin dans chaque cas.

Nous travaillons dans le cadre de ces nouvelles dispositions depuis 18 mois, et je suis en mesure de faire certaines observations. Même si les dispositions ne prévoient pas de délai pour la tenue d'un scrutin, le conseil a adopté des règles de procédure qui imposent des délais précis aux parties pour la soumission de leurs positions. Nous ordonnons la tenue d'un scrutin dans les 12 jours ouvrables, et le vote a lieu dans les 18 jours ouvrables en moyenne.

Dans la majorité des cas, les résultats du scrutin confirment le pourcentage de soutien qui avait été déclaré par le syndicat au moment du dépôt de sa demande.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail qui sont directement liées à des demandes d'accréditation ou de révocation a augmenté depuis l'entrée en vigueur du projet de loi C-525.

Enfin, la priorité que nous accordons à ces dossiers afin de tenir les scrutins le plus rapidement possible a eu des répercussions sur notre capacité de nous occuper d'autres types de demandes qui sont présentées au conseil, entraînant une augmentation générale de notre temps de traitement.

S'il était adopté, le projet de loi C-4, que vous étudiez aujourd'hui, nous ramènerait le système dans le cadre duquel nous avons travaillé pendant plus de 40 ans et qui donnait au conseil le pouvoir discrétionnaire de prendre une décision en se basant sur les faits pour chaque cas. Le conseil avait en place un processus d'enquête rigoureux concernant la vérification de la preuve d'adhésion. Au moment de déterminer s'il accueillait une demande de certification ou de révocation, le conseil évaluait s'il était convaincu, compte tenu des faits, qu'une majorité d'employés de l'unité souhaitaient être représentés par un syndicat. Si le conseil avait des doutes concernant la preuve d'adhésion ou le désir réel des employés, le conseil pouvait, et il l'a fait, ordonner la tenue d'un scrutin dans ces cas. En fait, nous en avons tenu un pour environ 15 p. 100 de toutes les demandes qui ont été soumises au conseil.

Au bout du compte, le rôle du conseil est de s'assurer que les employés peuvent exprimer librement leur choix d'être représentés ou de ne pas être représentés par un syndicat. Je crois que le

board could do that effectively under the previous system, the one that Bill C-4 proposes to reinstitute, as it does currently under the mandatory vote system.

I'll leave it at that. I would be happy to answer any questions you may have about the current system or the previous system that we had in place.

**The Chair:** Right on time. Thank you.

**Hassan Yussuff, President, Canadian Labour Congress:** Good afternoon, chair and honourable senators. On behalf of the 3.3 million Canadian Labour Congress members, I want to thank you for the opportunity to present on Bill C-4.

The CLC brings together national and international unions, along with the provincial and territorial Federations of Labour, and the 130 District Labour Councils across the country. Our members work in virtually every sector of the Canadian economy and occupation, including workers under the federal jurisdiction.

The current Government of Canada was elected, of course, in October of 2015, partly in a commitment to restore a fair, balanced and evidence-based approach to labour relations in our country. Bill C-4, which acts on this campaign commitment, fulfills the promise to restore balance in the federal labour relations regime. We are pleased that the government is acting on this commitment.

Two private members' bills, Bill C-377 and Bill C-525, upset this balance. These bills were introduced without consultation or engagement with unions or employers. Consultation and engagement have always accompanied federal labour law reform in the federal jurisdiction. Careful study, consultation and deliberation have always created stability, predictability and a balance in the federal labour relations regime. Bills C-377 and C-525 threaten to undermine this achievement.

Bill C-377 singled out unions. It tried to tie unions up in red tape. It would have forced unions to provide employers access to key information, giving them the advantage in collective bargaining and organizing drives.

In almost all jurisdictions in Canada, unions are already required by law to report their finances to members. In every jurisdiction, unions already report on a regular basis to their members. Members can ask for an explanation about any aspect of the union's finances, and they frequently do so.

Bill C-377 created a new and very different obligation just for unions. Bill C-377 ordered unions to hand over to employers any and all information that might help them stop workers from coming together to collectively bargain. It also imposed very

conseil pouvait le faire efficacement dans le cadre du système précédent — celui que le projet de loi propose de rétablir —, tout comme il le fait dans le système de scrutin obligatoire.

Je n'irai pas plus loin. Je serai ravie de répondre à toutes vos questions sur le système, qu'il s'agisse du nouveau ou de l'ancien.

**Le président :** Vous avez terminé juste à temps. Merci.

**Hassan Yussuff, président, Congrès du travail du Canada :** Monsieur le président, honorables sénateurs, bonjour. Au nom des 3,3 millions de membres du Congrès du travail du Canada, je veux vous remercier de me donner l'occasion de vous présenter un exposé au sujet du projet de loi C-4.

Le CTC représente des syndicats nationaux et internationaux, les fédérations provinciales et territoriales des travailleurs et les 130 conseils du travail régionaux du pays. Nos membres travaillent dans tous les secteurs de l'économie canadienne, ce qui inclut les travailleurs relevant du gouvernement fédéral.

Le gouvernement du Canada actuel a été élu, bien entendu, en octobre 2015, en partie en s'engageant à rétablir au pays une approche en matière de relations de travail qui soit juste, équilibrée et fondée sur des données probantes. Le projet de loi C-4, qui donne suite à cette promesse électorale, permettra au gouvernement de respecter son engagement visant à rétablir l'équilibre dans le régime fédéral de relations de travail. Nous sommes ravis que le gouvernement remplisse son engagement.

Deux projets de loi d'initiative parlementaire, les projets de loi C-377 et C-525, ont bouleversé cet équilibre. Ils ont été présentés sans que des consultations n'aient eu lieu avec des syndicats et des employeurs. Il y a toujours eu des consultations dans le cadre des réformes du droit du travail fédéral. Des études, des consultations et des délibérations approfondies ont toujours créé de la stabilité, de la prévisibilité et un équilibre dans le régime fédéral de relations de travail. Les projets de loi C-377 et C-525 menacent de miner cette réalisation.

Le projet de loi C-377 prenait les syndicats à partie. L'idée était d'essayer de les accabler de lourdeurs administratives. Il s'agissait d'obliger les syndicats à fournir aux employeurs l'accès à des renseignements importants, ce qui leur donne un avantage dans le processus de négociation collective et les campagnes de syndicalisation.

Presque partout au Canada, la loi oblige déjà les syndicats à faire rapport sur l'état de leurs finances à leurs membres. Dans chaque province ou territoire, les syndicats font déjà rapport à leurs membres de façon régulière. Les membres peuvent demander une explication sur n'importe quel aspect de la situation financière du syndicat, ce qu'ils font souvent d'ailleurs.

Le projet de loi C-377 a créé une nouvelle obligation, qui est très différente, qui ne s'applique qu'aux syndicats. Il oblige les syndicats à remettre aux employeurs toute information qui pourrait les aider à empêcher les employés de se réunir pour

heavy fines on unions to force them to hand over this information to employers.

Bill C-377 also threatened individuals' privacy rights in the process, which was testified at this committee previously when Bill C-377 was here. It's also unlawfully interfered with the provinces' responsibility for labour relations across this country.

In short, Bill C-377 was unbalanced, unnecessary, unproductive and unconstitutional legislation.

Bill C-525 was also unbalanced, counterproductive and unsupported by evidence. Like Bill C-377, Bill C-525 was introduced with no consultation or engagement with unions or federal employers. None of the federal stakeholders had indicated any problem with the card-check certification system that existed. Card-check certification is efficient and allows workers to indicate their support for forming a union with less chance of employer interference.

If the Canada Industrial Relations Board needs to confirm that a majority of workers want to form a union, it has the power to order a secret ballot vote. The sponsor of Bill C-525 justified the bill by claiming that the labour relations board was struggling with a "mountain of complaints" involving union intimidation and coercion during certification.

In the decade between 2004 and 2014, the Canada Industrial Relations Board dealt with 23 cases involving allegations of intimidation or coercion during an organizing campaign. The board upheld a total of six of these complaints. Four of them involved intimidation and coercion by an employer.

Honourable senators, the labour relations regime that Bill C-4 will restore has evolved over decades and has generally worked well in the federal jurisdiction. It has led to stability and predictability in federal labour relations. The vast majority of contracts negotiated and re-negotiated in the federal jurisdiction are settled without work stoppages. This is an important value and achievement in the regime that we have built.

Federal labour relations are stable and predictable because employers and unions know that reforms will be balanced, evidence-based and carefully considered, based on consultation with the labour relations partners.

Bill C-4 signals to employers and unions that the government is committed to restoring a stable, balanced and effective labour relations regime in the federal jurisdiction. The CLC supports Bill C-4 enthusiastically and we encourage senators to support this bill.

I want to thank you on behalf of the 3.3 million members of the Canadian Labour Congress.

négoier collectivement. Il prévoit également l'imposition d'amendes très salées aux syndicats pour les forcer à fournir cette information aux employeurs.

De plus, le projet de loi C-377 menaçait les droits à la vie privée des gens dans le processus, comme l'ont dit des témoins devant votre comité dans le cadre de l'étude de ce projet de loi. En outre, il empiétait illicitement sur les compétences provinciales en matière de relations de travail.

Bref, le projet de loi C-377 était une mesure non équilibrée, inutile, improductive et anticonstitutionnelle.

Le projet de loi C-525 était lui aussi une mesure non équilibrée. Il était contre-productif et ne se fondait pas sur des données probantes. Comme le projet de loi C-377, le projet de loi C-525 a été présenté sans que des consultations n'aient eu lieu au préalable auprès des syndicats ou des employeurs fédéraux. Aucun intervenant fédéral n'avait signalé de problème concernant le système d'accréditation par vérification des cartes, un système efficace qui permet aux employés d'indiquer s'ils appuient l'idée de former un syndicat et qui comporte un moindre risque d'ingérence de la part de l'employeur.

Si le Conseil canadien des relations industrielles a besoin de confirmer qu'une majorité d'employés veulent former un syndicat, il a le pouvoir d'ordonner la tenue d'un scrutin secret. Le parrain du projet de loi C-525 a justifié la présentation de son projet de loi en disant que la Commission des relations de travail était saisie d'une « montagne de plaintes » concernant l'intimidation et la coercition auxquelles ont recours les syndicats durant le processus lié à l'accréditation.

Au cours de la décennie allant de 2004 à 2014, le Conseil canadien des relations industrielles a été saisi de 23 cas liés à des allégations d'intimidation ou de coercition durant une campagne d'organisation. Le conseil a déclaré fondées six de ces plaintes. Quatre d'entre elles étaient des cas d'intimidation et de coercition par un employeur.

Honorables sénateurs, le régime de relations de travail que permettra de rétablir le projet de loi C-4 a évolué au fil des décennies et a généralement bien fonctionné dans l'administration fédérale. Il a contribué à la stabilité et à la prévisibilité des relations de travail fédérales. La vaste majorité des conventions négociées et renégociées sont signées sans arrêt de travail. Il s'agit d'une réalisation importante dans le régime que nous avons établi.

Les relations de travail fédérales sont stables et prévisibles, car les employeurs et les syndicats savent que les réformes sont équilibrées, fondées sur des preuves et examinées attentivement et que les partenaires des relations de travail sont consultés.

Le projet de loi C-4 indique aux employeurs et aux syndicats que le gouvernement est déterminé à rétablir un régime de relations de travail stable, équilibré et efficace. Le CTC appuie le projet de loi C-4 avec enthousiasme et encourage les sénateurs à faire de même.

Je vous remercie au nom des 3,3 millions de membres du Congrès du travail du Canada.

**The Chair:** Thank you, sir.

Professor Ryder.

**Bruce Ryder, Professor, Osgoode Hall Law School, York University, as an individual:** Thank you, senators, for giving me the privilege of speaking to you today about Bill C-4.

I'm a constitutional law expert, not a labour law expert, so I'm going to restrict my comments for a few minutes to the constitutional issues as I see them that are related to Bill C-4, and in particular with respect to the repeal of the provisions that were enacted by Bill C-377 several years ago.

I appeared at the Standing Senate Committee on Banking, Trade and Commerce when it was considering Bill C-377 in May 2013. It was sent back to the house with a number of amendments, I believe, and then the bill seemed to rise from the dead and I appeared before this committee to speak to the constitutional issues raised by Bill C-377 in June 2015. On both occasions I expressed a view that many of my constitutional law colleagues share, which is that Bill C-377 was unconstitutional and there was a very strong likelihood that it would be struck down in the courts.

I am back again and happy this time to say that from a constitutional perspective, I believe Bill C-4 is worthy of your support. I'm here, therefore, to praise it, in essence, for burying the amendments that were enacted by Bill C-377 and to praise it from a constitutional law perspective.

Let me briefly explain why Bill C-377 was so problematic. It, of course, put in place this new and quite extraordinarily detailed set of disclosure obligations and imposed them on all labour organizations through the mechanism of an amendment to the Income Tax Act. In the other provision of the bill, it imposed penalties for non-compliance with these disclosure obligations — a fine of \$1,000 a day up to a maximum of \$25,000.

Now the problem with this is it applies to all labour organizations. But, of course, Parliament doesn't have jurisdiction over all labour organizations; it has jurisdiction only over a small number of labour organizations — those that fall within the federal public sector or the federally regulated private sector. That is less than 10 per cent of labour organizations across the country. In other words, the regulation of labour organizations, including concerns about accountability and transparency regarding their finances, falls primarily within provincial jurisdiction.

Like many others who are experts in the area, our view is this is a law that in pith and substance, in its dominant characteristics, is in relation to labour organizations, which falls primarily within provincial jurisdiction under section 92.13 and therefore is ultra vires.

**Le président :** Je vous remercie, monsieur.

Monsieur Ryder.

**Bruce Ryder, professeur, Osgoode Hall Law School, Université York, à titre personnel :** Mesdames et messieurs, je vous remercie de m'accorder le privilège de vous présenter un exposé aujourd'hui au sujet du projet de loi C-4.

Puisque je suis un spécialiste du droit constitutionnel et non du droit du travail, pendant quelques minutes, je vais parler uniquement des questions constitutionnelles que j'ai relevées qui sont liées au projet de loi C-4, en particulier concernant l'abrogation des dispositions qui sont entrées en vigueur dans le cadre de l'adoption du projet de loi C-377 il y a plusieurs années.

J'ai comparu devant le Comité sénatorial permanent des banques et du commerce lorsqu'il étudiait le projet de loi C-377, en mai 2013. Le projet de loi a été renvoyé à la Chambre avec un certain nombre d'amendements, je crois, et il a semblé ressusciter, et j'ai comparu devant le comité pour parler des questions constitutionnelles que soulevait le projet de loi C-377 en juin 2015. À ces deux occasions, j'ai exprimé une opinion, qui est aussi celle de bon nombre de mes collègues du droit constitutionnel, c'est-à-dire que le projet de loi C-377 était anticonstitutionnel et qu'il était fort probable que les tribunaux l'invalident.

Je compare à nouveau et je suis ravi de dire cette fois-ci que d'un point de vue constitutionnel, le projet de loi C-4 mérite votre soutien, à mon avis. Par conséquent, je suis ici pour vanter ses mérites, essentiellement, car il efface les modifications qui avaient été promulguées dans le cadre du projet de loi C-377 et pour vanter ses mérites du point du droit constitutionnel.

Permettez-moi d'expliquer brièvement pourquoi le projet de loi C-377 posait tellement problème. Bien entendu, il mettait en place ce nouvel ensemble d'obligations — extraordinairement détaillé — en matière de communication de renseignements et les imposait à tous les syndicats au moyen d'une modification à la Loi de l'impôt sur le revenu. Dans l'autre disposition du projet de loi, on a imposé des sanctions en cas de non-respect de ces obligations liées à la communication de renseignements — une amende de 1 000 \$ par jour, jusqu'à concurrence de 25 000 \$.

Le problème que cela pose, c'est que cela s'applique à tous les syndicats. Or, bien sûr, ce ne sont pas tous les syndicats qui relèvent du Parlement; seul un petit nombre d'entre eux relèvent de sa compétence — soit ceux qui relèvent du secteur public de compétence fédérale ou du secteur privé de compétence fédérale. Ils représentent moins de 10 p. 100 des syndicats au pays. Autrement dit, la réglementation des syndicats, dont les questions liées à la reddition de comptes et à la transparence concernant leurs finances, relève principalement de la compétence des provinces.

Comme bien d'autres spécialistes du domaine, je suis d'avis qu'il s'agit d'une mesure qui, par essence même, dans ses principales caractéristiques, concerne les syndicats, ce qui relève essentiellement de la compétence des provinces en vertu de l'article 92.13 et, par conséquent, elle est anticonstitutionnelle.

The argument made in response was that this is in relation to income tax law; it falls within Parliament's powers within section 91.3 it's about the raising of money through taxation. It's related to the provisions of the Income Tax Act.

I wasn't alone in the view that the Income Tax Act was in essence being used as a Trojan Horse for legislation that was really about labour organizations. When you study the provisions of the Income Tax Act carefully insofar as they treat union dues and grant tax exempt status to unions, and their relationship to the provisions of Bill C-377, there were none. There were none. There were no tax consequences that flowed from violating the new obligations in Bill C-377. In no way were they tied to other provisions of the Income Tax Act.

So my conclusion was, as a result, there's no real strong connection to Parliament's jurisdiction under 91.3. Therefore, Bill C-4 is doing the right thing by repealing what are essentially unconstitutional provisions that could impose great costs on the government and on labour organizations.

I want to say in conclusion that that line of argument doesn't amount to saying, because I was often asked this, "Aren't you favour of greater transparency and accountability for labour organizations?" That's not the argument. I know it's kind of inconvenient that way, to hear from constitutional law professors putting constraints on what Parliament can do, but we do live in a federal state. The federal principle is a foundational element of our nation, and Parliament has to respect the boundaries on its jurisdiction and the jurisdiction of provincial legislatures.

The argument isn't whether or not this is a good thing. It's just that this legislation, Bill C-377, went too far.

**The Chair:** I will stop you there. You'll have more opportunity, hopefully. We'll move to questions, beginning with Senator Jaffer.

**Senator Jaffer:** I was very interested in what you were saying, Mr. Ryder, about the bill going too far, but I have a question of Mr. Yussuff.

The Canadian Taxpayers Federation is saying that unions are tax-exempted. Charities have to file detailed statements. Why do you feel that the same kind of standards should not apply to your unions?

**Mr. Yussuff:** We are a members' organization. If you belong to our movement and our affiliate, they have an obligation to provide you whatever information you're entitled to under their constitution and the majority of members get that information. This bill was never about fixing a problem, which is perverse across the country, that members were not getting information. It

Le contre-argument était que c'était une question de droit fiscal, que le Parlement exerce son pouvoir conformément à l'article 91.3 quant au prélèvement de deniers par l'intermédiaire du système de taxation. C'est lié aux dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Je n'étais pas le seul à penser qu'on utilisait essentiellement la Loi de l'impôt sur le revenu comme un cheval de Troie pour adopter une mesure législative qui, en réalité, visait les syndicats. Lorsqu'on examine attentivement les dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu sur les cotisations syndicales et l'exemption fiscale aux syndicats afin de déterminer leurs liens avec les dispositions du projet de loi C-377, on constate qu'il n'y en avait aucun. Aucun. La violation des nouvelles obligations prévues au projet de loi C-377 n'entraînait aucune conséquence fiscale. Il n'existait aucun lien avec les autres dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu.

J'en suis donc venu à la conclusion qu'il n'y avait là aucun lien réel et probant avec la compétence du Parlement en vertu de l'article 91.3. Par conséquent, le projet de loi C-4 vise à faire ce qui est nécessaire, soit abroger des dispositions essentiellement inconstitutionnelles qui pourraient imposer des coûts considérables au gouvernement et aux syndicats.

En terminant, j'aimerais dire que la question n'est pas de savoir — parce qu'on m'a souvent posé la question — si je suis favorable ou non à une transparence et une reddition de comptes accrues pour les syndicats. La question n'est pas là. Je sais qu'il peut être inconvenant d'entendre des professeurs de droit constitutionnel parler de limites aux pouvoirs du Parlement, mais il faut savoir que nous vivons dans un État fédéral. Le principe fédéral est un aspect fondateur de notre pays; le Parlement doit s'en tenir à ses compétences et respecter les compétences des assemblées législatives provinciales.

La question n'est pas de savoir si c'est une bonne ou une mauvaise chose. C'est simplement que cette mesure législative, le projet de loi C-377, allait trop loin.

**Le président :** Je dois vous interrompre; j'espère que vous aurez l'occasion d'y revenir. Nous passons aux questions, en commençant par la sénatrice Jaffer.

**La sénatrice Jaffer :** Monsieur Ryder, vos observations sur le fait que le projet de loi allait trop loin suscitent mon intérêt, mais j'ai une question pour M. Yussuff.

La Fédération canadienne des contribuables indique que les syndicats sont exemptés d'impôt, tandis que les organismes de bienfaisance doivent présenter des déclarations détaillées. Pourquoi estimez-vous que vos syndicats ne devraient pas être assujettis aux mêmes normes?

**M. Yussuff :** Le Congrès est une association de membres. Chaque membre de notre mouvement et de notre organisme affilié a l'obligation de vous fournir toute information à laquelle vous avez droit en vertu de ses statuts. La majorité des membres obtient ces informations. Ce projet de loi n'a jamais visé à régler un problème inacceptable qu'on observe partout au pays, soit que

was really about trying to restrict the political work we do to try to represent our members in the legislatures across this country. It was all about any amount of money that was spent over \$5,000, who was it to and for what purposes. It was going to go up on a public website.

At the provincial level, where the majority of our members are regulated, that legislation currently exists, but also within the federal jurisdiction. If a member should request financial information from their union and their union does not comply, they can ask the CIRB to issue some directive for the union to comply with that responsibility. We support that. For the most part, where complaints have been filed by our members, we have complied.

This legislation was never about transparency. If we're going to have a debate about transparency, I can be here all day and have that debate. It was really about trying to take the financial information the union is providing for those who want to use it to attack the very work we do on behalf of our members.

**Senator Jaffer:** Mr. Ryder, you were in front of us for Bill C-377, and I remember that very clearly. For those who are not familiar with these bills or conversant as you are, what is the difference now? I get that federal unions are under federal jurisdiction, but what is it that makes you comfortable this is now meeting that test constitutionally?

**Mr. Ryder:** The only constitutional issue, as far as I'm concerned, is with the provisions of Bill C-377, because it purported to regulate all labour organizations and not just those within federal jurisdictions. I don't think it was valid constitutionally. It was beyond Parliament's powers. That's what I mean when I say it went too far. It purported to apply to all labour organizations.

Bill C-4 is obviously not the only possible response, but it is curing a constitutional defect in the federal statute book. It is important for Parliament to comply with its constitutional obligations when it is enacting law and also to be reviewing existing laws to make sure that they're compliant with the Constitution. I think it's a good thing for this bill to take a proactive approach and not wait or leave it to the courts or litigation to clean up a constitutional problem.

certain members n'obtiennent pas les informations. Il s'agissait essentiellement d'une tentative de restreindre nos activités politiques visant à présenter nos membres auprès des diverses assemblées législatives du pays. L'enjeu était uniquement les contributions de plus de 5 000 \$. On cherchait à savoir à qui elles étaient destinées, et à quelles fins elles seraient utilisées. Tout cela allait être publié sur un site web destiné au public.

Il y a déjà des mesures législatives à cet égard, tant à l'échelle provinciale — la majorité de nos membres est sous réglementation provinciale —, qu'à l'échelle fédérale, pour les membres sous réglementation fédérale. Un membre qui n'aurait pas reçu de son syndicat les renseignements financiers demandés peut s'adresser au CCRI pour qu'il demande au syndicat de s'acquitter de ses responsabilités. Nous appuyons cette approche. Nous avons respecté les décisions liées à des plaintes de nos membres dans la plupart des cas.

Cette mesure législative n'a jamais été une question de transparence. S'il faut tenir un débat sur la transparence, je suis prêt à rester ici toute la journée pour en discuter. Il s'agissait plutôt d'une tentative de donner aux opposants du mouvement syndical un accès aux renseignements financiers fournis par les syndicats pour qu'ils puissent les utiliser pour contrer les activités que nous menons au nom de nos membres.

**La sénatrice Jaffer :** Monsieur Ryder, vous avez comparu au comité pour traiter du projet de loi C-377, et je m'en souviens très bien. Pouvez-vous nous dire — pour ceux qui ne connaissent pas ces projets de loi ou qui n'en ont pas une connaissance aussi approfondie que vous — en quoi la situation actuelle est différente? Je sais que les syndicats fédéraux relèvent de la compétence du gouvernement fédéral; qu'est-ce qui vous permet d'affirmer que cela est maintenant conforme à la Constitution?

**M. Ryder :** Selon moi, le seul enjeu d'ordre constitutionnel est lié aux dispositions du projet de loi C-377, car ce projet de loi visait à réglementer l'ensemble des organisations syndicales et non seulement celles qui relèvent de la compétence du fédéral. À mon avis, ce n'était pas valide sur le plan constitutionnel et cela allait au-delà de la compétence du Parlement. C'est ce que je veux dire quand je dis qu'il allait trop loin. Il visait à s'appliquer à tous les syndicats.

Évidemment, le projet de loi C-4 n'est pas la seule solution possible, mais il vient corriger un problème de constitutionnalité des textes législatifs fédéraux. Il est essentiel que le Parlement respecte ses obligations constitutionnelles lorsqu'il adopte des lois, mais aussi lorsqu'il examine des lois existantes pour s'assurer de leur conformité à la Constitution. Je pense qu'il est bien qu'on ait choisi d'adopter une approche proactive, avec ce projet de loi, plutôt que d'attendre et de s'en remettre aux tribunaux ou à des procédures judiciaires pour régler un problème d'ordre constitutionnel.

**The Chair:** Members, I hate to do this. I've been advised that the minister can only stay with us now. There are other votes coming up in the house later on, so this is a bit unprecedented. We ask our current panel to accept our apologies. Hopefully members can retain their questions for you when we call you back.

We'll now hear from the Minister of Employment, Workforce Development and Labour, the Honourable Patricia Hajdu. She is joined at the table by Lori Sterling, Deputy Minister of Labour, Employment and Social Development Canada; and from the Department of Justice Canada, Warren J. Newman, Senior General Counsel, Constitutional and Administrative Law Section.

Minister, the floor is yours.

**Hon. Patricia Hajdu, P.C., M.P., Minister of Employment, Workforce Development and Labour:** Thank you so much, Mr. Chair, and thank you very much to the previous group for vacating their seats. I know that can be really disruptive during a presentation, and I appreciate that. I do apologize for my lateness, but the whip has ultimate control over our lives as MPs, and so I appreciate your understanding as well.

I'm very honoured to be speaking to you today about Bill C-4. It's my first appearance in front of a Senate committee as a minister. I have to say I staunchly defended the role of the Senate in the last election as a chamber of sober second thought. It is a personal honour to be speaking with you as such a staunch believer in the system we have here in Canada that provides really thoughtful deliberation on legislation.

I'm very much looking forward to speaking to you about Bill C-4 and answering your questions.

[*Translation*]

I am delighted to speak with you about Bill C-4 and to answer your questions.

[*English*]

You can see that I'm learning French. I answered my question today in Question Period in French, but it is an ongoing journey.

Let me begin by explaining to you our government's objectives with Bill C-4, and that is to restore fairness and balance in labour relations between unions and federally regulated employers.

**Le président :** Chers collègues, je dois malheureusement vous interrompre. On m'avise que la ministre peut uniquement comparaître à ce moment-ci. D'autres votes auront lieu à la Chambre plus tard. La situation est donc inhabituelle. Nous prions notre groupe de témoins de bien vouloir accepter nos excuses. Les membres du comité pourront, je l'espère, retenir leurs questions et vous les poser à votre retour.

Nous allons maintenant entendre la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, l'honorable Patricia Hajdu. Elle est accompagnée de Mme Lori Sterling, qui est sous-ministre du Travail à Emploi et Développement social Canada, et de M. Warren J. Newman, qui est avocat général principal à la Section du droit constitutionnel du ministère de la Justice.

Madame la ministre, la parole est à vous.

**L'honorable Patricia Hajdu, C.P., députée, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail :** Merci beaucoup, monsieur le président. Je remercie également les gens du groupe précédent d'avoir cédé leur place. Je sais que cela peut être très dérangent lors d'un témoignage. Je vous en suis reconnaissante. Je tiens à m'excuser de mon retard; lorsqu'on est député, nos vies sont régies par le whip. Je vous remercie de votre indulgence.

Je suis très honorée d'avoir l'occasion de comparaître devant le comité aujourd'hui au sujet du projet de loi C-4. Il s'agit de ma première comparution à titre de ministre devant le comité sénatorial. Je tiens à préciser que j'ai défendu avec acharnement le rôle du Sénat comme chambre de second examen modéré et réfléchi au cours de la dernière campagne électorale. C'est pour moi un honneur de vous parler, car je crois fermement que le modèle canadien favorise l'examen réfléchi des mesures législatives.

Je suis extrêmement ravie d'avoir l'occasion de vous parler du projet de loi C-4 et de répondre à vos questions.

[*Français*]

Je me réjouis à l'idée de m'entretenir avec vous sur le projet de loi C-4 et de répondre à vos questions.

[*Traduction*]

Comme vous pouvez le constater, j'ai commencé à apprendre le français. J'ai d'ailleurs répondu dans cette langue à la question qui m'a été posée aujourd'hui durant la période des questions. Cela dit, c'est un travail continu.

Je vais d'abord parler de l'objectif du gouvernement par rapport au projet de loi C-4 : il vise à rétablir l'équilibre et l'équité dans les relations de travail entre les syndicats et les employeurs relevant de la compétence fédérale.



Specifically, Bill C-4 seeks to repeal Bill C-377 and Bill C-525, two bills which disrupted that balance. Honourable colleagues, that fairness and that balance matter both in the substance of the bills and in the process through which the legislation was brought forward. Unfortunately, those bills failed in both regards.

In order for workers or employers, society or the economy at large to prosper, our government firmly believes in labour laws that are developed in the spirit of respect for the tripartite relationship between government, employers, and workers. This is of paramount importance.

Colleagues, I know that many of us around this table have different views and different ideologies, but I think we all share one common goal, and that's that each of us wants to see the Canadian economy grow and thrive. In fact, a strong economy protects our democracy and the fabric of our society. We know that healthy labour relationships directly contribute to economic growth.

Independent institutions like the OECD have concluded that weaker unions result in stagnating incomes, particularly in the middle class, and that directly impacts the growth of our economy and the stability of our society. Our government was elected on our commitment to strengthen the middle class and help those who are working hard to join it. Bill C-4 is a critical part of our plan to do that.

Before I take your questions, I'm going to spend a few moments on each of the two bills we are addressing through Bill C-4. I will start with Bill C-377, which amended the Income Tax Act. This bill was truly a solution looking for a problem. It created unnecessary red tape for unions by placing onerous financial reporting obligations on unions.

As senators will know, in the federal jurisdiction, union members already have the right to request financial disclosure from their union, and they also have the right to go to the Canada Industrial Relations Board if a union fails to provide the requested financial disclosure. But, honourable senators, since 1980, in almost 40 years, there have only been 53 complaints made by workers, and of those, only 2 were upheld, 20 were rejected and 31 were withdrawn or settled.

Beyond being unnecessary, constitutional experts, such as the one you have heard, have also found Bill C-377 to be unconstitutional. Our government shares the view that Bill C-377 is unconstitutional because it seeks to regulate the internal affairs of a union, something that is mostly in provincial jurisdiction. In fact, financial disclosure requirements already exist in eight provinces. Furthermore, privacy experts, including Canada's own Privacy Commissioner, believe that it will violate

Plus précisément, le projet de loi C-4 vise à abroger les projets de loi C-377 et C-525, qui ont tous deux rompu cet équilibre. Chers collègues, l'équité et l'équilibre sont des aspects fondamentaux, tant pour la teneur des projets de loi que pour les processus qui mènent à leur présentation. Malheureusement, cela a fait défaut pour ces deux projets de loi.

Le gouvernement croit fermement que la prospérité des travailleurs, des employeurs, de la société ou de l'économie en général est tributaire de lois du travail élaborées dans le respect de la relation tripartite entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs. C'est primordial.

Chers collègues, je sais que nous souscrivons tous à divers points de vue et diverses idéologies, mais je pense que nous avons un objectif commun : nous avons tous à cœur la croissance et la prospérité de l'économie canadienne. En effet, une économie vigoureuse protège à la fois notre démocratie et le tissu de la société canadienne. Nous savons que les relations de travail saines contribuent directement à la croissance économique.

Des organismes comme l'OCDE ont conclu que l'affaiblissement des syndicats entraîne une stagnation des revenus, en particulier ceux de la classe moyenne, ce qui a une incidence directe sur la croissance de l'économie et la stabilité de la société. Notre gouvernement a été élu sur la base de son engagement à renforcer la classe moyenne et à aider ceux qui travaillent avec acharnement pour en faire partie. Le projet de loi C-4 est un aspect essentiel de notre plan à cet égard.

Avant de répondre à vos questions, je vais prendre quelques minutes pour parler des deux projets de loi visés par le projet de loi C-4. Commençons par le projet de loi C-377, qui a modifié la Loi de l'impôt sur le revenu. Ce projet de loi était essentiellement une solution à un problème qui n'existait pas. Il a imposé aux syndicats des dédales administratifs inutiles, dont de lourdes exigences relatives aux déclarations financières.

Comme vous le savez sans doute, les syndiqués relevant de la compétence fédérale ont déjà le droit de demander des renseignements financiers à leur syndicat. Ils ont également le droit de porter plainte au Conseil canadien des relations industrielles si le syndicat ne fournit pas les renseignements financiers demandés. Cela dit, chers collègues, il convient de souligner que depuis 1980, soit depuis presque 40 ans, seulement 53 plaintes ont été déposées par les travailleurs. De ce nombre, 2 plaintes ont été retenues, 20 plaintes ont été rejetées et 31 plaintes ont été retirées ou ont fait l'objet d'un règlement.

Les experts constitutionnalistes, comme celui que vous venez d'entendre, considèrent que le projet de loi C-377 n'est pas seulement inutile, mais qu'il est aussi inconstitutionnel. Le gouvernement est également d'avis que le projet de loi C-377 est inconstitutionnel, étant donné qu'il vise à réglementer les activités internes des syndicats, ce qui est essentiellement de compétence provinciale. En fait, huit provinces ont déjà des exigences en matière de divulgation financière. En outre, des experts de la

the privacy rights of millions of Canadians.

I'm sure that all members of this committee are interested in knowing what the Canadian Bar Association thinks of Bill C-377. During his testimony before the Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities, Michael Mazzuca from the CBA spoke about some serious legal issues with Bill C-377. He specifically addressed clauses 12 and 13 of Bill C-4 which repeal the amendments enacted by Bill C-377. He said:

The CBA believes Bill C-377 lacked an appropriate balance between any legitimate public goals and the respect for private interests protected by law.

What will be of interest to this committee is the fact that according to the CBA, "Bill C-377 was fundamentally flawed and it triggered serious concerns from a privacy, constitutional law, and pension law perspective." It is obviously part of this committee's mandate to study constitutional issues, and I hope that honourable senators will consider the Canadian Bar Association's view on this matter.

But the CBA was not the only organization to express concerns about Bill C-377. The provinces of Alberta, Ontario, Quebec, Manitoba, New Brunswick, Nova Scotia and Prince Edward Island have also stated their opposition to Bill C-377 on constitutional grounds. That's 7 out of 10 provinces and represents 80 per cent of the Canadian population.

Finally, I'd like to remind you that if Bill C-4 is passed, labour organizations and trusts in the federal sector will continue to be required to comply with section 110 of the code which, as you know, requires unions to provide financial statements to their members upon request and free of charge.

Now I'm going to switch to Bill C-525. It replaced the previous card-check system used for the certification and decertification of unions with a mandatory vote system. The true effect of this was to make it harder for unions to be certified and easier to be decertified.

Prior to the amendments enacted through Bill C-525, federally regulated unions could use what was called a card-check system for certification. If a union demonstrated that a majority of workers had signed union cards, the union could automatically be certificated as the bargaining agent without having to hold a certification vote. A certification vote was only required if less than a majority signed, but enough to indicate a strong interest: 35 per cent under the Canada Labour Code, for instance.

protection de la vie privée, dont le commissaire à la protection de la vie privée du Canada, estiment qu'il violerait le droit à la protection de la vie privée de millions de Canadiens.

Je suis certaine que tous les membres du comité souhaitent savoir ce que l'Association du Barreau canadien pense du projet de loi C-377. Durant son témoignage devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, M. Michael Mazzuca, de l'ABC, a parlé de graves préoccupations juridiques concernant le projet de loi C-377. Il a abordé particulièrement les articles 12 et 13 du projet de loi C-4, qui abrogent les modifications promulguées par le projet de loi C-377. Il a dit ce qui suit :

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.

Ce comité trouvera fort intéressant que l'ABC estimait 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 ». Les questions constitutionnelles relèvent nettement du mandat de ce comité; j'espère que mes collègues sénateurs prendront en compte l'avis de l'Association du Barreau canadien sur cet enjeu.

Il faut préciser que l'ABC n'a pas été seule à exprimer des préoccupations au sujet du projet de loi C-377. L'Alberta, l'Ontario, le Québec, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard ont également exprimé leur opposition au projet de loi C-377 pour des motifs d'ordre constitutionnel. On parle de sept provinces sur dix, qui représentent 80 p. 100 de la population canadienne.

Enfin, j'aimerais vous rappeler que si le projet de loi C-4 est adopté, les organisations syndicales et les fiduciaires dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale continueront de devoir se conformer à l'article 110 du code. Comme vous le savez, cet article exige des syndicats qu'ils fournissent leurs états financiers à leurs membres sur demande et sans frais.

Je vais maintenant passer au projet de loi C-525. Il a remplacé l'ancien système de vérification des cartes servant à l'accréditation et à la révocation de l'accréditation des syndicats par un système de vote obligatoire. Concrètement, cette mesure complique l'accréditation des syndicats et facilite la révocation de l'accréditation.

Avant les modifications promulguées par le projet de loi C-525, les syndicats relevant de la compétence fédérale pouvaient employer un système de vérification des cartes aux fins de l'accréditation. Si un syndicat démontrait qu'une majorité de travailleurs avait signé des cartes d'adhésion, le syndicat pouvait automatiquement être accrédité comme agent négociateur sans avoir à tenir un vote d'accréditation. Un vote d'accréditation n'était requis que si la majorité n'avait pas signé ces cartes, mais

Bill C-525 changed that to require that unions show at least 40 per cent membership support before holding a secret ballot vote and to require a vote even where more than 50 per cent of workers had signed union membership cards. It also made it easier for unions to be decertified by lowering the threshold to trigger a decertification vote to 40 per cent compared to majority support, which was previously required.

My own department under the previous minister, Minister Leitch, undertook a study while Bill C-525 was being debated in Parliament, and that study concluded that the use of a mandatory vote regime has been an important factor in the decline in union density in the Canadian business sector. That study was not shared with parliamentarians at the time by the previous government.

The evidence shows that employer interference and, more so, employer fear of employer interference is a real phenomenon and is the reason why a mandatory vote system reduces the rate of unionization in this country. While employer campaigns and persuasion tactics against unionization are permitted, unions are not guaranteed access to employees to help them make an informed decision as they exercise their right to vote. In fact, Bill C-525 actually helps companies fight certification campaigns. This is exactly the disruption of fair and balanced labour relations that I spoke of at the beginning of my remarks. It's one of the reasons that I believe Bill C-4 is so important.

Honourable senators, proponents of Bill C-525 initially justified its need based on a mountain of complaints regarding union coercion of workers by union advocates during union certification campaigns. However, in truth, statistics show that from 2004 to 2014 the Canada Industrial Relations Board dealt with only 23 cases in 10 years involving allegations of intimidation or coercion during an organizing campaign, and only 6 of those were upheld — 6 cases in over 10 years.

Colleagues, I'm not here to tell you that the card-check is a perfect system. We do believe that better is always possible, but much like many other democratic institutions, it is imperfect. But it is our government's belief that it's the best system available today to Canadian workers.

Finally, I'd like to reiterate the flawed process under which Bill C-525 was legislated. Again, the crucial tripartite relationship between government, employers and workers that preserves

que le nombre de cartes signées était suffisant pour indiquer un vif intérêt, soit 35 p. 100 aux termes du Code canadien du travail, par exemple.

Le projet de loi C-525 a modifié cela. Il exigeait que les syndicats montrent qu'au moins 40 p. 100 des travailleurs avaient signé une carte d'adhésion avant de tenir un vote secret et exigeait un vote, même si plus de 50 p. 100 des travailleurs syndiqués avaient signé la carte d'adhésion. En outre, il facilitait la révocation de l'accréditation des syndicats en abaissant à 40 p. 100 le seuil permettant de déclencher un vote de révocation, comparativement à l'appui de la majorité requis auparavant.

Sous ma prédécesseure, la ministre Leitch, mon ministère a entrepris une étude tandis que le projet de loi C-525 faisait l'objet de débats au Parlement. La conclusion de cette étude était que le recours au vote obligatoire a grandement contribué au déclin de la présence des syndicats dans le secteur canadien des entreprises. À l'époque, le gouvernement précédent n'a pas communiqué cette étude aux parlementaires.

Les faits démontrent que l'ingérence des employeurs et, surtout, la crainte des employés à l'égard d'une possible ingérence de leur employeur sont des phénomènes bien réels qui expliquent pourquoi le vote obligatoire contribue à la baisse des taux de syndicalisation au pays. Les employeurs sont autorisés à faire campagne et à user de tactiques de persuasion pour contrer la syndicalisation, tandis que les syndicats n'ont aucune garantie de pouvoir communiquer avec les employés pour les aider à prendre une décision informée dans l'exercice de leur droit de vote. En réalité, le projet de loi C-525 aide les entreprises à contrer les campagnes de syndicalisation. Il s'agit d'un exemple probant de la perturbation des relations de travail équitables et équilibrées dont j'ai parlé au début de mon exposé. C'est notamment pour cette raison que je considère que le projet de loi C-4 est d'une importance capitale.

Honorables sénateurs, les promoteurs du projet de loi C-525 ont indiqué, initialement, qu'il était nécessaire en raison de la montagne de plaintes reçues concernant la coercition exercée par les syndicats et leurs représentants sur les travailleurs lors des campagnes de syndicalisation. Or, la réalité est toute autre. Les statistiques indiquent que, de 2004 à 2014, le Conseil canadien des relations industrielles avait traité seulement 23 cas d'allégations d'intimidation ou de coercition durant une campagne de syndicalisation, dont seulement 6 ont été maintenus — 6 cas en plus de 10 ans.

Chers collègues, je ne suis pas ici pour vous dire que le système de vérification des cartes est parfait. Nous sommes convaincus qu'il est toujours possible de faire mieux, car le système est imparfait, comme beaucoup d'autres institutions démocratiques. Toutefois, le gouvernement considère qu'il s'agit pour le moment du meilleur système qu'on puisse offrir aux travailleurs canadiens.

En terminant, j'aimerais revenir sur le processus vicié ayant mené à l'adoption du projet de loi C-525. Encore une fois, dans le projet de loi C-525, on fait pratiquement abstraction de la

healthy labour relations in our country was all but ignored by Bill C-525. The Federally Regulated Employers - Transportation and Communications group, FETCO, was very clear in its condemnation of the process that led to the passage of Bill C-525, and the organization raised that point in its December 10, 2014, brief to this committee. It said:

Notwithstanding FETCO's support of Bill C-525, we want to express serious concerns that FETCO has regarding the process of using private members bills to amend the Canada Labour Code.

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

This critical tripartite pre-legislative consultation process is by-passed where changes to the Canada Labour Code are proposed through the mechanism of "one-off" private member's bills.

Before concluding, honourable colleagues, I would like to reiterate the fundamental reason why I hope you will support Bill C-4, and that is, simply, the economic growth of our country. Fair and balanced labour relations lead to a strong economy where workers and their families thrive and, in fact, the fabric of our Canadian society that we all hold so dear remains strong.

Once again, I'd like to thank you for the honour to join you today, and I'm very happy to take your questions.

**The Chair:** Thank you, minister. I understand you have a little over half an hour with us remaining, so I would encourage members to craft concise questions and similar responses. That will let us get through the list.

**Senator Jaffer:** Thank you, minister, for being here. I also want to thank you for the work you did previously; we miss you in Status of Women.

Minister, when I was listening to you, around this table we have spent countless hours studying Bill C-377 and Bill C-525, including times when we should have been on holidays. We

relation tripartite fondamentale entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, relation qui contribue au maintien de relations travail saines dans l'ensemble du pays. Le groupe Employeurs des transports et communications de régie fédérale, l'ETCOF, a condamné en termes très clairs le processus qui a mené à l'adoption du projet de loi C-525. Cet organisme a soulevé ce point dans le mémoire qu'il a présenté à ce comité, le 10 décembre 2014. On y lit ce qui suit :

Malgré notre appui au projet de loi C-525, nous émettons de sérieuses réserves au sujet du recours aux projets de loi d'initiative parlementaire pour modifier le Code canadien du travail.

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

Les consultations prélegislatives entre les trois parties revêtent une grande importance, mais on les contourne au moyen de projets de loi d'initiative parlementaire ponctuels qui modifieraient le code.

Avant de terminer, honorables collègues, j'aimerais réitérer la raison fondamentale pour laquelle j'espère que vous allez appuyer le projet de loi C-4, à savoir, tout simplement, la croissance économique de notre pays. Des relations de travail justes et équilibrées favorisent la vigueur de notre économie, ce qui contribue à la prospérité des travailleurs et des familles et à la solidité de notre tissu social, que les Canadiens chérissent tant.

Encore une fois, je tiens à vous remercier de m'avoir fait l'honneur de m'inviter à comparaître devant vous aujourd'hui. Je serai ravie de répondre à vos questions.

**Le président :** Je vous remercie, madame la ministre. Je sais que vous pouvez être avec nous pendant seulement un peu plus d'une demi-heure encore, alors j'encourage les membres du comité à poser des questions brèves et je demanderais également que les réponses soient concises. Ainsi, tous les intervenants sur la liste pourront poser leurs questions.

**La sénatrice Jaffer :** Je vous remercie, madame la ministre, pour votre présence. Je tiens à vous remercier également pour le travail que vous avez fait précédemment; le ministère de la Condition féminine s'ennuie de vous.

Madame la ministre, pendant que je vous écoutais, je me suis mise à penser au fait que nous avons passé d'innombrables heures à étudier les projets de loi C-377 et C-525, y compris durant des

invested a lot in this. There's something I'd really like to hear from you. One the arguments for Bill C-377 is transparency and accountability. Are you satisfied that this bill covers the issues of transparency and accountability that were stated in Bill C-377?

**Ms. Hajdu:** Thank you, senator, for the question. It's a good question, and I am satisfied. I am satisfied because this is a process that has worked well for so many years. Employees have the right to request financial information from the union, and the union has a responsibility to provide that to the employer. This is a system that works well. As you can see from the numbers I've presented, we have had very few cases where employees have had to fight for this information with their unions. Again, to constitutionality, we do believe this approach is unconstitutional, that it creates a burden for unions, extra red tape and in fact defeats many of our shared goals in terms of effective relationships between employers and employees.

[Translation]

**Senator Dagenais:** Minister, you are no doubt aware that I sponsored Bill C-377. You mentioned the Constitution, but I would rather discuss workers and their rights. Going forward, unionized workers will have the right to know what union leaders are doing with the union dues they pay.

Minister, you said that unions disclose financial information to their members through shop stewards. Bill C-377 obviously creates an obligation requiring unions to file their returns and simply provide an additional copy of their financial statements to the government.

We have seen two cases of fraud involving large unions and the misuse of union dues. Bill C-377 is designed to protect union members and the dues they pay. I would point out that Quebec's Charbonneau commission discovered fraudulent activity involving QFL Construction, whose president at the time, Jocelyn Dupuis, was found guilty on fraud charges. Not to mention, members of Quebec's provincial police association, the Association des policières et policiers provinciaux du Québec, committed fraud, including its president, vice-president and a lawyer.

As I see it, Bill C-377 seeks above all to protect the union dues paid by workers. You talked about the middle class and provincial jurisdiction. Union dues are clearly tax-deductible at the federal and provincial levels. Given that union dues are federally tax-deductible, do you not think that Canadians are

périodes où nous aurions dû être en congé. Nous avons investi beaucoup de temps. J'aimerais vraiment vous entendre à propos d'un point en particulier. Parmi les arguments qu'on a fait valoir au sujet du projet de loi C-377, il y avait la transparence et la reddition de comptes. Estimez-vous que le présent projet de loi vise la transparence et la reddition de comptes au même titre que le projet de loi C-377?

**Mme Hajdu :** Je vous remercie, madame la sénatrice, pour votre question. C'est une bonne question, à laquelle je peux répondre oui, car il s'agit d'un processus qui a bien fonctionné pendant de nombreuses années. Les employés ont le droit de demander des renseignements financiers à leur syndicat, et le syndicat a la responsabilité de fournir ces renseignements à l'employeur. Il s'agit d'un système qui fonctionne bien. Comme vous pouvez le constater grâce aux chiffres que j'ai présentés, il y a eu très peu de cas où les employés ont dû lutter pour obtenir ces renseignements auprès de leur syndicat. Je le répète, en ce qui concerne la constitutionnalité, nous croyons que cette approche est inconstitutionnelle, qu'elle crée un fardeau pour les syndicats, qu'elle alourdit la bureaucratie et qu'elle va à l'encontre d'un grand nombre des objectifs communs que nous avons en vue de favoriser des relations efficaces entre les employeurs et les employés.

[Français]

**Le sénateur Dagenais :** Madame la ministre, vous savez sans doute que j'étais le parrain du projet de loi C-377. Vous avez parlé de la Constitution, mais j'aimerais plutôt parler des travailleurs et de leurs droits. Dorénavant, les travailleurs syndiqués auront le droit de savoir ce que font les dirigeants syndicaux avec l'argent de leurs cotisations.

Madame la ministre, vous avez mentionné que les syndicats fournissent les états financiers à leurs membres par l'intermédiaire des délégués syndicaux. Évidemment, le projet de loi C-377 crée une obligation faisant en sorte que les syndicats doivent produire des déclarations de revenus et, ni plus ni moins, fournir une copie supplémentaire des états financiers au gouvernement.

On sait qu'il y a eu deux cas de fraude liés à l'argent des cotisations au sein de syndicats importants. Le projet de loi C-377 visait à protéger les syndiqués et leurs cotisations. Je vous rappelle la Commission Charbonneau, au Québec, qui a découvert un cas de fraude qui impliquait la FTQ-Construction, dont le président de l'époque, Jocelyn Dupuis, a été reconnu coupable. De plus, des membres de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec, y compris le président, le vice-président et un avocat, ont commis des fraudes.

À mon avis, le projet de loi C-377 visait surtout à protéger les cotisations des travailleurs. Vous fait référence à la classe moyenne et à la compétence provinciale. On sait que les cotisations syndicales sont déductibles de l'impôt fédéral et provincial. Lorsqu'une cotisation syndicale est déductible

entitled to know what unions are doing with their money? Bill C-377 placed a lot more emphasis on transparency than Bill C-4 does.

[English]

**Ms. Hajdu:** I do hope to be able to answer your question in French one day.

I do think that we had transparency under the current system and Bill C-4 restores the fair and balanced approach we're talking about.

In fact, any union employee can request information about their union's financials and the union is obligated to provide that information to the employer. In fact, most times they do. If there is an issue, there is an appeal process whereby an employee can take the complaint further and compel that union to release that information should the union not release that information.

From my perspective, the constitutionality piece is important because we live in a country that believes in federalism. We live in a country that supports the rights of provinces to administer their own laws and their own jurisdiction. So it is a constitutional issue.

In terms of transparency, this bill specifically had an element that was meant to undermine unions. This was really about exposing not just the financial information to taxpayers, if you will, but using that financial information to get a leg up on negotiations. It is an approach that can weaken the unions, and we believe that strong unions protect our economy.

I have to tell you that in my previous role I was the executive director of an organization that was a unionized environment. I had never been in a union and I had never led an organization that had a union.

At the beginning, it was a difficult process. I can tell you that as an employer, there were many times that I thought working with the union was difficult. But what I came to understand was that strong unions and strong employers understand that a union relationship benefits both the employers and the organization.

After my first year, the relationship with the union that I worked with was much stronger and it's because we had a shared goal.

**The Chair:** Minister, we're going to have to leave it there and move on to Senator Bellemare.

[Translation]

**Senator Bellemare:** Thank you, minister, for agreeing to take part in our study. I am going to ask my question in French. It is mainly about Bill C-525.

d'impôt fédéral, ne croyez-vous pas que les Canadiens ont le droit de savoir ce que les syndicats font avec leur argent? Le projet de loi C-377 était beaucoup plus transparent que ne l'est le projet de loi C-4.

[Traduction]

**Mme Hajdu :** J'espère qu'un jour je serai en mesure de répondre à vos questions en français.

Je crois qu'il y a de la transparence dans le cadre du système proposé et que le projet de loi C-4 rétablit l'approche juste et équilibrée dont nous parlons.

En effet, les syndiqués peuvent demander des renseignements à propos de la situation financière de leur syndicat, et le syndicat a l'obligation de fournir ces renseignements à l'employeur. En fait, les syndicats le font la plupart du temps. S'il y a un problème, il existe un processus d'appel qui permet à un employé de déposer une plainte, qui forcera le syndicat à divulguer les renseignements s'il refuse de le faire.

De mon point de vue, la constitutionnalité est importante parce que nous vivons dans un pays qui croit au fédéralisme. Nous vivons dans un pays qui soutient le droit des provinces d'administrer leurs propres lois et champs de compétence. Donc, c'est un enjeu constitutionnel.

En ce qui concerne la transparence, ce projet de loi contenait un élément qui visait précisément à affaiblir les syndicats. Il s'agissait non seulement d'exposer les renseignements financiers aux contribuables, si je puis dire, mais aussi d'utiliser ces renseignements pour avoir un avantage lors des négociations. C'est une approche qui peut affaiblir les syndicats, et nous croyons que, lorsque les syndicats sont forts, cela protège notre économie.

Je dois vous dire que j'ai déjà occupé le poste de directrice générale d'un organisme syndiqué. Je n'avais jamais été syndiquée et je n'avais jamais dirigé un organisme dont les employés étaient syndiqués.

Au début, c'était difficile. Je peux vous dire qu'en tant qu'employeur, j'ai souvent trouvé difficile de travailler avec un syndicat. Cependant, j'ai fini par comprendre que des syndicats forts et des employeurs forts comprennent qu'une bonne relation est avantageuse à la fois pour l'employeur et l'organisation.

Au terme de ma première année, la relation avec le syndicat était beaucoup plus solide, car nous avons un objectif commun.

**Le président :** Madame la ministre, je vais devoir vous interrompre et donner la parole à la sénatrice Bellemare.

[Français]

**La sénatrice Bellemare :** Merci, madame la ministre, d'avoir accepté de participer à notre réunion. Je vais vous poser ma question en français. Elle porte surtout sur le projet de loi C-525.

As you know, these are private members' bills, which were strongly supported by organizations that lobbied at significant cost in favour of the bills. I am referring to InfoTravail and Merit Canada. If you, as minister, had received a bill with that type of support, do you think it would have been passed? Bill C-525, for instance, was passed even though it contained two errors, one that I identified and one that Senator Cowan identified. As a result of the two errors, powers were taken away from the chairperson of the Public Service Labour Relations Board. The Senate passed the bill with full knowledge of the errors. The bill should have been corrected, but that never happened.

How do we make sure such errors aren't repeated? In other words, when changes are being made to labour market institutions — these are two private members' bills supported by two anti-union organizations — how can we be assured that they are technically sound? Minister, what role does the Department of Justice play in that regard?

[English]

**Ms. Hajdu:** That's an excellent question. One of the benefits of a tripartite approach, first of all, is that government is involved. When government is involved in presenting a bill on something as critical as these two bills, they are reviewed by the Minister of Justice and her team to ensure constitutionality, to make sure that any mistakes such as the ones you've identified are not present, and to ensure there are no unintended consequences.

One of the things that we have a responsibility to think about as legislators, at every level, are the unintended consequences of the legislation that we put forward. If we don't think of the unintended consequences, really bad things can happen. We've seen examples of that recently in other countries.

It's very important that we are thoughtful and have the bills that we're putting forward, which are so substantial to millions of people, reviewed by Justice.

I'd actually like to turn it over to Mr. Newman, who is a constitutional lawyer with the Department of Justice, to speak a little bit about that.

**Warren J. Newman, Senior General Counsel, Constitutional and Administrative Law Section, Department of Justice:** When government proposes policy, there's a whole internal process leading to cabinet consideration and then recommendations on the part of cabinet members, the cabinet as a whole, instructing the Minister of Justice and the Department of Justice to draft legislation in accordance with the policy put forward.

When private members' bills come forward, they don't evidently go through the same process. Sometimes provisions that are presented in private members' bills, which superficially might seem to integrate with the overall legislative scheme, in

Comme vous le savez, ces projets de loi sont le résultat d'une initiative parlementaire, qui a été fortement encouragée par des organisations qui ont fait d'importants investissements en matière de lobby afin de les promouvoir. Il s'agit d'InfoTravail et de Merit Canada. En tant que ministre, si vous aviez reçu un projet de loi qui était appuyé de cette manière, croyez-vous qu'il aurait pu être adopté? Par exemple, le projet de loi C-525 a été adopté, malgré le fait qu'il comportait deux erreurs. J'y ai relevé une erreur et le sénateur Cowan en a trouvé une autre. Ces deux erreurs font en sorte qu'on retire des pouvoirs à la présidente de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Le Sénat a adopté le projet de loi en connaissance de cause. Le texte devait être corrigé, ce qui n'a jamais été fait.

Comment faire en sorte d'éviter que de telles erreurs se produisent? En d'autres mots, quand on apporte des changements à des institutions au sein du marché du travail — parce que ce sont deux projets de loi d'initiative parlementaire appuyés par deux organisations antisyndicales —, comment peut-on avoir la garantie que ce sont techniquement de bons projets de loi? Quel est le rôle du ministère de la Justice à ce chapitre, madame la ministre?

[Traduction]

**Mme Hajdu :** C'est une excellente question. L'un des avantages d'une approche tripartite, premièrement, est que le gouvernement participe. Lorsque le gouvernement présente des mesures législatives aussi essentielles que ces deux projets de loi, la ministre de la Justice et son équipe les passent en revue pour en vérifier la constitutionnalité et s'assurer qu'elles ne contiennent pas le genre d'erreurs dont vous venez de parler et qu'elles n'auront pas des conséquences imprévues.

En tant que législateurs, à n'importe quel niveau, nous avons la responsabilité de nous assurer que les mesures législatives que nous présentons n'auront pas de conséquences imprévues. Si nous ne vérifions pas cet aspect, il risque d'y avoir de graves problèmes. C'est ce que nous avons vu récemment dans d'autres pays.

Il est très important que nous agissions de manière réfléchie et que le ministère de la Justice examine les projets de loi que nous présentons, qui sont si importants pour des millions de personnes.

Je vais demander à M. Newman, qui est constitutionnaliste au ministère de la Justice, d'en dire un peu plus long à ce sujet.

**Warren J. Newman, avocat général principal, Section du droit administratif et constitutionnel, ministère de la Justice :** Lorsque le gouvernement propose une politique, il y a tout un processus interne qui est suivi. Le cabinet examine la politique puis formule des recommandations à l'intention de la ministre et du ministère de la Justice pour qu'on rédige une mesure législative qui correspond à la politique qui a été élaborée.

Évidemment, le processus n'est pas le même dans le cas des projets de loi d'initiative parlementaire. Parfois, des dispositions de ces projets de loi, qui en apparence semblent s'intégrer à l'ensemble du régime législatif, peuvent en réalité impliquer la

reality can cause these inconvenient by-products of rules that are not necessarily thought through in terms of the overall scheme. That is a difficulty we run into when legislation is proposed in this way.

That's not to say there aren't good measures that come forth through private members' bills. Many have been enacted and are an integral part of our statute law, but it is a different process.

**Senator Omidvar:** I have a number of questions, but in the interest of time I will put one forward, and it's triggered from your comment that every bill has unintended consequences. We appreciate that because we see them impact the lives of people.

In your estimation, what are the unintended consequences of Bill C-4?

**Ms. Hajdu:** That's an interesting question. I think Bill C-4 rights the wrongs of the unintended consequences of the previous bills. The intended consequence is to strengthen our economy, to ensure that we continue to have a strong relationship between employers and unions and that our labour movement is strong in Canada. This is something that we know contributes to not just a growing economy but a lessening of that income inequality we have seen many reports about, especially recently, and how dangerous that can be to society and to democracy.

I will again ask Mr. Newman if he has thought about any unintended consequences, but from my perspective as a minister, I think we've been very thoughtful in this approach. We think that this is a fair and balanced approach that ensures employers and employees have rights and responsibilities.

Do have anything to add?

**Mr. Newman:** I will leave it at that.

**Senator Tannas:** Thank you for being here, minister. Two things before I ask my question: Number one, I was the sponsor of Bill C-525 when it came to the Senate; and, two, I'm the son of two life-long union members.

On secret ballot for certification, in the provinces of British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Ontario and Nova Scotia, 70 per cent of the population is there. That is what is required for certification.

We heard testimony from an independent research firm that 80 per cent of workers support secret ballot for certification. We understand the card-check system and people arriving at your door at home on the weekend saying, "We're here from the office. We're getting up a union. We'd like you to sign here." That's not

mise en place de règles qui n'ont pas été nécessairement bien réfléchies et qui ne cadrent pas avec l'ensemble du régime législatif. C'est un problème auquel nous sommes confrontés lorsqu'il s'agit de projets de loi d'initiative parlementaire.

Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de bonnes mesures législatives parmi les projets de loi d'initiative parlementaire. Un grand nombre ont été adoptés et font partie intégrante de nos lois, mais il reste que le processus est différent.

**La sénatrice Omidvar :** J'ai un certain nombre de questions, mais comme nous n'avons pas beaucoup de temps, je vais en poser une seule. Elle concerne le commentaire que vous avez fait, à savoir que tous les projets de loi ont des conséquences imprévues. Nous le comprenons bien, car ils ont une incidence sur la vie des gens.

À votre avis, quelles sont les conséquences imprévues du projet de loi C-4?

**Mme Hajdu :** C'est une question intéressante. Je crois que le projet de loi C-4 corrige les erreurs attribuables aux conséquences imprévues des projets de loi précédents. La conséquence prévue est de renforcer notre économie, maintenir une solide relation entre les employeurs et les syndicats et faire en sorte que le mouvement syndical demeure fort au Canada. Nous savons que tout cela contribue non seulement à la croissance économique, mais aussi à la réduction de l'inégalité des revenus, dont de nombreux rapports ont fait état, particulièrement récemment, en soulignant à quel point cela est nuisible pour la société et la démocratie.

Je vais encore une fois laisser la parole à M. Newman, qui a peut-être réfléchi aux conséquences imprévues du projet de loi, mais de mon point de vue en tant que ministre, je crois que nous avons procédé d'une manière très réfléchie. Nous croyons qu'il s'agit d'une approche juste et équilibrée qui permet de nous assurer que les employeurs et les employés aient des droits et des responsabilités.

Avez-vous quelque chose à ajouter?

**M. Newman :** Non, je n'ai rien à ajouter.

**Le sénateur Tannas :** Je vous remercie pour votre présence, madame la ministre. J'ai deux choses à dire avant de poser ma question. Premièrement, j'ai été le parrain du projet de loi C-525 lorsqu'il a été étudié au Sénat; et deuxièmement, je suis le fils de deux parents qui ont toujours été syndiqués.

S'agissant du scrutin secret pour l'accréditation, je dois dire que la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, l'Ontario et la Nouvelle-Écosse représentent 70 p. 100 de la population. C'est ce qui est exigé pour l'accréditation.

Nous avons entendu le témoignage de chercheurs indépendants, qui ont affirmé que 80 p. 100 des travailleurs sont en faveur du vote secret pour l'accréditation. Nous comprenons le système de vérification des cartes et nous savons que des gens peuvent cogner à votre porte la fin de semaine et



intimidation, but it is.

You talked about a not-perfect system. I venture to say that “card check” is not perfect when it comes to intimidation. I’m certain that nobody runs off to the labour board to complain that they were intimidated into signing a union card by virtue of somebody visiting them in their off hours.

In light of all of the evidence of the provinces and the survey that we received, I’m at a complete loss as to why this issue is so vital for federally regulated institutions, given what the majority of Canadians are already operating under. Do you have any comment on why this is such an important issue?

**Ms. Hajdu:** This is an important issue for a number of reasons, the primary reason being that the previous system worked and there were no problems with the previous system. Even more than that, I think the proposed system will make it harder for unions to certify and easier for unions to decertify.

The secret ballot is still triggered if there aren’t more than 50-plus-1 cards received. In fact, unions and stakeholders — all parties — have expressed concern that employers might use the process of a secret ballot to place undue pressure on employees to not join the union. More than that, there’s the fear of employees that their job will be at risk if they join a union.

I had an interesting experience in public health. I was a planner, and planners were not unionized. Nurses were unionized and administrative staff were unionized, but planners were not. So a group of people were trying to unionize in the office, and it was the card system being used. The employer knew there was a union effort going on. The employer came to us and said, “This will not be a good thing for you.” They made allegations that, “You’ll have to pay these union dues, for a whole bunch of reasons, blah blah,” and all of that kind of stuff. Some of my colleagues felt quite intimidated.

The nurses were well known to have protections of the union. In fact, there was sometimes grumbling by the non-union staff about the protections the union offered nurses. But what was interesting was that the group I was involved with — the planners and the non-unionized staff — some people felt very threatened. They felt threatened.

That’s the fear we have with this process: It makes it easier for unions to be decertified and it makes it harder for unions to certify. In this country, we know that unions are the backbone of a strong economy; a healthy, vibrant labour force; good, decent, fair work; and it’s a fair and balanced approach.

dire : « Nous sommes des employés du bureau et nous voulons être syndiqués. Nous aimerions que vous signiez ici. » Ce n’est pas défini comme de l’intimidation, mais ce l’est.

Vous avez dit que le système n’est pas parfait. J’ose dire que le système de vérification des cartes n’est pas parfait lorsqu’il est question d’intimidation. Je suis certain qu’aucune personne ne s’adresse à la commission du travail pour se plaindre du fait qu’elle a été victime d’intimidation lorsque des personnes se sont présentées à sa porte en dehors des heures de travail pour lui faire signer une carte d’adhésion.

À la lumière des renseignements transmis par les provinces et des résultats d’enquêtes que nous avons reçus, je ne comprends vraiment pas pourquoi cet enjeu est si essentiel pour les institutions réglementées par le gouvernement fédéral, étant donné la situation de la majorité des Canadiens. Pouvez-vous nous dire pourquoi il s’agit d’un enjeu aussi important?

**Mme Hajdu :** C’est un enjeu important pour un certain nombre de raisons, la principale étant que l’ancien système fonctionnait bien et qu’il ne causait aucun problème. En outre, je crois que le système proposé fera en sorte qu’il sera plus difficile pour les syndicats d’obtenir l’accréditation et plus facile de la révoquer.

Un scrutin secret a lieu si on n’a pas reçu plus de 50 cartes plus une. Les syndicats et les parties prenantes — toutes les parties — ont dit craindre que les employeurs utilisent le processus du scrutin secret pour exercer des pressions indues sur les employés pour qu’ils n’adhèrent pas au syndicat. En plus, les employés craignent de perdre leur emploi s’ils deviennent membres d’un syndicat.

J’ai vécu une expérience intéressante lorsque je travaillais dans le domaine de la santé publique. J’étais planificatrice, et les planificateurs n’étaient pas syndiqués. Les infirmières et le personnel administratif étaient syndiqués, mais les planificateurs ne l’étaient pas. Un groupe de personnes voulait se syndiquer, et c’est le système de vérification des cartes qui était utilisé. L’employeur savait que des employés tentaient de se syndiquer, alors il s’est adressé à nous pour nous dire : « Ce ne serait pas une bonne idée pour vous de vous syndiquer. » Il a fait valoir que nous aurions à payer des cotisations syndicales et il a invoqué bien d’autres arguments. Certains de mes collègues se sont sentis intimidés.

Nous savions très bien que les infirmières étaient protégées par le syndicat. En fait, les employés non syndiqués se plaignaient parfois de la protection dont bénéficiaient les infirmières. Toutefois, ce qui est intéressant, c’est que, dans le groupe dont je faisais partie — les planificateurs et le personnel non syndiqué — certaines personnes se sentaient très menacées. Elles se sentaient vraiment menacées.

Ce qui nous inquiète à propos du processus, c’est qu’il facilite la révocation de l’accréditation et qu’il rend l’accréditation plus difficile. Nous savons qu’au Canada les syndicats sont l’épine dorsale d’une économie forte, d’une main-d’œuvre vigoureuse et de conditions de travail décentes et équitables. Nous croyons qu’il s’agit d’une approche juste et équilibrée.

**The Chair:** We're going to have to move on.

**Senator Baker:** I'm glad to hear that you don't have any intended/unintended consequences.

**Ms. Hajdu:** Thank you.

**Senator Baker:** We heard from the great President of the Canadian Labour Congress prior to your submission. He said that he and the unions were not consulted with the previous legislation — the two pieces of legislation you referenced.

You mentioned that 7 of the 10 provinces were opposed to the previous legislation. Can you assure us that you have consulted with the unions, that you have the total support of the Canadian Labour Congress and that we don't have provinces who are objecting to it? Can you assure us, as Mr. Newman said, that the procedure for consultation with the provinces was taking place in this particular instance, and the provinces knew what was in your legislation and did not object — at least 7 out of 10?

**Ms. Hajdu:** During the last election, our government made the commitment to repeal this legislation should we form government — these bills — because they weren't fair in substance or in the process through which they've been created. We're acting on that promise to Canadians to restore fair and balanced labour laws in this country that respect the role of labour and the role of the tripartite process that's so important to ensuring stable and strong labour relations in this country.

I might add that should either party come to us and say, "The laws need to be changed because in fact they're not working," that would trigger a tripartite conversation. We would be committed to working with our partners and making sure that the approach remains fair and balanced.

**Senator Baker:** Did you actually answer my question?

**Ms. Hajdu:** I did.

**Senator Baker:** So you don't have provinces that are objecting to this legislation, and you can assure us that you have the support of the Canadian Labour Congress? By the way, you're doing an excellent job in your position.

**Ms. Hajdu:** Thank you.

I'm checking with my deputy because I think this is week three and a half. No, we have had no objections from provinces and we have the support, yes.

**Senator Batters:** Thank you, minister. I find the answer to your last question interesting given that it's today that your particular government broke a pretty major promise that it made during the last campaign, but that's just a little comment.

It was this particular committee that dealt with Bill C-525 during the last session of Parliament. During the study of that bill we heard testimony from Robyn Benson of PSAC who told us:

**Le président :** Nous allons devoir passer à un autre intervenant.

**Le sénateur Baker :** Je suis ravi d'entendre qu'il n'y a pas de conséquences prévues ou imprévues.

**Mme Hajdu :** Je vous remercie.

**Le sénateur Baker :** Nous avons entendu l'excellent président du Congrès du travail du Canada, qui a affirmé que ni lui ni les syndicats n'avaient été consultés au sujet des mesures législatives précédentes — les deux projets de loi dont vous avez parlé.

Vous avez affirmé que 7 des 10 provinces s'opposaient aux mesures législatives précédentes. Pouvez-vous nous assurer que vous avez consulté les syndicats, que vous avez l'appui total du Congrès du travail du Canada et qu'aucune province ne s'oppose à ce projet de loi? Pouvez-vous nous assurer, comme M. Newman l'a dit, que cette fois-ci on a consulté les provinces et que celles-ci étaient au courant de la teneur de votre mesure législative et qu'au moins sept d'entre elles ne s'y opposent pas?

**Mme Hajdu :** Au cours de la dernière campagne électorale, notre parti s'était engagé à abroger ces projets de loi si nous accédions au pouvoir, car nous considérions qu'ils n'étaient pas équitables sur le plan du contenu ou du processus qui a mené à leur élaboration. Nous voulons respecter cette promesse que nous avons faite aux Canadiens de rendre les lois du travail justes et équilibrées afin qu'elles respectent le rôle des syndicats et le rôle du processus tripartite, qui contribuent de façon très importante à la stabilité et à la vigueur des relations de travail au pays.

J'ajouterai que si l'un des partis s'adresse à nous pour nous dire que les lois doivent être modifiées parce qu'elles ne fonctionnent pas, une discussion tripartite aurait lieu. Nous serions résolus à travailler avec nos partenaires pour nous assurer que l'approche demeure juste et équilibrée.

**Le sénateur Baker :** Avez-vous répondu à ma question?

**Mme Hajdu :** Oui.

**Le sénateur Baker :** Alors il n'y a aucune province qui s'oppose à ce projet de loi, et vous pouvez nous assurer que vous avez l'appui du Congrès du travail du Canada. Soit dit en passant, vous faites un excellent travail en tant que ministre.

**Mme Hajdu :** Je vous remercie.

Je consulte la sous-ministre, car je crois qu'il s'est écoulé trois semaines et demie. Non, aucune province ne s'est opposée et nous avons le soutien du congrès.

**La sénatrice Batters :** Je vous remercie, madame la ministre. J'ai trouvé la réponse à la dernière question intéressante, d'autant plus que c'est aujourd'hui que votre gouvernement a annoncé qu'il n'allait pas tenir l'une des promesses les plus importantes qu'il avait faites durant la campagne électorale. Ce n'est qu'un petit commentaire.

C'est notre comité qui a étudié le projet de loi C-525 au cours de la dernière session parlementaire. Durant l'étude de ce projet de loi, nous avons entendu le témoignage de Robyn Benson, de l'AFPC, qui nous a dit ceci :

Contrary to what you may have heard, PSAC has no issue with voting by secret ballot.

In referring to a secret ballot, FETCO said:

We believe that this is the most appropriate democratic process. . . . This is the fairest process that permits all employees to express their true wishes.

For his part, Mr. Yussuff from the Canadian Labour Congress did not discuss the secret ballot process in his committee appearance.

Minister, no problem has been publicly expressed at our committee studying that bill with these union leaders. Yet, right after the October 2015 election, Prime Minister Trudeau held a closed-door meeting with the Canadian Labour Congress. *The Globe and Mail* reported about it and stated that this meeting was held in private at the Liberal government's request. The article also stated that the leaders of all major unions affiliated with the CLC were present at the event. Then the PMO told the *Globe* that this meeting was conducted behind closed doors to permit a full and frank discussion.

Minister, was it pressure during this private meeting from union leaders that convinced the Trudeau PMO to introduce Bill C-4, taking away a mandatory secret ballot from workers as one of its very first bills? And there have not been many.

**Ms. Hajdu:** Thank you very much for the question, senator.

No, I don't believe it was pressure. It was a commitment to a fair and balanced approach that protects the labour movement in Canada, because we know that in order to growth middle class and to make sure that we have income equality in this country, we need a strong labour movement. We need fair and decent work in this country. We need people to wake up with hope in the morning that they're not in a precarious work position. We've heard a lot about the risk of precarious employment.

This was a commitment to Canadians that in fact we would keep the strength of the labour movement strong and that we would work with employers to make sure they had profitable thriving companies. I can tell you as an employer with a union, our productivity went up once we were working collaboratively with the union. We had shared goals of employee safety and shared goals of fair compensation.

Contrairement à ce que vous avez peut-être entendu, l'Alliance n'est pas contre les votes secrets.

Au sujet du scrutin secret, les ETCOF ont dit ceci :

Nous croyons qu'il s'agit du processus démocratique le plus approprié. [...] C'est la façon la plus juste de donner aux employés l'occasion d'exprimer leur réel désir.

Pour sa part, M. Yussuff, du Congrès du travail du Canada, n'a pas parlé du scrutin secret lorsqu'il a comparu devant le comité.

Madame la ministre, ces dirigeants syndicaux n'ont pas affirmé publiquement devant notre comité durant l'étude du projet de loi qu'il y avait des problèmes avec cette mesure législative. Pourtant, immédiatement après l'élection d'octobre 2015, le premier ministre Trudeau a tenu une réunion à huis clos avec des représentants du Congrès du travail du Canada. Le *Globe and Mail* a publié un article à ce sujet et a affirmé que cette rencontre avait lieu en privé à la demande du gouvernement libéral. Dans l'article, on mentionnait aussi que les dirigeants des principaux syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada étaient présents à cette rencontre. Ensuite, le Cabinet du premier ministre a fait savoir au *Globe and Mail* que cette réunion avait lieu derrière des portes closes pour permettre une discussion approfondie et franche.

Madame la ministre, est-ce que les dirigeants syndicaux ont fait pression sur le premier ministre Trudeau au cours de cette rencontre pour que le gouvernement présente le projet de loi C-4, qui élimine le scrutin secret obligatoire, parmi ses tout premiers projets de loi? Et je dois dire qu'il n'y en a pas eu beaucoup.

**Mme Hajdu :** Je vous remercie beaucoup pour votre question, madame la sénatrice.

Non, je ne crois pas qu'il y a eu des pressions. Ce projet de loi procède d'un engagement à l'égard d'une approche juste et équilibrée qui protège le mouvement syndical au Canada, car nous savons que, pour faire progresser la classe moyenne et favoriser l'égalité des revenus au pays, nous avons besoin d'un mouvement syndical fort. Les Canadiens ont besoin d'emplois équitables et décents. Lorsqu'ils se lèvent le matin, les travailleurs doivent avoir le sentiment que leur emploi n'est pas précaire. Nous avons beaucoup entendu parler des risques que comporte l'emploi précaire.

Nous avons fait la promesse aux Canadiens de maintenir le mouvement syndical vigoureux et de travailler avec les employeurs pour faire en sorte que leurs entreprises soient rentables et florissantes. Je peux vous dire que, lorsque j'étais dirigeante au sein d'une organisation syndiquée, la productivité a augmenté lorsque nous avons commencé à travailler en collaboration avec le syndicat. Nous avions comme objectifs communs d'assurer la sécurité des employés et de les rémunérer équitablement.

That is exactly why the Prime Minister made that commitment. I understand my deputy was in the room during that meeting and is happy to share a bit more.

**Senator Batters:** Was a mandatory secret ballot one of the demands that union leadership made to repeal that portion?

**Ms. Sterling:** So we also have Hassan here —

**Senator Batters:** He will be testifying next, but from you — you apparently were there.

**Ms. Sterling:** He can speak to his own intentions. I was at the meeting. I think it was an annual general meeting.

**Senator Batters:** This was a private meeting with the Prime Minister. If you can just recall from your own —

**Ms. Sterling:** If there was another meeting that was private with the Prime Minister, I wasn't in attendance. What I can tell you is that shortly after the election, the Prime Minister did appear at the general meeting. As Minister Hajdu has said, it was a campaign commitment and he reiterated it at that meeting.

[Translation]

**Senator Boisvenu:** I am going to ask the same question as Senator Dagenais, but with a bit more focus, if you will. I don't think you answered his question.

Being able to deduct union dues is a privilege in Canada; most workers are not unionized and are paying for a privilege afforded to unionized workers. I have worked with volunteer organizations that receive public donations, which are deductible. I was under an obligation to publicly disclose my financial statements — not just to the members of my association, but indeed to everyone. Why should non-unionized workers, who pay for the privilege of tax-deductible union dues afforded to unionized workers, be denied access to unions' financial information?

[English]

**Ms. Hajdu:** I'll let my deputy answer that question.

**Ms. Sterling:** Thank you for the question.

The nature of the disclosure in this particular case went beyond the disclosure that's required of charities to quite a degree, and then I guess it's open for debate.

[Translation]

**Senator Boisvenu:** My question has to do with the fact that, through their taxes, non-unionized workers in Canada pay for a privilege available only to unionized workers. Why should I, as a non-unionized worker, not have access to information in relation to which I am partly paying the union dues? Why am I being prevented from seeing that information?

C'est exactement pour cette raison que le premier ministre a pris cet engagement. Je sais que ma sous-ministre était présente durant cette rencontre, alors elle serait ravie d'en dire un peu plus long.

**La sénatrice Batters :** Est-ce que les dirigeants syndicaux ont demandé que le scrutin secret obligatoire soit éliminé?

**Mme Sterling :** Il y a aussi Hassan qui est ici...

**La sénatrice Batters :** Il va témoigner après vous. J'aimerais vous entendre, car il paraît que vous étiez présente.

**Mme Sterling :** Il pourra donner son propre point de vue. J'étais présente à la rencontre. Je crois qu'il s'agissait d'une rencontre générale annuelle.

**La sénatrice Batters :** Il s'agissait d'une rencontre privée avec le premier ministre. Est-ce que vous pouvez nous dire ce que vous...

**Mme Sterling :** S'il y a eu une autre rencontre avec le premier ministre en privé, je n'étais pas présente. Ce que je peux vous dire, c'est que peu de temps après les élections, le premier ministre a assisté à cette rencontre générale. Comme la ministre l'a dit, il s'agissait d'une promesse électorale qu'il a réitérée à la réunion.

[Français]

**Le sénateur Boisvenu :** Je vais poser la même question que celle du sénateur Dagenais, de façon un peu plus pointue. Je ne crois pas que vous avez répondu à sa question.

Déduire des cotisations syndicales, c'est un privilège au Canada, parce que la majorité des travailleurs qui ne sont pas syndiqués paient un privilège à des syndiqués. J'ai œuvré auprès d'organismes bénévoles qui reçoivent des dons du public qui sont déductibles. J'ai l'obligation de rendre public, à tout le monde, non pas seulement aux membres de mon association, mais à tout le monde, mon bilan financier. Pourquoi ceux qui ne sont pas syndiqués, qui paient aux syndiqués le privilège de déduire de leurs impôts leurs cotisations syndicales, n'auraient-ils pas accès au bilan financier des syndicats?

[Traduction]

**Mme Hajdu :** Je vais laisser la sous-ministre répondre à cette question.

**Mme Sterling :** Je vous remercie pour cette question.

La nature de la divulgation dans ce cas particulier allait bien au-delà de la divulgation qu'on exige des organismes de bienfaisance. Je suppose que c'est matière à débat.

[Français]

**Le sénateur Boisvenu :** Ma question porte sur le fait qu'il y a des gens qui ne sont pas syndiqués au Canada qui paient, avec leurs impôts, un privilège offert aux syndiqués. Pourquoi, si je ne suis pas syndiqué, n'ai-je pas accès à des données pour lesquelles je paie une partie des cotisations syndicales? Pourquoi ces données me sont-elles interdites d'accès?

[English]

**Ms. Hajdu:** Thank you for the question, senator.

The perspective of this government is first that Bill C-377 is unconstitutional, that it was not a fair and balanced approach, and that it in fact undermined the integrity of the unions and put them at a disadvantage that could weaken the labour movement in Canada.

This was a bill intended to weaken the labour movement in Canada and provide employers, for example, an advantage in deciding whether or not a union had enough money to go on a strike. Could they in fact then exert more pressure to negotiate in a favourable way?

This was something that was designed to actually diminish the strength of unions. We believe that a strong union movement in Canada is essential to maintaining the middle class that we have, growing it to include others, and reducing income inequality in Canada.

**The Chair:** We have a few minutes left. Does anyone want to ask another question of the minister prior to her departure?

Thank you, minister. I appreciate your attendance along with your officials.

**Ms. Hajdu:** Thank you very much for the time.

**The Chair:** Thank you again, witnesses, for assisting the committee today. We'll go back to the original question list. We will begin with Senator Boisvenu.

[Translation]

**Senator Boisvenu:** I am going to ask a very broad question while trying to be as specific as possible.

Most countries that recognize the right of workers to unionize also recognize a basic democratic principle, respect for the confidentiality of workers' choices. In most industrialized countries, union votes are confidential, meaning they are secret. I am trying to wrap my head around the principle whereby unions, particularly in Canada, are fighting to keep respect for workers' votes out of their practices and values. As things stand, under the membership card system, it is possible, more or less, to know who supports a measure and who opposes it.

You are union leaders. I am trying to understand why union culture does not embrace the principle of secret ballot voting.

[Traduction]

**Mme Hajdu :** Je vous remercie pour votre question, monsieur le sénateur.

Premièrement, le gouvernement est d'avis que le projet de loi C-377 est inconstitutionnel, qu'il ne prévoit pas une approche juste et équilibrée et qu'il mine l'intégrité des syndicats en plus de les mettre dans une position désavantageuse qui risque d'affaiblir le mouvement syndical au Canada.

Ce projet de loi visait à affaiblir le mouvement syndical au Canada et à procurer notamment aux employeurs un avantage du fait qu'ils pouvaient savoir si un syndicat avait les moyens ou non de déclencher une grève. Les employeurs pouvaient ainsi choisir d'exercer davantage de pression pour avoir gain de cause dans les négociations.

C'était une mesure conçue pour miner les forces des syndicats. Nous estimons toutefois essentielle la présence d'un mouvement syndical fort au Canada pour assurer le maintien de la classe moyenne que nous avons actuellement, en élargir les cadres en permettant à plus de citoyens d'y avoir accès, et réduire les iniquités de revenu au pays.

**Le président :** Il nous reste encore quelques minutes. Est-ce que quelqu'un aurait une autre question à poser à la ministre avant son départ?

Merci, madame la ministre. Nous vous sommes reconnaissants d'avoir bien voulu comparaître devant nous avec vos fonctionnaires.

**Mme Hajdu :** Merci beaucoup pour le temps que vous nous avez consacré.

**Le président :** Merci encore à nos témoins pour l'aide que vous apportez au comité aujourd'hui. Nous en revenons à la liste initiale des intervenants. Nous débutons donc par le sénateur Boisvenu.

[Français]

**Le sénateur Boisvenu :** Je vais poser une question très large tout en essayant de la préciser autant que possible.

Dans la majorité des pays qui reconnaissent le droit à la syndicalisation, on a reconnu en même temps un principe fondamental et démocratique qui est le respect de la confidentialité des choix des travailleurs. Dans la majorité des pays industrialisés, le vote dans les syndicats est un vote confidentiel, donc secret. J'essaie de comprendre le principe des syndicats, surtout au Canada, qui se battent pour empêcher l'introduction dans leur façon de faire, dans leurs valeurs, de la notion du respect du travailleur dans son vote. À l'heure actuelle, avec le système de cartes de membre, on peut savoir à peu près qui s'oppose à une mesure et qui est en faveur.

Vous êtes des dirigeants de syndicat. J'essaie de comprendre pourquoi le principe du vote secret ne fait pas partie de la culture syndicale.

[English]

**Mr. Yussuff:** I'm fine to deal with this. We had a system that worked in the federal jurisdiction for years. The Canada Labour Code was reformed a little bit over a decade and a half ago, and in that process there was broad consultation about how we can reform the code to advance it in modern times. In that process, of course, card certification was there.

In many cases a worker does not have to sign a union card to join a union. If they choose not to do so, the union will not be certified. If there's a majority of workers who express that desire, so be it. There are places where we do not have enough cards signed and workers should go through it, but it's the fairest system.

Let's understand the important dynamics of a workplace. A worker is working in an employer's establishment, and almost every occasion — I can go through the list — the employer would prefer if the worker did not join a union. They do interfere in the business of a worker making that democratic decision. Even when the vote is held in the workplace, it's on the employer's premises.

The list goes on and on in regard to intimidation. It impinges on the workers' ability to simply exercise their democratic right on whether they want to join a union. A worker is fully aware when they sign a union card that they are signing a card because they want to become a member of the union. I don't see what the problem is.

Yes, we have many different places. In every province where we have had union certification by card, there have been changes due to ideology and not because the system is better or works in favour of a worker. A government comes in and says, "We know how to restrict the growth of a union. We're going to get rid of the card certification and put a different process in place."

The province you come from, the province of Quebec, has had the longest run of card certification, and it's still there, despite the many governments that have governed that province, because it works. It's a fair system. If you don't want to join a union, don't sign a union card.

[Translation]

**Senator Boisvenu:** I appreciate that you are standing up for the status quo. Indeed, if I were unionized, I would do the same thing. That isn't the issue, however.

Why not take a step towards greater democracy, as far as respecting confidentiality is concerned, by introducing secret ballot voting to all union decision-making?

[Traduction]

**M. Yussuff :** Je peux vous répondre. Au sein de la sphère de compétence fédérale, nous avons un système qui fonctionnait bien depuis des années. Lorsqu'on a voulu apporter des modifications au Code canadien du travail il y a une quinzaine d'années, une vaste consultation a été tenue pour connaître les différents points de vue quant à la façon de moderniser le code. Dans le cadre de ce processus, il a bien sûr été question du système d'accréditation au moyen des cartes.

Dans bien des cas, un travailleur n'est pas tenu de signer une carte pour adhérer à un syndicat. Si une majorité de travailleurs décident de ne pas signer, le syndicat ne sera pas accrédité et on ne peut rien y faire. Il arrive que le nombre de cartes signées ne soit pas suffisant et qu'un scrutin doive être tenu parmi les travailleurs, mais le système des cartes demeure le plus équitable.

Il faut bien comprendre comment les choses se passent en milieu de travail. Un employé travaille dans les locaux fournis par l'employeur et dans presque tous les cas — je pourrais en faire la liste — l'employeur préférerait que ses travailleurs ne soient pas syndiqués. Il s'ingère donc alors dans le processus démocratique de prise de décisions par ses employés. Même lorsqu'un scrutin est tenu, la partie se joue sur le terrain de l'employeur.

Je pourrais vous citer toutes sortes de formes d'intimidation. On cherche à empêcher les travailleurs d'exercer simplement leur droit démocratique de décider s'ils veulent adhérer ou non à un syndicat. Un travailleur qui signe une carte d'adhésion sait très bien qu'il le fait pour joindre les rangs d'un syndicat. Je ne vois pas où est le problème.

La situation peut effectivement différer selon les endroits. Toutes les provinces qui ont apporté des changements au système d'accréditation syndicale au moyen de cartes l'ont fait pour des considérations idéologiques, plutôt que pour améliorer le système ou le sort des travailleurs. Un gouvernement arrive au pouvoir et affirme savoir comment s'y prendre pour enrayer la croissance des syndicats. Il va pour ce faire remplacer le système des cartes par un processus différent.

C'est dans votre province, le Québec, que le régime d'accréditation au moyen des cartes est le mieux ancré. Il perdure malgré les nombreux gouvernements qui se sont succédé au pouvoir, tout simplement parce qu'il fonctionne bien. C'est un système équitable. Si vous ne voulez pas adhérer à un syndicat, vous ne signez tout simplement pas la carte.

[Français]

**Le sénateur Boisvenu :** Je comprends que vous défendiez le statu quo, et si j'étais syndiqué, je ferais de même. La question n'est pas là.

Pourquoi ne faites-vous pas un pas en avant, en termes de démocratisation, en termes de respect de la confidentialité, et pourquoi n'appliquez-vous pas, dans l'ensemble des décisions syndicales, la notion du vote secret?

My question is straightforward. I understand that you want things to stay frozen in time, so to speak; that is your position. Why not, however, take a step towards a more democratic union movement in Canada? We are one of the only countries where the system works this way. Why not embrace the value of secret ballot voting in all the decisions workers are called upon to make in your unions?

[English]

**Mr. Yussuff:** When we can stop employers from using their power to intimidate workers in the economic relationship they have, then of course we may concede to a different system, but so long as they have that power to intimidate members and threaten their lives and their economic security, card certification works to protect workers from that intimidation.

[Translation]

**Senator Pratte:** My question is for Ms. Brazeau. The picture painted by opponents of Bill C-4, who supported the previous bills, is one of workers who complain of bullying and unfair practices by unions. The picture they paint is actually twofold. On the one hand, you have the employer whose hands are tied in the face of its employees being subject to unfair labour practices by unions. Opponents of Bill C-4 argue that the Industrial Relations Board has cut employers out of the process on the grounds that they have no say and that the problem must be resolved by the employee and the union. On the other hand, you have the poor employee, who is powerless given how difficult it is to file a complaint with the Industrial Relations Board. I would like you to comment on both parts of that picture.

**Ms. Brazeau:** First, with regard to complaints against unions, in other words, complaints of coercion by unions, I want to point out something the minister mentioned. Over a period of 10 years, only six of the cases dealt with by the board involving such allegations were upheld.

We deal with these complaints quickly in situations involving applications for certification. Normally, in the context of an organizing campaign, the union will file such a complaint on behalf of the employee, when it is against the employer. Resources are usually available to help employees with complaints of this nature. We endeavour to take a flexible approach in dealing with cases involving unrepresented employees. The figures show that the problem isn't so extensive that it cannot be fixed and that it has a serious impact only as it relates to organizing drives.

Ma question est simple. Je comprends que vous vouliez rester un peu figés dans le temps; c'est votre position. Mais pourquoi ne pas faire un pas en avant vers la démocratisation du syndicalisme canadien? Le Canada est l'un des seuls pays qui fonctionnent de cette façon. Pourquoi ne vous imprégnez-vous pas de cette valeur qu'est le vote secret dans toutes les décisions que les travailleurs doivent prendre au sein de vos syndicats?

[Traduction]

**M. Yussuff :** Lorsque nous pourrions empêcher les employeurs d'utiliser leur pouvoir pour intimider les travailleurs dans le cadre de la relation économique qu'ils entretiennent avec eux, nous pourrions bien sûr considérer l'adoption d'un système différent. Mais tant et aussi longtemps que les employeurs peuvent intimider leurs travailleurs en menaçant leur gagne-pain et leur sécurité économique, nous devons continuer à tabler sur le système d'accréditation au moyen de cartes qui met les employés à l'abri d'une intimidation de la sorte.

[Français]

**Le sénateur Pratte :** Ma question s'adresse à Mme Brazeau. Les opposants au projet de loi C-4, qui étaient partisans des projets de loi précédents, décrivent une situation où des travailleurs se plaindraient d'intimidation ou de manœuvres syndicales déloyales. En fait, ils décrivent deux situations. Premièrement, il y a l'employeur qui voit ses employés soumis à des manœuvres déloyales de la part de syndicats et qui ne peut rien faire. Selon les opposants au projet de loi C-4, le Conseil des relations industrielles a exclu les employeurs de ce processus, en affirmant que ces derniers n'ont rien à dire et que le problème doit se résoudre entre les employés et les syndicats. Deuxièmement, il y aurait le pauvre employé qui est démuné, parce qu'il est très difficile pour un employé de porter plainte devant le Conseil des relations industrielles. J'aimerais que vous commentiez ces deux situations.

**Mme Brazeau :** Dans un premier temps, pour ce qui est des plaintes contre les syndicats, c'est-à-dire la coercition des syndicats, la ministre a mentionné le nombre de plaintes déposées à ce chapitre au conseil sur un nombre d'années, que nous avons traitées et qui, finalement, ont abouti à six cas, sur une période de 10 ans.

Nous traitons donc de ces plaintes rapidement dans le contexte d'une demande d'accréditation. Habituellement, dans le contexte d'une campagne d'organisation syndicale, le syndicat va porter ces plaintes au nom de l'employé, dans le cas de plaintes contre un employeur. Il y a habituellement des ressources disponibles pour aider les employés avec ce genre de plainte. Nous tentons d'adopter une approche flexible avec les dossiers des employés non représentés dont nous sommes saisis. Les statistiques démontrent que le problème n'est pas d'une ampleur telle qu'on ne peut pas le corriger, et il n'est percutant que dans le cadre des campagnes de syndicalisation.

Second, with respect to the verification of membership cards, that is the kind of thing we check during the investigation. Our labour relations officers conduct checks of individuals who signed cards to verify whether the employee really wished to sign the card and actually paid the five dollars. That information is provided to the board in a confidential report in order to protect employee confidentiality. The report is submitted to the board, which reviews all of the information before deciding whether to grant certification on the basis of the membership cards provided with the application or whether to order a vote to ascertain employees' wishes.

It is therefore up to the board to make the decision in light of all the facts provided in the case. That addresses the first part of your question.

The second part of your question, I believe, pertains to complaints against the employer.

**Senator Pratte:** I was wondering about situations where the employer witnesses a union utilizing unfair practices during a certification drive. In such a case, can the employer file a complaint regarding the union's conduct?

**Ms. Brazeau:** Yes, absolutely. Under section 96 of the Canada Labour Code, an employer can submit a complaint about actions taken. For example, solicitation is not allowed during hours of work or in the workplace. Practices that are offensive or prohibited, under the code, can also be brought to the board's attention. That is the kind of information our officers will examine and report to the board.

However, as I said, complaints of this nature did not account for a significant share of the board's workload during the period under review.

**Senator Dagenais:** Thank you to our witnesses. I'd like to share a brief anecdote that will no doubt make you smile. The Senate welcomed new independent senators, and they had to choose the committees they wanted to sit on; they cast their choices by secret ballot voting. Therefore, I cannot see how those same senators can be opposed to secret ballot voting in our study today. That was simply an aside.

**Some honourable senators:** No!

**Senator Dagenais:** I should have said, "Correct me if I'm wrong," since I was corrected.

That said, having spent more than 39 years in a union, I can tell you that, without secret ballot voting, people would have been subject to considerable bullying on many occasions. Such situations are less common in a policing environment, but take, for example, construction sites on the North Shore, where certain large unions engaged in raiding to recruit members. It was done through cards. No one can tell me there was no bullying. I won't name names for fear of being sued, but you know full well what happened on the North Shore, in Quebec. The big unions engaged in raiding. Bullying was rampant. In the more remote regions,

Dans un deuxième temps, dans le cadre de la vérification des cartes de membre, pendant l'enquête, c'est le genre de chose que nous vérifions. Nos agents de relations de travail font des vérifications auprès des gens qui ont signé des cartes pour vérifier si l'employé souhaitait vraiment signer la carte et s'il a réellement payé les 5 \$. Cela est rapporté au conseil dans un rapport confidentiel, parce qu'on veut protéger la confidentialité du souhait des employés. Le rapport est remis au conseil, qui examine toute cette information avant de décider s'il accordera l'accréditation sur la base des cartes de membre présentées avec la demande ou s'il ordonnera un vote pour aller chercher le souhait des employés.

Il revient donc à la discrétion du conseil de prendre cette décision à la lumière de tous les faits qui se présentent dans le dossier. Cela répond donc au premier volet de votre question.

Je pense que le deuxième volet concernait les plaintes contre l'employeur.

**Le sénateur Pratte :** Je voulais savoir si l'employeur est témoin, lui, d'une tactique syndicale pendant la campagne d'accréditation. Peut-il se plaindre du comportement du syndicat?

**Mme Brazeau :** Oui, effectivement, l'article 96 du Code canadien du travail permet à l'employeur de faire des plaintes par rapport aux démarches entreprises. Par exemple, on ne peut pas faire de sollicitation pendant les heures de travail, sur les lieux de travail, ou même porter à l'attention du conseil des tactiques qui seraient désobligeantes ou non permises, selon le code. C'est le genre d'information que notre agent va examiner et rapporter au conseil.

Cependant, comme je l'indiquais, ce genre de plainte n'a pas représenté une grande charge de travail pour le conseil pendant la période étudiée.

**Le sénateur Dagenais :** Merci à nos invités. Je vais vous raconter une petite anecdote qui vous fera sûrement sourire. Le Sénat a accueilli de nouveaux sénateurs indépendants qui ont dû choisir les comités auxquels ils voulaient siéger, choix qui s'est fait par vote secret. Je ne comprends donc pas comment, aujourd'hui, ces mêmes sénateurs pourraient être contre le vote secret. C'était simplement une petite parenthèse.

**Des sénateurs :** Non!

**Le sénateur Dagenais :** J'aurais dû dire : « Corrigez-moi si je me trompe », car on m'a corrigé.

Cela étant dit, comme j'ai été syndiqué pendant plus de 39 ans, je puis vous affirmer qu'à plusieurs reprises, s'il n'y avait pas eu de vote secret, il y aurait eu beaucoup d'intimidation. Dans le milieu policier, ces situations sont moins fréquentes, mais je vous donne comme exemple les chantiers de construction de la Côte-Nord, où certains grands syndicats faisaient du maraudage afin de recruter des membres. Cela se faisait par carte. Qu'on ne me dise pas qu'il n'y a pas eu d'intimidation! Je ne nommerai personne de peur de me faire poursuivre, mais vous savez très bien ce qui s'est passé sur la Côte-Nord, au Québec. Les grands syndicats ont fait du



where everyone knows each other, people were extremely bullied, and there's no denying it. It was all done through the sale of membership cards.

That should help you understand why I believe secret ballot voting must be upheld: it serves to protect workers. It is well and good to talk about rights and the Constitution, but it is also important to talk about the workers, and secret ballot voting protects them. What is your take on that?

**Ms. Brazeau:** Are you asking me or the union representatives?

**Senator Dagenais:** I am asking you, but if the union representatives wish to answer, they should feel free to do so.

[English]

**Mr. Yussuff:** Bill C-525 was presented as a “mountain of complaints” involving union intimidation and coercion during certification. During the process of that piece of legislation becoming law, the evidence that was put before this committee and the house proved that it was completely false, but the bill was made into law despite the evidence put before this committee.

So if this committee's role is for sober second thought, I would like you to simply go back to the evidence that was put forth on why Bill C-525 was put forward.

I don't work for the board. The board has its own process of collecting data and providing it in a fair manner to this committee. When the board presented again, there was never any evidence on the basis in which this bill was brought forth and then passed into law. I think the Senate has a duty and responsibility to do the right thing.

**The Chair:** Mr. Roberts, do you have a response?

**Chris Roberts, Director, Social and Economic Policy Department, Canadian Labour Congress:** I very quickly want to draw senators' attention to a portion of the testimony from Ms. Brazeau regarding the experience under Bill C-525 and the fact that votes were required in all instances during the 18-month period in which Bill C-525 has been in effect, which have confirmed, vindicated the level of support indicated by cards.

The inference that somehow intimidation would otherwise be revealed in the event of a mandatory secret ballot election is simply unsubstantiated on the evidence.

**Ms. Brazeau:** To correct that, I didn't say “all”; I said “majority of.”

**Mr. Roberts:** The majority.

maraudage. Il y a eu énormément d'intimidation. Dans les régions plus isolées, où les gens se connaissent, les gens étaient très intimidés, et on ne peut pas le cacher. En outre, tout cela se faisait par vente de cartes de membre.

Vous comprendrez pourquoi je pense que le vote secret doit être maintenu, parce que c'est ce qui protège les travailleurs. On a beau parler de Constitution et de droits, il faut aussi parler des travailleurs, et le vote secret protège les travailleurs. Qu'en pensez-vous?

**Mme Brazeau :** C'est à moi que s'adresse votre question ou aux représentants syndicaux?

**Le sénateur Dagenais :** Ma question s'adresse à vous, mais si les représentants syndicaux veulent y répondre, qu'ils se sentent bien à l'aise.

[Traduction]

**M. Yussuff :** On a cherché à justifier le projet de loi C-525 en parlant d'une « montagne de plaintes » au sujet de mesures d'intimidation et de coercion prises par le syndicat pendant le processus d'accréditation. Les éléments produits devant ce comité et celui de la Chambre aux fins de l'adoption de ce projet de loi ont démontré que ces allégations étaient totalement fausses, mais la loi est tout de même entrée en vigueur.

Si le rôle de votre comité est bien d'offrir un second examen objectif, j'aimerais simplement que vous vous penchiez à nouveau sur les témoignages entendus concernant le projet de loi C-525.

Je ne travaille pas pour le conseil. Celui-ci a ses propres façons de faire pour recueillir des données et les présenter au comité de façon juste et équitable. Il n'a pas été à même de produire des preuves justifiant l'adoption de ce projet de loi. Je pense que le Sénat a le devoir et la responsabilité de prendre les mesures qui s'imposent.

**Le président :** Monsieur Roberts, vous vouliez répondre?

**Chris Roberts, directeur, Services des politiques sociales et économiques, Congrès du travail du Canada :** J'aimerais attirer brièvement l'attention des sénateurs sur une partie du témoignage de Mme Brazeau concernant l'expérience vécue avec l'application du projet de loi C-525 et le fait qu'un scrutin était requis dans tous les cas pendant les 18 mois écoulés depuis que les nouvelles dispositions sont en vigueur. Tous ces scrutins ont confirmé le niveau d'adhésion indiqué par le nombre de cartes signées.

Les faits ne corroborent tout simplement pas les allégations voulant que des manœuvres d'intimidation seraient mises au jour advenant l'instauration d'un scrutin secret obligatoire.

**Mme Brazeau :** Pour que les choses soient bien claires, je n'ai pas dit que c'était dans tous les cas, mais bien dans la majorité des cas.

**M. Roberts :** La majorité.

[Translation]

**Senator Bellemare:** I am going to ask my question in French, but feel free to answer in the language of your choice. Like my friend, Senator Dagenais, I, too, want to share a brief anecdote.

I am old enough to recall what my grandfather said to me when there was talk of an election in Quebec, in the 1950s. He said to me, “You will see, Duplessis will get in again.” So I asked him why he said that. He answered, “Diane, Duplessis has posted a man next to the door where people will go to cast their vote. So, obviously, they will vote for the right party.” That’s my little anecdote, and there you have my thoughts on secret ballot voting in companies, because most secret ballot voting happens in companies.

My next question concerns the indirect consequences of the secret vote. When we look at everything written in the United States when the voting system changed — and in the provinces, the study mentioned by the minister — the studies show that, when a secret voting system is adopted, the rate of unionization decreases in relation to the rate obtained as a result of the card system. When we look at the data in your annual report, we see that, for the four years from 2011 to 2015, a certification application had a 71.25 per cent probability of being accepted on average. In other words, for the period in which the figures were provided and the card system was used, a union had a 71.25 per cent probability of being successfully certified.

In the annual report data, we see that there are two columns for 2015-16. There are the figures for 2015-16 before the change, with the card system, and the figures for 2015-16 after the change. However, according to your report, the application had a 69 per cent probability of being accepted with the card system, and a 54 per cent probability of being accepted with the mandatory vote system. This confirms that the adoption of the mandatory vote reduces unionization. In the tables that you submitted, you didn’t make the distinction between before and after. I was wondering whether it could still be determined that unionization was higher before than after.

**Ms. Brazeau:** It’s the table on page 9 of the document provided today. We didn’t separate the data from 2015-16. Bill C-525 came into force in June 2015.

[English]

That is page 9 in the report. In our annual report, we split that year in two because we had three months in the previous system and nine months under Bill C-525. For the purpose of this report, I decided to show a year-after-year comparison, and we have the data up to December 31, 2016.

[Français]

**La sénatrice Bellemare :** Je poserai ma question en français, mais vous avez le loisir d’y répondre dans la langue de votre choix. Tout comme mon ami, le sénateur Dagenais, qui vous a raconté une petite anecdote, je ferai de même.

Je suis assez âgée pour me souvenir de ce que mon grand-père me disait lorsqu’on parlait d’élections au Québec, dans les années 1950. Il était capable de me dire : « Tu vas voir, ce sera encore Duplessis qui sera élu. » Je lui demandais : « Grand-papa, pourquoi tu dis ça? » « Diane, Duplessis a posté un homme à côté de la porte où tu iras voter. Alors, c’est sûr que tu vas voter, supposément, du bon bord. » Voilà pour l’anecdote et pour le vote secret dans l’entreprise, parce que la majorité des votes secrets se font au sein d’entreprises.

Ma prochaine question a trait aux conséquences indirectes du vote secret. Lorsqu’on regarde tout ce qui a été écrit aux États-Unis lorsque le système de vote a changé — et dans les provinces, l’étude dont a parlé la ministre —, les études montrent que lorsqu’on adopte un système de vote secret, le taux de syndicalisation diminue par rapport au taux obtenu grâce au système de cartes. En examinant vos données, telles qu’elles apparaissent dans votre rapport annuel, on constate que, de 2011 à 2015, pour ces quatre années, la moyenne des probabilités qu’une demande d’accréditation soit acceptée est de 71,25 p. 100. En d’autres mots, au cours de la période dont les chiffres ont été donnés, où on utilise le système de cartes, la probabilité qu’un syndicat réussisse à être accrédité est de 71,25 p. 100.

Toujours dans les données du rapport annuel, on constate qu’il y a deux colonnes pour 2015-2016. Il y a les chiffres de 2015-2016 avant le changement, avec le système de cartes, et les chiffres de 2015-2016 après le changement. Or, dans votre rapport, la probabilité que la demande soit acceptée est de 69 p. 100 avec le système de cartes et elle tombe à 54 p. 100 avec le système de vote obligatoire. Cela confirme que l’adoption du vote obligatoire réduit la syndicalisation. Dans les tableaux que vous avez présentés, vous n’avez pas fait la distinction entre l’avant et l’après, et je me demandais si on pouvait toujours conclure qu’avant, la syndicalisation était plus élevée qu’après.

**Mme Brazeau :** C’est le tableau qui se trouve à la page 9 du document qui vous a été remis aujourd’hui. Effectivement, nous n’avons pas séparé les données de 2015-2016. Le projet de loi C-525 est entré en vigueur en juin 2015.

[Traduction]

C’est à la page 9 du rapport. Dans notre rapport annuel, nous avons scindé l’exercice en deux parties, car nous avons fonctionné pendant trois mois avec l’ancien système et neuf mois sous le régime du projet de loi C-525. Pour les fins du rapport que je vous sou mets aujourd’hui, j’ai décidé de présenter une comparaison annuelle, et nos données vont jusqu’au 31 décembre 2016.

You can see here, on the last line, it did go down. The probability of granting the certification has gone down last year and again this year compared to the previous year. But if you look at 2013-14, there was a low granting of certifications that year.

In my view, it is a bit early to establish the trend, but it does show over a year's period that it did go down. I wonder what caused that under Bill C-525 and whether it is, in fact, the mandatory vote.

You'll see the second line shows a number of withdrawals, and that usually occurs when they come in with an application. There are discussions between the parties; there is another union involved; or they realize the unit is larger than what they had applied for and then there's a decision to withdraw the application.

There seems to have been a high level of withdrawals since the coming into force of Bill C-525. I can't explain exactly why that happened, but I would caution about the trend that is appearing in this chart. But it does, in fact, show that it did go down under Bill C-525.

**Senator Tannas:** Thank you for that explanation, which I think raises more questions for me.

I'd like to ask a question of Mr. Yussuff from the CLC. As senators, we got well over 2,000 emails on this, at least in my office, from union workers who said, "Please support Bill C-4." To be fair, a lot of them were form emails that somebody had written for them and they forwarded them, or however the process works. Many of them, though, actually went to the trouble of freestyling a little and putting their own comments in. Not a single one mentioned secret ballot as an issue; not one.

Together with the independent survey that we heard about last time that said that 80 per cent of workers across the country support secret ballot and think it makes sense is the fact that everybody in this building and the House of Commons understand secret ballots, how they got their job. We use it all over the place.

I understand that the current system of "card check" works, and I'm certain that the Castro regime and communist China said that their voting system, which always provided a result, worked perfectly.

I'm having a lot of trouble swallowing this. I also get that it results in fewer successful union certifications. That's because every single worker has the power in their hand to make their own decision, and I don't understand what's wrong with that.

Comme vous pouvez le constater à la dernière ligne du tableau, il y a eu diminution. Les chances d'obtenir une accréditation ont baissé l'an dernier et à nouveau cette année, par rapport à l'année précédente. Il faut toutefois noter que le taux d'accréditation était également faible en 2013-2014.

À mon avis, il est un peu trop tôt pour dégager une tendance, mais on observe bel et bien une diminution d'une année à l'autre. Je ne sais pas à quoi cette baisse est attribuable dans le contexte du projet de loi C-525 et s'il convient effectivement de blâmer le scrutin obligatoire.

La deuxième ligne du tableau indique le nombre de demandes retirées par le requérant. Ainsi, au moment de présenter une demande, il y a discussion entre les parties et on se rend compte qu'un autre syndicat est en cause ou que l'unité de négociation est plus grande que ce qu'on avait pensé au départ. On décide alors de retirer la demande.

Il semble y avoir un grand nombre de demandes qui ont été retirées depuis l'entrée en vigueur du projet de loi C-525. Je ne peux pas vous dire exactement pourquoi il en est ainsi, mais je vous invite à suivre de près la tendance qui semble se dessiner dans ce tableau. Reste quand même qu'il y a eu effectivement diminution avec l'adoption du projet de loi C-525.

**Le sénateur Tannas :** Merci pour cette explication qui soulève pour moi d'autres interrogations.

J'ai une question pour M. Yussuff du CTC. Les bureaux des sénateurs, le mien tout au moins, ont été inondés de plus de 2 000 courriels de travailleurs syndiqués nous demandant d'appuyer le projet de loi C-4. Je dois toutefois préciser qu'il s'agissait dans bien des cas de courriels types rédigés pour le compte des syndiqués et qu'ils n'avaient qu'à retransmettre. Plusieurs d'entre eux se sont toutefois donné la peine d'y ajouter leurs propres commentaires. Pas un seul de ces courriels n'indiquait que le scrutin secret posait problème. Absolument aucun.

Il faut ajouter à cela l'enquête indépendante dont on nous a parlé la dernière fois qui indiquait que 80 p. 100 des travailleurs canadiens sont favorables au scrutin secret et estiment que c'est la façon logique de faire les choses, tout en considérant que ceux qui travaillent ici et à la Chambre des communes comprennent très bien comment fonctionnent les scrutins secrets. Nous y avons recours sans cesse, et c'est ainsi que plusieurs ont obtenu leur emploi.

Je veux bien croire que le système actuel de vérification au moyen des cartes fonctionne, mais je suis persuadé que les dirigeants du régime Castro et de la Chine communiste vous diraient que leur système de scrutin fonctionne parfaitement et qu'il a toujours produit un résultat.

J'ai beaucoup de mal à avaler tout ça. Je comprends aussi qu'il en ait résulté un nombre inférieur de demandes d'accréditation syndicale qui ont été accueillies. C'est dû au fait que chaque travailleur a le pouvoir de prendre ses propres décisions, et je ne vois pas ce qu'il y a de mal là-dedans.

Do you have any comments on the fact that we did not hear one single exhortation from a worker about secret ballot?

**Mr. Yussuff:** If our members were writing to all senators urging them to pass Bill C-4, they are fully aware that Bill C-4 includes two pieces of legislation.

**Senator Tannas:** I should clarify. Every one of them ranted about Bill C-377. There are many of us in the room who have one feeling about Bill C-377 and one feeling about secret ballot. In fact, the Senate recently amended the RCMP bill to put secret ballot in.

Again, with Bill C-377, everybody is against. What about this?

**Mr. Yussuff:** Senators, we have 3.3 million members. If you want me to encourage them to write you letters regarding Bill C-525, I will gladly get you as many emails that will satisfy your curiosity. That's not a problem.

With regard to secret ballots, the one fundamental aspect you keep forgetting in this equation is the power of the employer and the influence they have with members in the workplace. I have never met a single employer, when unions are trying to get certified, that embraced the fact their workers are going to join a union.

Workers change their minds, just like citizens do, but in the context of when your job is at stake, under the threat of an employer saying, "We're going to shut the workplace down," or "We're going to change the economic situation with you," people do make alternative decisions.

There are many workers who join unions. I used to be an organizer for my union in my younger days, and I used to conduct organizing drives. In many cases, even though there were a thousand workers in the workplace, not every single one of them signed a union card. Many could have refused to sign a union card, and that's their right. But the ones who chose to do so, and if a majority of them chose to do so, are they not entitled for the unit to be certified?

I think you have to put in context the power and the dynamic of the relationship within the workplace. It is the employer's workplace and there are supervisors. I'm not saying every employer intimidates workers, but there is not a single location in my lifetime in which I have seen an employer embrace the union organizing drive. "What can I do to help you to make this successful?" Never.

J'aimerais bien savoir ce que vous pensez du fait que nous n'avons pas reçu une seule plainte d'un travailleur au sujet du scrutin secret.

**M. Yussuff :** Nos syndiqués écrivent à tous les sénateurs pour les exhorter d'adopter le projet de loi C-4 en sachant très bien que ce projet de loi vise à modifier deux lois distinctes.

**Le sénateur Tannas :** Permettez-moi de préciser quelque chose. Ils avaient tous à redire contre le projet de loi C-377. Bon nombre d'entre nous ont une certaine opinion au sujet du projet de loi C-377 et une autre opinion concernant le scrutin secret. De fait, le Sénat a récemment modifié le projet de loi touchant la GRC pour imposer le scrutin secret.

Tout le monde s'oppose au projet de loi C-377. Qu'en est-il du scrutin secret?

**M. Yussuff :** Nous comptons 3,3 millions de membres. Si vous voulez que je leur demande de vous écrire concernant le projet de loi C-525, je me ferai un plaisir de m'assurer que vous recevrez suffisamment de courriels pour satisfaire votre curiosité. Cela ne pose aucun problème.

Pour ce qui est des scrutins secrets, vous semblez sans cesse perdre de vue l'aspect fondamental dans l'équation, soit celui du pouvoir dont jouit l'employeur et de l'influence qu'il exerce sur les syndiqués en milieu de travail. Dans le contexte des tentatives d'accréditation, je n'ai jamais vu un seul employeur qui se réjouissait à l'idée de voir ses travailleurs adhérer à un syndicat.

Il arrive que des travailleurs changent simplement d'idée comme les autres citoyens peuvent le faire, mais certains peuvent aussi être incités à prendre d'autres décisions lorsque leur emploi est en jeu, c'est-à-dire lorsque l'employeur les menace de fermer boutique ou de modifier les termes de leurs relations économiques.

De nombreux travailleurs choisissent de devenir membres d'un syndicat. J'ai été moi-même organisateur syndical lorsque j'étais plus jeune, et je menais des campagnes de syndicalisation. Dans bien des cas, il pouvait y avoir jusqu'à un millier d'employés dans un lieu de travail et ils n'acceptaient pas tous de signer une carte d'adhésion. Plusieurs refusaient, comme ils étaient tout à fait en droit de le faire. Mais dans les situations où la majorité des travailleurs décident de signer une carte d'adhésion, n'ont-ils pas droit à ce que leur syndicat soit accrédité?

Je crois qu'il faut bien prendre en considération les relations qui ont cours en milieu de travail et les pouvoirs qui peuvent s'y exercer. Le milieu de travail relève de l'employeur qui peut compter sur le soutien de ses gestionnaires. Je ne suis pas en train de vous dire que tous les employeurs intimident leurs travailleurs, mais je ne me souviens pas d'une seule situation où un employeur aurait vu d'un bon œil une campagne de syndicalisation. Il n'y en a jamais aucun qui nous a demandé qu'est-ce qu'il pouvait faire pour nous faciliter les choses.

I understand that; I get it. We add an element in the workplace that will change the relationship. Workers will have a voice and they will, of course, be bargaining their economic conditions with their employer.

I think you need to put that in this reality. In every place across this country, in provinces that have had card certification, the only time it has changed is because of ideology. The government that got elected basically says, "We're going to change the system."

In Quebec, by the way, for the longest period in the history of this country, card certification existed despite the regime. They say it is a stable system to allow workers to make a choice to join a union.

**Senator Omidvar:** My question is for Professor Ryder.

I want to thank you for making your presentation in non-legal language; even I understood it.

You believe that Bill C-377 was unconstitutional. The law has been on the books now for roughly 18 months. Has a challenge been launched, and, if so, what is the status of the outcome?

**Mr. Ryder:** I'm afraid I don't know the answer to that, Senator Omidvar. I've seen in the previous testimony that it's been presented. I can't remember if it was in the house committee or here that there was some mention of a challenge that had been initiated by the Alberta Union of Public Employees in the Alberta Court of Queen's Bench, but there has not been a ruling yet. I don't know if it's gone to trial or not.

**An Hon. Senator:** It's in abeyance.

**Mr. Ryder:** It has been put in abeyance.

**Senator Lankin:** Let me declare for transparency purposes that in my professional life I've been a union organizer, a union negotiator and an economic researcher. I have many anecdotes of situations in organizing where there was employer intimidation and I'm sure there are an equal number that could be found of where there was union intimidation. I think there's an ideological divide on this issue that sometimes overshadows an evidence base on either side of these arguments, so I just want to be transparent about that.

I'm not going to speak about Bill C-377. I think most people in the Senate will find that a mistake was made. It's unconstitutional, and our job — in fact the very first job of the

C'est une attitude que je comprends tout à fait. Nous ajoutons un ingrédient qui va modifier la nature des relations de travail. Les employés vont avoir leur mot à dire et pourront bien sûr négocier avec l'employeur pour déterminer les modalités financières de leur apport.

Je pense qu'il faut placer les choses dans leur contexte. Toutes les fois qu'une province a voulu changer un système d'accréditation fondé sur les cartes d'adhésion, c'était uniquement pour des motifs idéologiques. C'était le fait d'un gouvernement élu en affirmant à toutes fins utiles qu'il allait changer le système.

Soit dit en passant, c'est au Québec que le régime d'accréditation au moyen de cartes a été en usage le plus longtemps au pays, sans égard aux gouvernements au pouvoir. On estime que c'est un système stable qui permet aux travailleurs de décider ou non s'ils veulent adhérer à un syndicat.

**La sénatrice Omidvar :** Ma question s'adresse à M. Ryder.

Je veux vous remercier d'avoir évité le jargon juridique dans votre exposé, ce qui facilite beaucoup la compréhension pour des gens comme moi.

Vous êtes d'avis que le projet de loi C-377 était inconstitutionnel. Les mesures prévues dans ce projet de loi sont en application depuis environ 18 mois. Y a-t-il eu contestation constitutionnelle et, le cas échéant, où en est rendue cette démarche?

**M. Ryder :** J'ai bien peur de ne pas avoir de réponse à vous fournir, sénatrice Omidvar. J'ai vu dans les témoignages précédents, mais je ne me souviens pas si c'était devant le comité de la Chambre ou celui-ci, qu'il avait été question d'une contestation logée par le Syndicat de la fonction publique de l'Alberta devant la Cour du Banc de la Reine de cette province. Il n'y a pas encore eu de décision en l'espèce, et je ne sais même pas si la cause a été entendue.

**Une voix :** Elle est en suspens.

**M. Ryder :** La cause est en suspens.

**La sénatrice Lankin :** Par souci de transparence, je dois vous déclarer que j'ai été moi-même organisatrice syndicale, négociatrice syndicale et chercheuse en économie. Je pourrais vous citer de nombreux cas de syndicalisation où il y a eu de l'intimidation de la part de l'employeur, et je suis persuadée que l'on pourrait en trouver tout autant où c'est le syndicat qui se livrait à de l'intimidation. Je pense qu'il existe en la matière un fossé idéologique qui a parfois préséance sur la valeur de la preuve produite pour appuyer l'argumentation présentée de part et d'autre. Je voulais donc seulement que vous connaissiez mes antécédents.

Je ne vais pas vous parler du projet de loi C-377. Je crois que la plupart des gens au Sénat vous diraient qu'une erreur a été commise. Ce projet de loi est inconstitutionnel et notre rôle

Senate around constitutional compliance — is around the federal and provincial division of powers, and I think people will feel that.

But on Bill C-525, I'd like to ask this question of the board. The evidence that people are bringing forward is after the fact, about its diminishing unionization certification, and that could be because there were too many cards because of union intimidation and when they get to you their secret ballot they vote differently. Or it could be because of the vote, the employer workplace and the kind of intimidation.

I don't think we have an evidence base here. I also think it's an ideological vote and that's not our purpose. The government is living up to a commitment they made in a campaign. Unless we have regional, constitutional or whatever grounds, I don't know why we're weighing in in this way.

I would like you to share with us whatever you can about evidence of either employer or union intimidation, unfair practices that have been brought to light through those complaints, understanding that many people in either situation who have experienced intimidation may not complain. But there must be some evidence that's come forward. What do you know about it, and how does that inform the position that you've taken in favour of the repeal of Bill C-525?

**Ms. Brazeau:** Thank you, senator, for your question.

I've asked for a review of the complaints of unfair labour practices that have been filed since the coming into force of Bill C-525 that are directly linked to a certification application. We've concluded that there has been an increase in the number of complaints filed since the coming into force of mandatory votes related to employer conduct during the organizing campaign and the conduct of the vote.

We've received 26 ULP — unfair labour practices — complaints since the coming into force. Now, we haven't been able to deal with all of them because some of them are still ongoing, but 11 have been resolved because we did hold the vote and at the end of the day the complaints were resolved through mediation. But we still have 11 of those complaints pending before the board, so the outcome is still unclear as to the conduct or the conclusion of those complaints.

**Senator Lankin:** Thank you.

[*Translation*]

**Senator Boisvenu:** I have a question concerning morality. Unions benefit from two major privileges in Canada. Even though 55 per cent of workers sign their union membership card,

premier au Sénat en la matière concerne le partage des pouvoirs entre le fédéral et les provinces. Je crois que tout le monde en conviendra.

J'ai toutefois une question pour la représentante du conseil concernant le projet de loi C-525. Les données produites à la suite de l'application de ces mesures indiquent une baisse de l'accréditation syndicale, laquelle pourrait être attribuable au trop grand nombre de cartes signées en raison de l'intimidation exercée par le syndicat tant et si bien que les résultats peuvent être différents lorsqu'on passe au scrutin secret. Une autre explication viendrait du fait que le scrutin se tient dans les locaux de l'employeur et qu'il y a une certaine forme d'intimidation qui peut intervenir dans ce contexte.

Je ne pense pas que nous ayons vraiment de preuves concrètes. J'estime également que c'est un débat idéologique et ce n'est pas le but de notre présence ici. Le gouvernement donne suite à l'engagement pris pendant la campagne électorale. À moins que nous ayons des motifs régionaux, constitutionnels ou autres, je ne vois pas pourquoi nous interviendrions de cette manière.

J'aimerais que vous nous indiquiez si vous possédez des éléments prouvant qu'il y aurait eu intimidation de la part de l'employeur ou du syndicat, et notamment des pratiques déloyales dénoncées dans les plaintes que vous recevez, en sachant très bien que de nombreuses victimes d'intimidation dans un cas comme dans l'autre ne portent pas plainte. Il doit bien toutefois y avoir certaines preuves que vous pouvez nous fournir. Que savez-vous exactement de la situation et en quoi cela va-t-il dans le sens de la position que vous avez adoptée en faveur de l'abrogation du projet de loi C-525?

**Mme Brazeau :** Merci, sénatrice, pour cette question.

J'ai demandé à ce que l'on passe en revue les plaintes de pratiques déloyales de travail directement liées à une demande d'accréditation qui ont été déposées depuis l'entrée en vigueur du projet de loi C-525. Nous avons ainsi pu conclure qu'il y a eu, depuis l'adoption du scrutin obligatoire, une hausse du nombre de plaintes déposées relativement à la conduite de l'employeur pendant la campagne de syndicalisation et lors du scrutin lui-même.

Nous avons reçu 26 plaintes pour pratiques déloyales de travail depuis l'entrée en vigueur de la loi. Certaines sont en cours de traitement, mais 11 d'entre elles ont été réglées par la médiation après la tenue du vote. Il y a cependant encore 11 de ces plaintes qui sont à l'étude par le conseil, et on ignore pour l'instant ce qu'il en adviendra.

**La sénatrice Lankin :** Merci.

[*Français*]

**Le sénateur Boisvenu :** J'ai une question qui porte sur la moralité. Les syndicats bénéficient de deux grands privilèges au Canada. Même si 55 p. 100 des travailleurs signent leur carte

100 per cent of union members pay dues in keeping with the Rand formula. As a worker, I can't opt out of this formula. I'm required to be unionized. The other privilege you know is that the dues you collect from unions are paid by all Canadian workers, for unions. If I contribute \$1,000 a year, I will receive about \$400 or \$500 depending on my tax rate. Non-unionized workers also pay for this privilege.

During the red square crisis, unions, including the Confédération des syndicats nationaux, paid students to participate in demonstrations. Many Quebecers were against this principle.

If I pay dues to benefit from these privileges, why don't I have access to the unions' financial record?

**Ms. Brazeau:** I'll turn the floor over to the representative of the unions. I monitor compliance with the legislation on behalf of the board. Therefore, I won't take a position on this issue.

[English]

**Mr. Yussuff:** In the province of Quebec, where union members pay union dues, they have the right to financial information of the union. That is a fact.

[Translation]

**Senator Boisvenu:** What I'm saying is that I'm not unionized. My taxes help pay for this privilege, which is that union members can benefit from a tax deduction. My money pays for this. The union indirectly deducts from my pay an amount used to organize public demonstrations that I oppose. Why don't I have the right to access the union information on the funding for these demonstrations? My money was used to fund these demonstrations.

[English]

**Mr. Yussuff:** If we want to have a debate about all the different tax holidays that are in the tax code in this country and who is privileged and who isn't, that's a good debate. But the reality is that it is a legal right for union members to deduct their union dues from their income tax.

**Senator Boisvenu:** It's a privilege.

**Mr. Yussuff:** No, it's a legal right given by the Government of Canada.

**Senator Boisvenu:** And what about transparency?

**Mr. Yussuff:** If the Government of Canada should choose take it away, that's a debate we will have in our democracy. That's a right, not a privilege. It's a right.

d'adhésion syndicale, 100 p. 100 des syndiqués versent une cotisation syndicale conformément à la formule Rand. Comme travailleur, je ne peux pas me soustraire à cette formule. J'ai l'obligation d'être syndiqué. L'autre privilège que vous connaissez, c'est que les cotisations que vous allez chercher chez les syndicats sont payées par l'ensemble des travailleurs canadiens, pour les syndiqués. Si je verse une cotisation de 1 000 \$ par année, je recevrai environ 400 \$ ou 500 \$ selon mon taux d'imposition. Les travailleurs non syndiqués paient aussi pour ce privilège.

Lors de la crise des carrés rouges, des syndicats, dont la Confédération des syndicats nationaux, ont payé des étudiants pour qu'ils participent aux manifestations. De nombreux Québécois étaient contre ce principe.

Si je verse une cotisation pour avoir ces privilèges, pourquoi n'ai-je pas accès au bilan financier des syndicats?

**Mme Brazeau :** Je vais laisser la parole au représentant des syndicats. Je veille à l'application de la loi au nom du conseil. Donc, je ne prendrai pas position sur cette question.

[Traduction]

**M. Yussuff :** Au Québec, les travailleurs qui paient leurs cotisations syndicales ont le droit de connaître la situation financière du syndicat. C'est un fait établi.

[Français]

**Le sénateur Boisvenu :** Ce que je dis, c'est que je ne suis pas syndiqué. Mes impôts servent donc à payer ce privilège, soit que les syndiqués puissent bénéficier d'une déduction d'impôt. C'est mon argent qui paie pour cela. Le syndicat prélève indirectement sur ma paie un montant qui servira à organiser des manifestations publiques auxquelles je m'oppose. Pourquoi n'ai-je pas le droit d'avoir accès à de l'information syndicale sur le financement de ces manifestations? C'est mon argent qui a servi à financer ces manifestations.

[Traduction]

**M. Yussuff :** Nous pourrions fort bien débattre des différentes mesures d'exonération fiscale offertes au Canada en cherchant à déterminer qui est privilégié et qui ne l'est pas. Le fait demeure toutefois que la loi confère aux syndiqués le droit de déduire leurs cotisations de leur revenu imposable.

**Le sénateur Boisvenu :** C'est un privilège.

**M. Yussuff :** Non, c'est un droit conféré par le gouvernement du Canada par voie législative.

**Le sénateur Boisvenu :** Et qu'en est-il de la transparence?

**Le sénateur Yussuff :** Si le gouvernement du Canada devait décider de nous enlever ce droit, il y aurait tout lieu d'en débattre dans le cadre de notre processus démocratique. C'est un droit et non un privilège, un point c'est tout.

**The Chair:** We're going to wrap it up at that. I want to thank the witnesses for their patience and their consideration and, of course, for their testimony. It is much appreciated by all of us.

Members, before you leave your seats, we have a couple of business matters we have to deal with — two motions. I'm going to read them and look for a mover. I think you all have them in front of you.

I move that notwithstanding the motion adopted on November 24, 2016, the members of the steering committee be provided with a copy of the in camera transcripts from that meeting to aid them in guiding the analysts in the drafting the final report; and that all copies of the transcripts be destroyed no later than the date of the tabling of the final report in the Senate.

This doesn't make it clear for new members. This is dealing with the study on court delays, which the committee dealt with over the course of last year. We went in camera in November, our final meeting on it. The committee made its recommendations to our analysts who were trying to pull all of this report together. So what we're now looking for, there was a standard in camera motion that dealt with keeping the transcripts locked up, if you will. This motion will allow release of the transcripts of that meeting for the steering committee when they're dealing with the analysts with respect to preparing the draft report before bringing it before the full committee.

Can I have a mover for that motion?

Senator Boisvenu moves that.

Any questions surrounding this? Seeing none, all in favour?

**Hon. Senators:** Agreed.

**The Chair:** Motion agreed to.

I will read the second motion into the record.

That, pursuant to the order adopted by the Senate on December 7, 2016, the membership of the Subcommittee on Agenda and Procedure be increased by one non-voting member chosen from the senators who are not members of a recognized party, to be designated after the usual consultations.

Can I have a mover for that motion and then we can have some discussion?

Moved by Senator Boniface.

Are we all familiar with this? No questions or concerns? All in favour?

**Hon. Senators:** Agreed.

**The Chair:** Motion carried.

(The committee adjourned.)

**Le président :** Nous allons en rester là pour aujourd'hui. Je tiens à remercier nos témoins pour leur patience et leur consciencieuse contribution à nos travaux. Nous vous en sommes tous très reconnaissants.

Chers collègues, je vous prie de patienter quelques instants, car nous avons deux motions dont il faut traiter. Je vais vous les lire en demandant à quelqu'un d'en faire la proposition. Je pense que vous les avez tous en main.

Je propose que, nonobstant la motion adoptée le 24 novembre 2016, les membres du comité directeur reçoivent un exemplaire des transcriptions des délibérations à huis clos de cette réunion pour leur permettre d'aider les analystes à rédiger le rapport final; et que tous les exemplaires des transcriptions des délibérations soient détruits au plus tard le jour du dépôt du rapport final au Sénat.

Ce n'est pas nécessairement clair pour les nouveaux membres. Cette motion concerne l'étude sur les retards dans le système judiciaire que notre comité a menée pendant la dernière année. Notre dernière séance sur ce sujet s'est tenue à huis clos en novembre. Les membres du comité ont alors formulé leurs recommandations à nos analystes pour les guider dans la production de ce rapport. Comme c'est toujours le cas à huis clos, une motion a été adoptée pour que la transcription de la séance ne soit pas diffusée. La motion que je viens de vous lire fera en sorte que la transcription en question pourra être mise à la disposition des membres du comité directeur aux fins de leurs échanges avec les analystes en vue de la rédaction du rapport à soumettre au comité plénier.

Est-ce que quelqu'un veut présenter cette motion?

Le sénateur Boisvenu en fait la proposition.

Des questions à ce sujet? Tous ceux qui sont pour?

**Des voix :** D'accord.

**Le président :** La motion est adoptée.

Je vous lis maintenant la seconde motion.

Que, conformément à l'ordre adopté par le Sénat le 7 décembre 2016, le nombre de membres du Sous-comité du programme et de la procédure soit augmenté par l'ajout d'un membre sans droit de vote choisi parmi les sénateurs qui ne sont pas membres d'un parti reconnu, et désigné après les consultations d'usage.

Est-ce que quelqu'un veut présenter cette motion pour que nous puissions ensuite en débattre?

La motion est présentée par la sénatrice Boniface.

Tout le monde sait de quoi il est question? Des interrogations ou des préoccupations? Tous ceux qui sont pour?

**Des voix :** D'accord.

**Le président :** La motion est adoptée.

(La séance est levée.)



OTTAWA, Thursday, February 2, 2017

The Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs, to which was referred Bill C-4, An Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Public Service Labour Relations Act and the Income Tax Act, met this day at 10:31 a.m. to give clause-by-clause consideration to the bill.

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

[*English*]

**The Chair:** Good morning and welcome, colleagues, invited guests and members of the general public who are following today's proceedings of the Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs. Today we continue our consideration of Bill C-4, an Act to amend the Canada Labour Code, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Public Service Labour Relations Act and the Income Tax Act.

Joining us this morning are John Mortimer, President, Canada LabourWatch Association; Derrick Hynes, Executive Director, FETCO Inc.; and joining us by video conference from Vancouver is Charles Lammam, Director, Fiscal Studies, Fraser Institute. Mr. Lammam can only be with us for one hour, so keep that in mind. With respect to questions, the other witnesses can appear for a more extended period of time. We're hoping that Aaron Wudrick will be able to join us, as well. He's from the Canadian Taxpayers Federation.

We will begin. Mr. Mortimer, if you have an opening statement, please proceed.

**John Mortimer, President, Canada LabourWatch Association:** Honourable senators, please look at Appendix A of our submission for a copy of a current labourer webpage that has this to say about union cards:

Don't sign anything! You do not have to sign anything. Don't be tricked into signing something "to get more information" . . . "It's just a sneaky way to get a member to sign a card signing". . . .

The horse's mouth speaketh the truth. Union organizers lie. Employees might be told the card is just to get more information or just to get a vote, but in card check jurisdictions, unionization is the goal and the result of this trickery.

The Minister of Labour, union leaders, lawyers, academics and labour boards point to the low number of rulings about such union tactics. The four most recent relevant reasons are as follows. For decades labour boards have ruled that card signing tactics of unions are not the employer's business. In 2005, the Canada board stated:

OTTAWA, le jeudi 2 février 2017

Le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles, auquel a été renvoyé le projet de loi C-4, Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu, se réunit aujourd'hui, à 10 h 31, pour faire l'étude article par article du projet de loi.

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

[*Traduction*]

**Le président :** Bonjour, chers collègues, invités et membres du grand public. Bienvenue à la séance du Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles. Aujourd'hui, nous poursuivons notre étude du projet de loi C-4, Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu.

Nous accueillons ce matin John Mortimer, président, Association InfoTravail du Canada; Derrick Hynes, directeur général, ETCOF Inc.; et par vidéoconférence, de Vancouver, Charles Lammam, directeur, Études fiscales, Institut Fraser. M. Lammam ne peut nous accorder qu'une heure ce matin. Il ne faudrait pas l'oublier. Pour ce qui est des questions, les autres témoins peuvent y répondre pendant plus longtemps. Nous espérons qu'Aaron Wudrick sera en mesure de se joindre à nous également. Il représente la Fédération canadienne des contribuables.

Commençons. Monsieur Mortimer, si vous avez une déclaration liminaire, vous avez la parole.

**John Mortimer, président, Association InfoTravail du Canada :** Mesdames et messieurs les sénateurs, veuillez consulter l'annexe A de notre mémoire pour voir une copie d'une page web actuelle d'un ouvrier qui a ceci à dire au sujet des cartes d'adhésion à un syndicat :

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 »...

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 quatre plus récentes 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 a déclaré :

Any disquiet about undue influence or coercion into signing. . . should be brought to the Board's attention by the employees themselves.

Unions have plenty of talented professionals and outside labour lawyers funded by their \$4 billion to \$5 billion, subsidized by the taxpayer, to challenge employers and competing unions during raids. With labour boards telling employers to sit down and shut up, it is simply not credible to say that employees have any practical ability to file charges against unions, miss their work and their income from work, and show up at a labour board and litigate union card signing tactics, let alone afford a lawyer to show up instead.

I repeat: No labour board takes allegedly employee signed union cards and shows it to the signer and validates (a) that they signed, (b) that they signed on the date that is on the card, and (c) if they claim they signed it, what were the circumstances and basis under which they sign it?

No labour board undertakes a proper review that every card is a legitimate, unforge, properly dated signature of the worker that the union claims it is.

Sadly labour board rulings actually allow a range of lies to unsuspecting workers. One board ruled that a fraud on an employee is not a fraud on the labour board and on the legislation. Another board ruled too bad, so sad when a union used cards that employees had expressly asked to have back, but the union had ignored the requests to do so.

Then there is card fraud. We got a small peek at the underbelly of this union tactic in British Columbia via the *Purdy* case, where the union got caught forging employee's signatures on to cards. Only years later did it come to the light of day at the labour board.

Is there a political party in this country that has not experienced real problems with card based membership drives ahead of nomination meetings? Those political party meetings include what? They include secret ballot votes. Do any political parties call a membership card in that party a vote? Not one. All unions run their internal union affairs on secret ballot votes. They do not run their internal elections on cards. This is telling and should be of powerful significance to this committee and to all senators.

In 1977, Nova Scotia's workers became the first Canadians to get legislated access to a bulwark of workplace democracy: a statutorily guaranteed secret ballot vote that this bill steals back from federally regulated Canadians.

Les employés qui estiment être victimes d'intimidation ou de mesures coercitives pour signer... 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 aux 4 à 5 milliards de dollars dont ils disposent, subventionnés par les contribuables, pour former un recours contre les employeurs et des syndicats concurrents pendant les périodes de maraude. Maintenant que les commissions du travail disent aux employeurs de se taire, il n'est tout simplement pas 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 sans être rémunérés, de se présenter devant le conseil et contester les techniques de signature des syndicats, et à plus forte raison, de pouvoir se payer un avocat à cette fin.

Je le répète : aucune commission du travail ne prend les cartes signées par les employés et les montre aux signataires pour valider a) qu'ils ont signé, b) qu'ils ont signé à la date inscrite sur la carte et c) s'ils prétendent les avoir signées, dans quelles circonstances et pour quelles raisons l'ont-ils fait?

Aucune commission du travail n'entreprend un examen approprié pour savoir s'il s'agit d'une carte légitime, si elle n'est pas contrefaite, si elle a été dûment signée par le travailleur à la date que le syndicat prétend.

Malheureusement, les décisions des commissions du travail permettent en fait 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 ne contrevient pas à la loi. Une autre a décidé qu'il était vraiment dommage qu'un syndicat utilise des cartes que les employés ont expressément demandé de ravoir, mais que le syndicat a ignoré les demandes.

Puis, il y a la question de la fraude associée aux cartes. Elle a atteint un petit sommet avec les tactiques peu reluisantes d'un syndicat dans l'affaire *Purdy* en Colombie-Britannique. Le syndicat s'est fait prendre à contrefaire les signatures des employés sur des cartes, mais seulement des années plus tard lors d'une comparution devant la commission du travail.

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? Que trouve-t-on lors de ces réunions de parti politique? On y trouve des bulletins de vote secrets. Existe-t-il un parti politique qui assimile une carte d'adhésion au parti à un vote? Pas un seul. Tous les syndicats gèrent leurs affaires internes au moyen de scrutins secrets. Les cartes ne servent pas pour leurs élections internes. Cela est révélateur et devrait être très important pour votre comité et tous les sénateurs.

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.

Appendix C has a table summarizing the provisions of 11 private sector labour codes. Every year, in eight vote jurisdictions in Canada, in government run elections, workers have still been unionized. Even in Nova Scotia, after 37 years of workplace democracy —news flash — unions have not disappeared and labour relations have not been set back to the age of *The Flintstones* when compared to non-vote jurisdictions in Canada.

Voting is criticized for reducing the rate of new unionizations. It does have this effect because it actually reflects what informed employees making a government protected private choice actually want. Getting unionized by trickery that workers have no real means of litigating and proving will be the outcome again if federally done through Bill C-4 and if it is not amended or pulled back by the government.

Stealing the vote from the weakest party, Canadian workers, and giving card check back to Canada's executive suite union leaders is simply wrong and undemocratic.

**The Chair:** We will have to move on. Mr. Hynes has the floor now. We asked you all to keep it to five minutes.

**Derrick Hynes, Executive Director, FETCO Inc.:** Thank you, senators, for this opportunity to present on Bill C-4 on behalf of FETCO, which stands for Federally Regulated Employers - Transportation and Communications. We are an employer association of federally regulated firms in the transportation and communication sectors. We have existed as an employer association for over 30 years. Our members employ nearly 500,000 Canadian workers, or more than half of all the workers in the federal-private sector. FETCO members are household names: Air Canada, Bell, Canada Post, CN, CP, and FedEx Canada, to name just a few.

FETCO has a long and successful track record of tripartite engagement in federal labour relations under the Canada Labour Code. You heard from the minister and from Hassan Yussuff, President of the CLC yesterday that the tripartite model includes Employment and Social Development Canada, ESDC, as the government voice; the Canadian Labour Congress as the voice of labour; and FETCO as the voice of employers.

My focus today will be on portions of Bill C-4 that reflect changes introduced in Bill C-525, those dealing with union certification and decertification rules. If I could leave but two key messages with you today, these are it: First, FETCO remains

L'annexe C présente un tableau résumant les dispositions clés de 11 codes du travail du secteur privé. Chaque année, dans les huit administrations où l'on tient un scrutin, au cours d'élections dirigées par le gouvernement, les travailleurs sont toujours syndiqués. Même en Nouvelle-Écosse, après 37 ans de démocratie en milieu de travail — surprise! —, les syndicats n'ont pas disparu et les relations de travail ne sont pas retournées à l'époque des *Pierrafeu* en comparaison des administrations au Canada où il n'y a pas de scrutin.

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 à l'égard desquels les travailleurs n'ont pas de véritables moyens d'entamer une procédure judiciaire et qu'ils ne peuvent pas prouver sera de nouveau la réalité fédérale si le projet de loi C-4 n'est pas modifié ou retiré par le gouvernement.

Il est tout simplement injustifiable et antidémocratique de voler le vote de la partie la plus faible, les travailleurs canadiens, et de confier la vérification des cartes aux dirigeants syndicaux du Canada.

**Le président :** Nous devons avancer. Je donne maintenant la parole à M. Hynes. Nous vous demandons tous de vous en tenir à cinq minutes.

**Derrick Hynes, directeur général, ETCOF Inc. :** Merci, mesdames et messieurs les sénateurs, de me donner l'occasion de présenter un exposé sur le projet de loi C-4 au nom d'ETCOF, c'est-à-dire Employeurs des transports et communications de régie fédérale. Il s'agit d'une association d'employeurs regroupant des entreprises réglementées au palier fédéral dans les secteurs du transport et des communications. Notre association d'employeurs existe depuis plus de 30 ans et nos membres emploient près de 500 000 travailleurs canadiens, ce qui représente plus de la moitié de l'ensemble des travailleurs de la partie du secteur privé régie par le gouvernement fédéral. Les membres d'ETCOF sont des entreprises bien connues : Air Canada, Bell, Postes Canada, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, et FedEx Canada, pour n'en nommer que quelques-uns.

Au fil des années, ETCOF a participé avec succès aux efforts de mobilisation tripartite du régime fédéral de relations de travail du Code canadien du travail. Hier, vous avez entendu le ministre et Hassan Yussuff, président du CTC, dire que le modèle tripartite regroupe Emploi et Développement social Canada, ou EDSC (qui représente le gouvernement), le Congrès du travail du Canada (qui représente les travailleurs) et ETCOF (qui représente les employeurs).

Aujourd'hui, je me concentrerai sur les parties du projet de loi C-4 qui reflètent les changements apportés dans le projet de loi C-525, c'est-à-dire ceux qui visent expressément le processus d'accréditation syndicale et la révocation de l'accréditation.

concerned about the manner in which Bill C-525 was enacted and, second, FETCO supports the basic principles proposed in Bill C-525.

On the first point, FETCO has consistently argued that the process used to enact Bill C-525 was inappropriate. It brought in a revised certification and decertification process for all federally regulated organizations by the use of a private member's bill. We talked about this yesterday, but I want to repeat some of these points.

We don't view private members' bills as being in any way undemocratic, but we do feel they should not be used for changes to the Canada Labour Code. For decades, a meaningful tripartite consultative mechanism has existed for such changes, where the three key stakeholders of government, labour and business take a deliberate approach to changes under the code and its associated regulations by consulting extensively ahead of time.

Under a government bill we tend to see a greater degree of rigour in the process. Committees tend to have access to research and analysis and can tap into key internal resources such as the expertise that exists within government departments.

The reality is that a private member's bill does not receive the same level of scrutiny as can be achieved through a meaningful consultation with all stakeholders under a government-wide approach. We have a tripartite system that works. Our respectful suggestion is that we continue to use it.

This brings me to my second point. While we did not appreciate the way in which Bill C-525 was introduced, FETCO ultimately supported the basic principles in the bill and remains supportive of these changes within the federal collective bargaining environment. Here is what we said to this very committee in December of 2014:

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

Essentiellement, notre position se résume aux deux points clés suivants : tout d'abord, ETCOF est toujours préoccupé par la façon dont le projet de loi C-525 a été mis en œuvre et, deuxièmement, ETCOF appuie les principes fondamentaux proposés dans le projet de loi C-525.

En ce qui concerne le premier point, ETCOF a toujours fait valoir que le processus de mise en œuvre du projet de loi C-525 était inapproprié. En effet, il a modifié le processus d'accréditation et de révocation de l'accréditation pour tous les organismes régis à l'échelon fédéral par l'entremise d'un projet de loi d'initiative parlementaire. Il en a été question hier, mais je tiens à reprendre certains de ces points.

Nous n'affirmons pas que le recours à un projet de loi d'initiative parlementaire est antidémocratique, mais nous sommes d'avis que ce type de projet de loi ne devrait pas être utilisé pour apporter des changements au Code canadien du travail. Depuis des décennies, il existe un important mécanisme de consultation tripartite pour apporter de tels changements. Dans le cadre de ce mécanisme, les trois intervenants principaux, à savoir le gouvernement, les travailleurs et les entreprises, adoptent une approche réfléchie pour apporter des changements au code et à ses règlements connexes en menant de nombreuses consultations préalables.

Les projets de loi émanant du gouvernement ont tendance à entraîner la mise en œuvre d'un processus plus rigoureux. En effet, les comités ont souvent accès à des résultats de recherches et d'analyses, et leurs membres peuvent profiter de ressources internes, par exemple l'expertise offerte par les ministères.

Toutefois, les projets de loi d'initiative parlementaire ne sont pas soumis à l'examen approfondi qui peut être mené par l'entremise de vastes consultations auprès de toutes les parties intéressées dans le cadre d'une approche pangouvernementale. Nous disposons d'un processus tripartite qui fonctionne bien. À notre humble avis, il faudrait l'utiliser.

Cela m'amène à mon deuxième point. Même si nous n'avons pas aimé la façon dont le projet de loi C-525 a été mis en œuvre, au bout du compte, ETCOF appuie les principes fondamentaux présentés dans le projet de loi et continue d'appuyer la mise en œuvre de ces changements dans le contexte des négociations des conventions collectives fédérales. Voici ce que nous avons dit devant votre comité sénatorial en décembre 2014 :

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

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

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

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

Bill C-525 contains three key principles that we continue to support. First, it ensured that a secret vote would be required for all union certification and decertification efforts. The secret vote is fundamental in our democratic society. We cannot think of another approach that is more open and fair to employees when making these important choices. Second, it ensured that unionization could not be achieved via solely the use of signed union cards. Third, it set a threshold of 40 per cent, which is consistent across most provincial jurisdictions.

Thank you for the opportunity to speak.

**Charles Lammam, Director, Fiscal Studies, Fraser Institute:**

Thank you, Mr. Chairman and committee members, for the opportunity to participate in these important discussions about Bill C-4. I apologize for having to leave the meeting early.

I am the director of fiscal studies at the Fraser Institute. We are a non-partisan economic research and education organization. My comments today reflect my own opinions and observations about the research that we have conducted and I do not speak on behalf of anyone else at the Fraser Institute.

In my view labour relations laws should aim to balance the interests of workers, their collective representatives and employers. Unfortunately, our research has found that labour relation laws in Canada, particularly at the federal level, are generally not balanced and favour a union organizations at the expense of workers. Instead of empowering workers to hold their union representatives accountable, Bill C-4 will make the process of unionization less democratic and will weaken the financial accountability of unions.

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

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

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

Le projet de loi C-525 renferme trois principes fondamentaux auxquels nous continuons de souscrire. Tout d'abord, il exigeait le scrutin secret lors de l'accréditation ou de la révocation des agents négociateurs. Le scrutin secret est un élément fondamental dans notre société démocratique. Nous ne pouvons pas imaginer une formule plus ouverte et plus équitable pour les employés qui doivent faire des choix si importants. Deuxièmement, il faisait en sorte que la syndicalisation ne puisse reposer uniquement sur la signature d'une carte de syndicat. Troisièmement, il fixait à 40 p. 100 le seuil des signataires, ce qui correspond à ce qui se fait dans la plupart des provinces canadiennes.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de vous présenter un exposé.

**Charles Lammam, directeur, Études fiscales, Institut Fraser :**

Merci, monsieur le président et mesdames et messieurs les sénateurs, de me donner l'occasion de participer à ces importantes discussions au sujet du projet de loi C-4. Je suis désolé de devoir quitter la séance plus tôt.

Je suis le directeur des études fiscales de l'Institut Fraser. Nous sommes un organisme de recherche et de formation non partisan. Mes commentaires aujourd'hui sont un reflet de mes opinions et observations au sujet des recherches que nous avons menées et je ne parle pas au nom de qui que ce soit d'autre à l'Institut Fraser.

À mon avis, les lois dans le domaine des relations du travail devraient viser à trouver un équilibre entre les intérêts des travailleurs, de leurs syndicats et de leurs employeurs. Malheureusement, nos recherches révèlent que les lois dans le domaine du droit des relations du travail, en particulier au niveau fédéral, sont en général non équilibrées et favorisent les organisations syndicales aux dépens des travailleurs. Au lieu d'habiliter les travailleurs à tenir leurs syndicats redevables, le projet de loi C-4 rend le processus de syndicalisation moins démocratique et il affaiblira la reddition de comptes financiers des syndicats.

Under existing legislation, which was brought into force by Bill C-525, workers in federally regulated industries are guaranteed the opportunity to vote anonymously through a secret ballot when deciding whether to approve a union as a representative. Seven of ten provinces have a similar role for provincially regulated industries.

Bill C-4 would move federal legislation away from what has increasingly become the norm in modern Canadian labour relations laws by returning to the old card-check system, a process that allows unions to be certified without holding a secret ballot vote if a sufficient number of workers sign up as union members.

Forgoing a secret ballot vote is problematic because automatic union certification may not reflect the true desire of a majority of voting workers. Without the anonymity of a secret ballot, union organizers may pressure workers into supporting union certification. Any dissension or disagreement can become confrontational, especially when unionization is controversial. Some workers may be uncomfortable publicly voicing their opinion for or against unionization. A mandatory secret ballot certification vote provides the same basic protection of anonymity that all Canadians enjoy when electing their politicians. Allowing union certification without a secret ballot vote runs contrary to the goal of empowering workers.

Bill C-4 would also make it more difficult for dues paying workers to hold unions accountable once a union is certified. It is important for a labour union to be accountable and responsive to the demands of its members and dues paying workers because the primary purpose of a union is to represent the interests of unionized workers, specifically in negotiations and disputes with an employer.

The financial disclosure rules currently on the books, although not enforced by the federal government, require unions to publicly disclose key financial information such as spending, revenues and their financial position. This disclosure, if enforced, would make it easier for unionized workers and interested third parties to gauge the financial health and operations of the union.

Like secret ballot voting for certification, the financial disclosure roles espoused in Bill C-377 promote principles of anonymity, democracy and accountability. Research shows that increasing financial transparency contributes to improved governance and reduced corruption.

En vertu de la législation actuelle, qui est entrée en vigueur avec l'adoption du projet de loi C-525, les travailleurs dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral sont assurés d'avoir l'occasion de voter anonymement dans le cadre d'un scrutin secret lorsqu'ils décident d'approuver un syndicat comme représentant. Sept des 10 provinces jouent un rôle semblable dans le cas des secteurs régis par les provinces.

Le projet de loi C-4 éloignerait la législation fédérale de ce qui est devenu de plus en plus la norme dans les lois modernes sur les relations du travail au Canada en remettant en place l'ancien système de vérification de cartes, un processus qui permet aux syndicats d'être accrédités sans tenir un scrutin secret si un nombre suffisant de travailleurs signent une carte de membre du syndicat.

Délaisser un scrutin secret est problématique, parce que l'accréditation automatique d'un syndicat ne peut pas refléter le véritable souhait d'une majorité des travailleurs qui ont droit de vote. Sans l'anonymat d'un scrutin secret, les organisateurs syndicaux peuvent exercer des pressions sur les travailleurs pour qu'ils appuient l'accréditation du syndicat. Toute dissension ou divergence d'opinions peut devenir conflictuelle, en particulier lorsque la syndicalisation est controversée. Certains travailleurs peuvent ne pas être à l'aise d'exprimer publiquement leur opinion pour ou contre la syndicalisation. Un vote d'accréditation par scrutin secret obligatoire offre la même protection de base d'anonymat dont tous les Canadiens jouissent lorsqu'ils choisissent leurs élus. Permettre l'accréditation d'un syndicat sans tenir un scrutin secret est contraire à l'objectif d'habiliter les travailleurs.

Le projet de loi C-4 rendrait encore plus difficile pour les travailleurs qui paient des cotisations de tenir les syndicats redevables une fois que le syndicat est accrédité. Il est important pour un syndicat de devoir rendre des comptes et d'être sensible aux exigences de ses membres et de ses travailleurs qui paient des cotisations, parce que l'objectif premier d'un syndicat est de représenter les intérêts des travailleurs syndiqués, en particulier dans le cadre de négociations et de différends avec un employeur.

Les règles actuellement en vigueur sur la divulgation des renseignements financiers, même si elles ne sont pas appliquées par le gouvernement fédéral, exigent que les syndicats divulguent publiquement leurs renseignements financiers clés, notamment les dépenses, les recettes et leur situation financière. Cette divulgation, si elle était appliquée, faciliterait la tâche des travailleurs syndiqués et des tierces parties intéressées pour évaluer la santé financière et les activités du syndicat.

Tout comme la tenue d'un scrutin secret pour l'accréditation, les rôles de divulgation des renseignements financiers consacrés dans le projet de loi C-377 favorisent les principes de l'anonymat, de la démocratie et de la reddition de comptes. Les recherches révèlent qu'une plus grande transparence financière contribue à une meilleure gouvernance et à une diminution de la corruption.

Critically, current financial disclosure rules require unions to report details on how much money and time are spent on activities unrelated to worker representation such as activities related to political and social causes. This is particularly important because unionized workers in Canada can be forced to pay full union dues as a condition of employment even if they disagree with the causes the union supports.

Requiring unions to disclose how much money is spent at least allows workers to more easily and anonymously learn how much their union spends on such causes. This is a critical reason why increased financial disclosure is needed in Canada.

In closing, I note that research shows balanced and unbiased labour relations laws can help create the conditions for a jurisdiction's improved economic performance including increased investment in job growth. Part of a balanced set of labour relation laws is empowering workers to democratically certify unions and hold unions accountable once certified. Bill C-4, works against these objectives.

**The Chair:** Welcome to the committee, Mr. Wudrick. The floor is yours.

**Aaron Wudrick, Federal Director, Canadian Taxpayers Federation:** My name is Aaron Wudrick. I am the federal director of the Canadian Taxpayers Federation and I want to thank the committee for the invitation this morning.

For those of you not familiar with our organization, the Canadian Taxpayers Federation is a non-profit, non-partisan advocacy group. We are supported by about 90,000 Canadians across the country entirely by non-tax deductible donations, which is something we're proud of. Our advocacy focuses on three areas: lower taxes, less waste and accountable government.

In that spirit, my remarks will be directed at the provisions of a bill that relate to the rescinding of certain sections of the Income Tax Act as they apply to unions.

Very simply put, the CTF's view is that the sections of the Income Tax Act that will be rescinded by Bill C-4 represent a step backward in terms of promoting transparency and accountability with respect to taxpayer dollars.

Obviously there is an ongoing and probably never-ending debate about the impact and desirability of these measures, which involved the level of disclosure required of unions. In Canada, unions collect approximately \$4 billion annually in members' dues and can spend them as they see fit with no mandatory public

Fondamentalement, les règles actuelles sur la divulgation des renseignements financiers exigent des syndicats qu'ils fassent un rapport détaillé du temps et de l'argent qui sont consacrés à des activités non reliées à la représentation des travailleurs, notamment des activités reliées à des causes sociales et politiques. Ce point est tout particulièrement important, parce que les travailleurs syndiqués au Canada peuvent être obligés de payer des cotisations syndicales complètes comme condition d'emploi, même s'ils ne sont pas d'accord avec les causes que le syndicat appuie.

Exiger des syndicats qu'ils divulguent les sommes dépensées permet au moins aux travailleurs de savoir plus facilement et anonymement combien leur syndicat consacre à de telles causes. Il s'agit d'une raison importante pour laquelle une plus grande divulgation des renseignements financiers est nécessaire au Canada.

En terminant, je souligne que les recherches révèlent que des lois équilibrées et impartiales sur les relations du travail peuvent aider à créer les conditions pour une amélioration du rendement économique d'une administration, y compris une augmentation des investissements dans la croissance de l'emploi. Une partie d'un ensemble équilibré de lois sur les relations du travail habilite les travailleurs à accréditer de façon tout à fait démocratique les syndicats et à tenir ces derniers redevables une fois qu'ils sont accrédités. Le projet de loi C-4 va à l'encontre de ces objectifs.

**Le président :** Bienvenue au comité, monsieur Wudrick. Vous avez la parole.

**Aaron Wudrick, directeur fédéral, Fédération canadienne des contribuables :** Je m'appelle Aaron Wudrick. Je suis le directeur général de la Fédération canadienne des contribuables. Je tiens à remercier les membres du comité de m'avoir invité ce matin.

Pour ceux et celles qui ne connaissent pas bien notre organisation, la Fédération canadienne des contribuables est un groupe de pression non partisan à but non lucratif. Quelque 90 000 Canadiens d'un bout à l'autre du pays nous appuient grâce à des dons non déductibles d'impôt, ce dont nous sommes très fiers. Notre défense des intérêts porte sur trois aspects : baisse des impôts, lutte au gaspillage et reddition de comptes des gouvernements.

Dans ce contexte, mes remarques porteront sur les dispositions d'un projet de loi qui visent à annuler certains articles de la Loi de l'impôt sur le revenu dans leur application aux syndicats.

Très simplement, la FCC estime que les articles de la Loi de l'impôt sur le revenu qui seront annulés par le projet de loi C-4 représentent un recul pour ce qui est de favoriser la transparence et la reddition de comptes quand il s'agit de l'argent des contribuables.

De toute évidence, il y a un débat en cours qui restera probablement permanent sur l'incidence et l'opportunité de ces mesures, qui concernaient le niveau de divulgation requis des syndicats. Au Canada, les syndicats recueillent environ 4 milliards de dollars tous les ans en cotisations syndicales et peuvent

reporting. What makes this an issue for the broader taxpaying public is the fact that unions enjoy a range of tax benefits and special tax treatment that ultimately function as a public subsidy for their activities. Specifically union dues are tax deductible as is strike pay. These tax breaks have been estimated to have a net worth of about \$400 million a year or more.

Charities receive similar but not as extensive special treatment. They are accordingly required to file public disclosure to maintain their charitable status. To us, this in fact is the reasoning behind calls for public reporting of union finances. Where any entity receives the benefit of a public subsidy, the expectation of transparency from that entity is heightened as compared to those who do not receive a similar benefit.

I want to be absolutely clear that the CTF's position should not be interpreted as opposing the political or social engagement of unions. Unions are legitimate stakeholders and should be able to engage in political activities. Where our objection comes is where unions are subsidized by the taxpayer to do so. Indeed, we've even taken up the position that political parties themselves should not receive or at least receive a much less generous taxpayer subsidy. Given, however, that they are subsidized, we believe that benefit should, as I said, attract a higher level of transparency than without the subsidy. This is also analogous to our position on the transfer of public dollars to private businesses, which we call corporate welfare.

We oppose it entirely, but if it is going to happen, surely the price for receiving that subsidy should be transparency and accountability to the taxpayers who are footing the bill. I will leave it there and happily take questions.

[Translation]

**Senator Bellemare:** My question is for Mr. Hynes. You condemned the process through which Bill C-525 was enacted because it doesn't really comply with the tripartite principles we're used to in Canada, in particular at the federal level, to make the necessary changes to the Labour Code rules or to ensure rigour. We know that Bill C-525 contains errors that remove power from the Labour Relations Board.

My question is the following. I'm providing a hypothetical choice of A or B, given the principle that we can't have our cake and eat it too. According to option A, you keep Bill C-525 but jeopardize the current tripartite system for labour relations when

dépenser cet argent comme bon leur semble, sans déclaration publique obligatoire. Ce qui rend cette situation un problème pour le contribuable en général, c'est que les syndicats bénéficient d'une gamme d'avantages fiscaux et de traitements fiscaux particuliers qui sont ni plus ni moins une subvention publique pour leurs activités. Plus précisément, les cotisations syndicales sont déductibles d'impôt, tout comme l'indemnité de grève. Ces allègements fiscaux représenteraient au net environ 400 millions de dollars par année, sinon davantage.

Les œuvres de bienfaisance ont droit à un traitement spécial semblable, mais pas aussi exhaustif. Par conséquent, elles sont tenues à déposer des documents d'information à l'intention du public pour conserver leur statut d'organisme de bienfaisance. Pour nous, il s'agit en fait du raisonnement sur lequel on s'appuie pour demander la divulgation publique des finances des syndicats. Lorsqu'une entité reçoit l'avantage d'une subvention publique, l'attente de transparence à l'égard de cette entité est plus élevée, comparativement aux entités qui ne reçoivent pas un avantage semblable.

Je tiens à être tout à fait clair, la position de la FCC ne doit pas être interprétée comme s'opposant à l'engagement politique ou social des syndicats. Ces derniers sont des intervenants légitimes et devraient pouvoir s'engager dans des activités politiques. Par contre, notre objection tient au fait que les syndicats sont subventionnés par les contribuables pour le faire. En effet, nous avons adopté la position voulant que les partis politiques eux-mêmes ne devraient pas recevoir de subventions publiques, ou du moins ne pas recevoir une subvention aussi généreuse. Cependant, étant donné qu'ils sont subventionnés, nous croyons que cet avantage devrait, comme je l'ai dit, justifier un niveau plus élevé de transparence que s'il n'y avait pas de subvention. Il s'agit du même genre de position que nous avons à l'égard du transfert de fonds publics à des entreprises privées, ce que nous appelons l'aide aux entreprises parasites.

Nous nous y opposons totalement, mais si c'est ce qui doit survenir, le prix pour avoir droit à cette subvention devrait certainement être la transparence et la reddition de comptes aux contribuables qui en font les frais. Je m'arrête ici et je serai heureux de répondre à vos questions.

[Français]

**La sénatrice Bellemare :** Ma question s'adresse à M. Hynes. Vous condamnez le processus par lequel le projet de loi C-525 a été adopté, parce qu'il ne respecte pas vraiment les principes du tripartisme auquel nous sommes habitués au Canada, en particulier à l'échelle fédérale, pour apporter les modifications nécessaires aux règles du Code du travail ou encore pour assurer une rigueur. On le sait, le projet de loi C-525 comporte des erreurs qui retirent des pouvoirs à la Commission des relations de travail.

Ma question pour vous est la suivante. Je vous propose un choix hypothétique A ou B, découlant du principe qu'on ne peut pas avoir le beurre et l'argent du beurre. Selon l'hypothèse A, vous conservez le projet de loi C-525, mais vous mettez en péril le



it comes to the future changes to the Labour Code. In particular, by enacting Bill C-525, you justify the use of private member's bills to improve or compel anti-scab legislation.

According to option B, you reject Bill C-525 but are assured that the current tripartite system to make changes to the Labour Code remains. This enables you to possibly negotiate the parameters of a new certification system that maintains the way in which the secret vote is held and that is balanced, so that both parties have the chance to state their position.

Which of these two options would you choose and which is better for Canadian society and for the stability of labour relations in the long term?

[English]

**Mr. Hynes:** Not being a politician, I have learned from watching them on television that answering hypotheticals is usually not where somebody wants to go. I'm going to try to be smart enough and not walk down the answering a hypothetical question road. What I will say is: You do ask a very good question.

Bill C-525 presented a real conundrum for us as an employer association because we have a rich history of tripartite collaboration within the federal sector. This is not the stuff that makes the news, but the reality is that on 90 to 95 per cent of the issues frankly labour and management find a way of getting along.

We meet on issues. We sit around the table. We work our way through them. I could give you dozens and dozens of examples where FETCO and the Canadian Labour Congress have met with government and have found our way through these sorts of situations.

What hits the papers is the 5 per cent of the margins where we argue. There are differences of perspective on principle where I think we diverge. We diverge on the issue of the secret ballot. There is no hiding that.

I can't answer your hypothetical. However, Bill C-525 did not respect that process. We wish that it had. One could also argue that Bill C-4 didn't either because Bill C-4 was an election campaign promise. We didn't have a pre-consultation or a pre-discussion as we normally do when changes are introduced to the code. We didn't do that for Bill C-4.

système tripartite actuel des relations de travail, en ce qui a trait aux changements futurs qui seront apportés au Code du travail. Notamment, en adoptant le projet de loi C-525, vous justifiez l'utilisation de projets de loi d'initiative parlementaire pour améliorer ou forcer des lois anti-briseurs de grève.

Selon l'hypothèse B, vous rejetez le projet de loi C-525, mais vous êtes assuré que le système tripartite actuel pour effectuer des changements au Code du travail demeure, ce qui vous permet éventuellement de négocier les paramètres d'un nouveau système d'accréditation qui assure la manière dont le vote secret se tient et qui est équilibré, de sorte que les deux parties aient la chance d'exprimer leur position.

Laquelle de ces deux options choisiriez-vous et laquelle est préférable pour la société canadienne et pour la stabilité des relations de travail à long terme?

[Traduction]

**M. Hynes :** N'étant pas un politicien, j'ai appris en les regardant à la télévision qu'une réponse hypothétique n'est habituellement pas ce que quelqu'un souhaite. Je vais essayer d'être suffisamment intelligent et de ne pas formuler une réponse hypothétique. Je dirai ceci : vous posez une très bonne question.

Le projet de loi C-525 était véritablement une énigme pour nous en tant qu'association d'employeurs, parce que nous avons une riche histoire de collaboration tripartite avec le secteur fédéral. Rien de tout cela ne fait les manchettes, mais la réalité est que sur 90 à 95 p. 100 des points en litige, la partie patronale et la partie syndicale trouvent une façon de s'entendre.

Nous nous rencontrons au sujet des points en litige. Nous nous assoyons autour de la table, nous les examinons un par un. Je pourrais vous donner des douzaines et des douzaines d'exemples où l'ETCOF et le Congrès du travail du Canada ont rencontré des représentants du gouvernement et ont trouvé notre façon de voir dans ces situations.

Ce qui se retrouve dans les journaux, c'est 5 p. 100 des dossiers marginaux à l'égard desquels nous avons plus de débats. Il y a des différences de points de vue sur le principe où, d'après moi, nous divergeons. Nous divergeons sur la question du scrutin secret. On ne peut pas le cacher.

Je ne peux pas répondre à votre question hypothétique. Par contre, le projet de loi C-525 ne respecte pas ce processus. Nous aurions aimé qu'il le fasse. On pourrait aussi soutenir que le projet de loi C-4 ne le respecte pas non plus, parce qu'il est l'aboutissement d'une promesse électorale. Nous n'avons pas eu de consultations préliminaires ou de discussions préliminaires comme nous le faisons en temps normal, lorsque des modifications sont apportées au code. Nous ne l'avons pas fait pour le projet de loi C-4.

Bill C-4 has been presented to us as a take it or leave it scenario, which is equally unsettling. It would be better in all of these situations if we had an informed, upfront conversation with all the parties around the table and found an agreement on the key issues before we proceeded.

**The Chair:** For members and witnesses as well, what I'm trying to do with the significant number of members in this committee is look at roughly four minutes: two minutes for the question and a maximum two minutes for the responses. Hopefully we can get around the table following those guidelines. I remind members that Mr. Lammam has to leave at 11:30.

**Senator Tannas:** Mr. Hynes, would the tripartite system that has been in place for a long time ever have yielded a secret ballot vote, in your view? Is this a position that you have advanced before? What is the mechanism to get a result in the tripartite system that would bring about a change as significant and important as this one?

**Mr. Hynes:** It is an excellent question. I don't think it would be easy. It could come as part of a broader conversation related to the code. We have gone through over the years a number of substantial reviews of the Canada Labour Code. Through those negotiations obviously there is a give and take by all the parties around the table. There could be an opportunity to have a conversation about secret ballot versus card check if we had a more sort of expanded dialogue. Again, it would have to be set up as a conversation about that.

To the previous question, a private member's bill and sort of landing it on us was challenging for all the parties. If we could, as you suggest, have had that sort of conversation earlier then perhaps we could find a way of meeting in the middle on this issue.

A lot of dialogue lately has been around harmonization across the jurisdictions. I believe the same logic could apply to the code. We see some variation within the provinces and the federal sector on issues like this one. The point we're making is that Bill C-525 did bring us closer to alignment with the other jurisdictions and closer to that harmonized world. I'm hopeful, yes, but I concede that these are tough issues. The other side would have a different opinion, as presented yesterday by Mr. Yussuff.

**Senator Jaffer:** Mr. Hynes, my colleague Senator Baker asked the minister whether there was consultation and we didn't get an answer. From what I understand, on Bill C-4 there was no consultation with you. Is that correct?

**Mr. Hynes:** I would say there was no formal consultation. I don't want to speak for the minister, but I believe what she was saying in response was that the government didn't hide its

Le projet de loi C-4 nous a été présenté comme un scénario à prendre ou à laisser, ce qui est tout aussi troublant. Il serait préférable, dans toutes ces situations, d'avoir au départ une conversation éclairée avec toutes les parties à la table et de parvenir à une entente sur les grandes questions avant d'aller de l'avant.

**Le président :** Je m'adresse aux membres du comité et aux témoins. Ce que j'essaie de faire, compte tenu du nombre important de membres du comité, c'est de nous en tenir à environ quatre minutes : deux minutes pour la question et deux minutes tout au plus pour les réponses. Ainsi, j'espère que nous pourrions faire le tour de la table. Je rappelle aux membres que M. Lammam doit quitter à 11 h 30.

**Le sénateur Tannas :** Monsieur Hynes, à votre avis, est-ce que le système tripartite en place depuis très longtemps a déjà donné lieu à un scrutin secret? S'agit-il d'une position que vous avez déjà fait valoir? Quel est le mécanisme dans le système tripartite pour obtenir un résultat qui apporterait un changement aussi important et significatif que celui-ci?

**M. Hynes :** Excellente question. Je ne pense pas que ce serait facile. Il pourrait faire partie d'une conversation plus large sur le code. Au fil des ans, nous avons procédé à des examens approfondis du Code canadien du travail. De toute évidence, au cours de ces négociations, il y a des concessions mutuelles de la part de toutes les parties présentes. Il pourrait y avoir une possibilité d'une conversation sur le scrutin secret par opposition à la vérification des cartes si nous avions un dialogue plus élargi. Encore une fois, il faudrait que ce soit organisé comme une conversation sur ce sujet.

En réponse à la question précédente, un projet de loi d'initiative parlementaire, et le fait de nous l'imposer en quelque sorte, a représenté un défi pour toutes les parties. Si nous avions pu, comme vous le suggérez, avoir cette sorte de conversation plus tôt, alors peut-être que nous pourrions trouver une façon d'en arriver à un compromis sur cette question.

Dernièrement, on a beaucoup parlé de l'harmonisation dans toutes les administrations. Je pense que la même logique pourrait s'appliquer au code. Nous constatons une variation entre les provinces et le secteur fédéral sur des questions comme celle-ci. Ce que nous faisons valoir, c'est que le projet de loi C-525 nous a rapprochés d'une harmonisation avec les autres administrations, et nous a rapprochés de ce monde harmonisé. Oui, j'ai bon espoir, mais je concède qu'il s'agit de questions difficiles. L'autre partie aurait une opinion différente, comme en fait foi la position de M. Yussuff hier.

**La sénatrice Jaffer :** Monsieur Hynes, mon collègue le sénateur Baker a demandé à la ministre s'il y avait des consultations, et nous n'avons pas obtenu de réponse. D'après ce que je comprends, votre organisme n'a pas été consulté au sujet du projet de loi C-4. Est-ce exact?

**M. Hynes :** Je dirais qu'il n'y a pas eu de consultations officielles. Je ne veux pas parler au nom de la ministre, mais je crois que ce qu'elle disait en réponse, c'est que le gouvernement

position on issues in campaigning for the election. The government was very clear that their intention was to repeal Bill C-377 and Bill C-525. That was not a surprise. It was one of the first pieces of legislation that hit the floor of the House of Commons when the new government started. No, there was no formal consultation under the tripartite model that we have used on many other occasions on other issues.

**Senator Jaffer:** The minister brought up the issue of the tripartite model. I don't know who but someone among our group asked, if there were issues with Bill C-4, how they would resolve them. I am paraphrasing, but the response was that she would do a tripartite consultation. You mentioned tripartite as well.

To understand these processes better, in the past has the tripartite process been an effective process? Could you tell us how the tripartite process works?

**Mr. Hynes:** It has been very effective. I have files and files in my office of issues that we have worked through. To give you a very current example, as you know, the Prime Minister has made a commitment to addressing issues of sexual harassment in the workplace. The government regulator is trying to find its way through how to better manage this so that those who bring complaints forward have quicker access to justice and the processes are better improved.

We started a conversation last summer on this where the government brought the parties together, labour and management. We sat around a table and the regulators put some options on the table that we might consider. We started that process. What was really interesting about that initial conversation was both labour and management really shared the same perspective on the way forward on that issue. We got real traction and we think we moved that issue along quite positively.

There are dozens and dozens of those kinds of examples. They don't hit the news. They are very productive. It works in 90 to 95 per cent of issues, but it's at the margins on these issues where we see the public debate.

**Senator Batters:** Mr. Mortimer, yesterday in questioning Minister Hajdu, Senator Bellemare referred to your LabourWatch organization. She stated that your group had made significant lobbying investments to promote and strongly encourage the passage of Bill C-377 and Bill C-525.

Yet I note, when you were in front of this committee in December 2014, Senator Moore asked you, "What's the budget of your organization?" You replied, "We operate on between \$50,000 and \$90,000 a year to support us." Then when Senator Moore asked "how many staff do you have at LabourWatch,"

n'a pas caché sa position sur des enjeux pendant la campagne électorale. Le gouvernement a été très clair quant à son intention d'abroger les projets de loi C-377 et C-525. Ce n'était pas une surprise. Ce fut une des premières mesures législatives à être déposées à la Chambre des communes au début de la législature. Non, il n'y a pas eu de consultations officielles dans le cadre du modèle tripartite comme nous l'avons fait à de nombreuses autres occasions sur d'autres questions.

**La sénatrice Jaffer :** La ministre a soulevé la question du modèle tripartite. Je ne sais pas qui, mais quelqu'un de notre groupe a cherché à savoir comment on résoudrait les problèmes concernant le projet de loi C-4 s'il y en avait. Je paraphrase, mais la réponse est qu'elle procéderait à une consultation tripartite. Vous avez également mentionné le tripartisme.

Pour mieux comprendre, est-ce que le processus tripartite a été par le passé efficace? Pourriez-vous nous dire comment fonctionne le processus tripartite?

**M. Hynes :** Il a été très efficace. Dans mon bureau, j'ai une multitude de dossiers sur des questions que nous avons étudiées. Pour vous donner un exemple très récent, comme vous le savez, le premier ministre s'est engagé à s'attaquer aux questions de harcèlement sexuel en milieu de travail. L'organisme gouvernemental de réglementation essaie de trouver la façon de mieux gérer ce dossier afin que ceux et celles qui portent plainte aient plus rapidement accès à la justice, et que les processus soient nettement améliorés.

L'été dernier, nous avons amorcé une conversation sur ce sujet lorsque le gouvernement a réuni les parties, la partie patronale et la partie syndicale. Nous nous sommes assis à la table et les responsables de la réglementation ont présenté des options dont nous pourrions tenir compte. Nous avons amorcé ce processus. L'aspect vraiment intéressant de cette première conversation, c'est que la partie patronale et la partie syndicale ont véritablement partagé le même point de vue de la façon d'aller de l'avant. Nous nous sommes approprié la question et nous pensons que nous avons fait avancer cette question de façon assez positive.

Il y a des douzaines et des douzaines d'autres exemples du genre. Ils ne font pas les manchettes. Ils sont très productifs. Le processus fonctionne dans 90 à 95 p. 100 des cas, mais c'est en périphérie de ces questions que nous voyons le débat public.

**La sénatrice Batters :** Monsieur Mortimer, hier, en questionnant la ministre Hajdu, la sénatrice Bellemare a fait référence à votre organisation, InfoTravail. Elle a déclaré que votre groupe avait fait des investissements importants en lobbying afin de promouvoir et de fortement encourager l'adoption du projet de loi C-377 et du projet de loi C-525.

Or, lorsque vous avez comparu devant notre comité en décembre 2014, je constate que le sénateur Moore vous a posé la question suivante : « Quel est le budget de votre organisation? » Vous avez répondu : « Notre budget annuel de fonctionnement oscille, en moyenne, entre 50 000 \$ et 90 000 \$ . »

you replied, “You’re looking at him.”

It is not exactly a massive lobbying organization when dealing with the Government of Canada, correct?

**Mr. Mortimer:** Correct. We have never hired a lobbyist, never paid a lobbying fee and never run an advertisement. In terms of where our board of directors is at, we do not lobby. I have served as president of this organization on a part-time basis for 16 years. I have my own company. That is how I make my living and support my family. Emphatically, we are not lobbyists. The only thing we do is respond to committee requests to appear. You can find no lobbying brief filed in our name with any parliament anywhere in the country in 16 years.

**Senator Batters:** I imagine that would be a considerable contrast to the lobbying budgets of the union movement in Canada. I want to get to my second question, but if you have brief information on that I would appreciate hearing it.

If I recall correctly, just a couple of days before Christmas 2015, the new federal government announced that despite Bill C-377 having been passed by Parliament six months earlier the union transparency requirements, which had a deadline of only days away at that point, would not be followed by the federal government.

The Trudeau government did this without this bill being passed by Parliament. I don’t even think it had been introduced yet at that particular point. Could provide us with information about that series of events?

**Mr. Mortimer:** As a Canadian, as a taxpayer I find it breathtaking that Canada’s union leaders were told they didn’t need to comply with the laws of Canada. I believe it’s a matter of record that leaders of First Nations have also been told they don’t have to comply with legislation passed by the Parliament either. It is quite staggering. I am very concerned as a Canadian, based on the behaviour of the government.

I would like to make one small comment with respect to the tripartite process. This is a survey research on what currently unionized Canadians think about secret ballot votes. These are the currently unionized dues-paying Canadians that think there should be secret ballot votes. The red is the ones who don’t.

The tripartite process is union leaders, corporate leaders and government. It does not speak for workers. It does not speak for unionized Canadians. They no longer publish the research of the Canadian Labour Congress because it shows the divergences they get in their own research from the people who have to pay for it in their union dues. In the actions that people like Mr. Yussuff take

Le sénateur Moore vous a alors demandé : « Combien de personnes l’association InfoTravail emploie-t-elle? » Vous avez répondu : « Vous fixez son unique employé en ce moment. »

Ce n’est pas exactement une organisation de lobbying énorme quand on traite avec le gouvernement du Canada, n’est-ce pas?

**M. Mortimer :** Exact. Nous n’avons jamais engagé un lobbyiste, nous n’avons jamais payé de frais de lobbying et nous n’avons jamais diffusé une seule publicité. Pour ce qui est de la position de notre conseil d’administration, nous ne faisons pas de lobby. J’ai été président de l’organisation à temps partiel pendant 16 ans. J’ai ma propre entreprise. C’est ainsi que je gagne ma vie et que je subviens aux besoins de ma famille. De toute évidence, nous ne sommes pas des lobbyistes. La seule chose que nous faisons, c’est de répondre aux demandes du Comité de témoigner. Il n’y a pas eu un seul mémoire de lobbying à notre nom auprès de n’importe laquelle des assemblées législatives au pays en 16 ans.

**La sénatrice Batters :** Je suppose que le contraste serait énorme par rapport aux budgets de lobbying du mouvement syndical au Canada. Je veux en venir à ma deuxième question, mais si vous avez des renseignements à ce sujet, j’aimerais les entendre, rapidement.

Si je me souviens bien, quelques jours à peine avant Noël 2015, le nouveau gouvernement fédéral a annoncé que même si le projet de loi C-377 avait été adopté par le Parlement six mois plus tôt, les exigences relatives à la transparence des syndicats, dont l’entrée en vigueur était imminente, ne seraient pas suivies par le gouvernement fédéral.

Le gouvernement Trudeau l’a fait sans que le projet de loi soit adopté par le Parlement. Je pense même qu’il n’avait pas encore été déposé. Pourriez-vous nous en dire plus sur cette série d’événements?

**M. Mortimer :** En tant que Canadien, en tant que contribuable, je trouve sidérant que les dirigeants syndicaux au Canada se soient fait dire qu’ils n’étaient pas obligés de se conformer aux lois du pays. Je crois qu’il est bien connu que les dirigeants des Premières Nations se sont également fait dire qu’ils n’ont pas à respecter les lois adoptées par le Parlement. C’est plutôt renversant. Je suis très inquiet en tant que Canadien, si je me fie au comportement du gouvernement.

J’aimerais faire une petite observation au sujet du processus tripartite. Voici un sondage d’opinions sur ce que pensent actuellement les Canadiens syndiqués du scrutin secret. Ce sont tous des Canadiens syndiqués qui paient des cotisations et qui pensent qu’il devrait y avoir des scrutins secrets. La partie en rouge, ce sont ceux qui pensent le contraire.

Le processus tripartite se compose de dirigeants syndicaux, de dirigeants d’entreprises et de représentants du gouvernement. Il ne parle pas au nom des travailleurs. Il ne parle pas au nom des Canadiens syndiqués. Il ne publie plus les recherches du Congrès du travail du Canada, parce que ces recherches montrent les divergences qu’ils obtiennent dans leurs propres recherches de la

before committees like this, which are diametrically opposed to what they want, no one speaks for them. The tripartite process is, to that respect, a sham.

**Senator Batters:** And you said that was of union members.

**Mr. Mortimer:** This is of unionized, dues-paying, working Canadians, and this is very consistent research done in 2003, 2008, 2011 and 2013.

**Senator Batters:** Could you provide us with a copy of that?

**Mr. Mortimer:** Certainly.

**Senator Pratte:** Just for context, I remind senators that the unionization rate in Canada has been going down for the last 40 years, from 38 per cent to below 30 per cent.

For personal context, in my career as an editorial writer I've not been known as a friend of the unions, and I was sponsored to come to the Senate by the Quebec Employers Council.

I read your testimony, Mr. Mortimer, in front of the House of Commons committee and I heard you again today. I must say there can be a very good argument made in favour of the secret ballot, but each time you accuse the union organizers of lying, of using systematic trickery and of stealing the vote, you lose credibility in my mind.

Do you believe that union organizers systematically lie to get their unions accredited? Do you believe that they systematically use trickery? Don't you think most union organizers are in good faith? Whether or not you believe that their way, the card system or the secret ballot, is the best system, don't you believe they're in good faith?

**Mr. Mortimer:** I believe there are instances again, again and again in card-check jurisdictions. The labourers unions have correctly stated this. They still have that webpage; they've had it for years, advising their members of the trickery they face from competing unions that try to raid them.

What a vote does is it takes away the temptation to do that. Labour boards have been faced with the adjudication that employees have at times come before them and raised on rare instances that they were told: "You will get a vote." What they basically say back is: "Buyer beware."

I would like to take away the temptation. I have no research. Nor have I ever maintained that all organizers do that or most organizers do that. What I've tried to say, based on what I've heard from people and what I've seen in the cases and seen in the evidence, is that it does happen. What card check does is that it

part des gens qui doivent payer pour cela par leurs cotisations syndicales. Dans les actions que des gens comme M. Yussuff présentent devant des comités comme le vôtre, qui sont diamétralement opposées à ce qu'ils veulent, personne ne parle en leur nom. À cet égard, le processus tripartite est une imposture.

**La sénatrice Batters :** Et vous avez dit que cela provenait de membres de syndicats.

**M. Mortimer :** Cela vient de Canadiens syndiqués, qui paient des cotisations, et il s'agit de recherches très cohérentes faites en 2003, 2008, 2011 et 2013.

**La sénatrice Batters :** Pourriez-vous nous en remettre une copie?

**M. Mortimer :** Bien sûr.

**Le sénateur Pratte :** Simplement pour se remettre en contexte, je rappelle aux sénateurs que le taux de syndicalisation au Canada diminue depuis 40 ans, étant passé de 38 à moins de 30 p. 100.

Sur un plan personnel, dans ma carrière d'éditorialiste, je n'ai jamais eu la réputation d'être un ami des syndicats, et pour être nommé au Sénat, j'ai été parrainé par le Conseil du patronat du Québec.

J'ai lu votre témoignage, monsieur Mortimer, devant le comité de la Chambre des communes et je vous ai entendu de nouveau aujourd'hui. Je dois dire que l'on peut présenter un très bon argument en faveur du scrutin secret, mais chaque fois vous accusez les organisateurs syndicaux de mentir, de recourir à la tromperie systématique et de voler le vote, quant à moi vous perdez toute crédibilité.

Croyez-vous que les organisateurs syndicaux mentent systématiquement pour que leurs syndicats soient accrédités? Croyez-vous qu'ils ont recours systématiquement à la tromperie? Ne pensez-vous pas que la plupart des organisateurs syndicaux agissent de bonne foi? Que vous pensiez ou non que leur façon, le système de cartes ou le scrutin secret, constitue le meilleur système, ne pensez-vous pas qu'ils agissent de bonne foi?

**M. Mortimer :** Je crois qu'il y a des exemples à n'en plus finir dans les administrations où l'on vérifie les cartes. Les syndicats de journaliers l'ont bien dit. Ils ont encore cette page web; ils l'ont depuis des années, informant leurs membres de la tromperie des syndicats rivaux qui essaient de les marauder.

Un vote leur enlève la tentation de le faire. Les commissions du travail ont été confrontées à la décision arbitrale selon laquelle des employés ont à l'occasion comparu devant elles et ont rarement soulevé qu'on leur disait : « Vous obtiendrez un vote. » Ce qu'ils rétorquent essentiellement est : « Attention, consommateur. »

J'aimerais enlever la tentation. Je ne fais pas de recherche. Je n'ai pas non plus soutenu que tous les organisateurs le font ou que la plupart des organisateurs le font. Ce que j'ai essayé de dire, d'après ce que j'ai entendu des gens et d'après ce que j'ai vu dans les causes et dans les éléments de preuve, c'est que cela se produit.

cleans it up and takes away the temptation. What is good for internal union votes should be good for certification.

**Senator Pratte:** There's also research that shows that a secret ballot brings intimidation by employers which you represent. You don't represent employees; you represent employers.

**Mr. Mortimer:** As the former head of human resources of Future Shop for North America and Wendy's Restaurants of Canada, I can talk about the legal advice we had, the way we conducted ourselves and what we said. Are there some employers who do things they should not do? Yes, but the union is there to file the unfair labour practices, and they do.

The problem, senator, is that there is no one to effectively file those unfair labour practices on behalf of the person who had 20 home visits in Jonquière, Quebec, in one weekend; the person who goes to the break room every shift and is faced with it; or the co-pilot who sits for four hours flying across the country while the first officer goes at them for four hours with: "You will support me when we get to the hotel, when we're going to be faced with ALPA's card signing people, and I expect you to sign that card."

There is a profile of human beings who, in the face of relentless persistence to sign a card, will simply sign it to end it. That is not the free choice of the worker, and only a secret ballot protects them from that kind of conduct.

**Senator Pratte:** CIRB, the Canada Industrial Relations Board, says they're able to check that and to ask people whether they were submitted to pressure.

**Mr. Mortimer:** The CIRB has stated in the *TD Canada Trust* case that the refusal to leave a woman's home was a misunderstood organizing tactic of unions. The Federal Court of Appeal said with respect to Carina Bouffard that because she wasn't actually the subject of violence from the three steelworker organizers who refused to leave her home on a December night, it wasn't an inappropriate tactic to refuse to leave her home.

[Translation]

**Senator Dagenais:** Let me digress for a moment. Those who think there's no intimidation when union raids occur should listen to the audio recordings of the Charbonneau commission hearings.

Mr. Mortimer, I want to go back to an issue that arose in the discussion. We talked about the signature of cards. On some occasions, union members signed cards fraudulently. What consequences did these people face for signing cards fraudulently? Do you know?

Ce que fait la vérification des cartes, c'est qu'elle nettoie tout et élimine la tentation. Ce qui est bon pour les votes internes des syndicats devrait l'être pour l'accréditation.

**Le sénateur Pratte :** Il y a également des recherches qui montrent qu'un scrutin secret attire l'intimidation de la part des employeurs que vous représentez. Vous ne représentez pas des employés, vous représentez des employeurs.

**M. Mortimer :** En tant qu'ancien chef des ressources humaines de Future Shop pour l'Amérique du Nord et des restaurants Wendy du Canada, je peux parler des conseils juridiques que nous recevions, de la façon dont nous nous comportons et de ce que nous disions. Y a-t-il des employeurs qui font des choses qu'ils ne devraient pas faire? Oui, mais le syndicat est là pour déposer les plaintes de pratiques déloyales, et il le fait.

Monsieur le sénateur, le problème est qu'il n'y a personne pour déposer ces plaintes de pratiques déloyales au nom de la personne qui a reçu 20 visites à domicile à Jonquière, au Québec, au cours d'une fin de semaine; la personne qui se rend à la salle de pause à chaque quart et qui y est prise à partie; le copilote qui est assis durant quatre heures pendant que le premier officier ne cesse de répéter : « Tu m'appuieras quand nous arriverons à l'hôtel, quand nous serons devant les gens qui font signer les cartes de l'ALPA, et je m'attends à ce que tu signes cette carte. »

Il existe un profil d'êtres humains qui, devant la persistance incessante de signer une carte, la signeront tout simplement pour ne plus en entendre parler. Ce n'est pas le choix du travailleur, et seul un scrutin secret le protège de cette forme de conduite.

**Le sénateur Pratte :** Le CCRI, le Conseil canadien des relations industrielles, dit qu'il est en mesure de vérifier cela et de demander aux gens s'ils ont fait l'objet de pressions.

**M. Mortimer :** Le CCRI a déclaré dans l'affaire *TD Canada Trust* que le refus de sortir de la résidence d'une femme constituait une tactique de syndicalisation mal comprise des syndicats. La Cour d'appel fédérale a dit qu'en ce qui concerne Carina Bouffard, parce qu'elle n'a fait l'objet d'aucune forme de violence de la part des trois organisateurs des métallos qui ont refusé de sortir de chez elle une nuit de décembre, il ne s'agissait pas d'une tactique inappropriée de refuser de sortir de sa résidence.

[Français]

**Le sénateur Dagenais :** J'aimerais faire une petite parenthèse. Dans le cas de ceux qui peuvent penser qu'il n'y a pas d'intimidation lorsqu'il y a du maraudage syndical, je les invite à écouter les enregistrements audio des audiences de la Commission Charbonneau.

Monsieur Mortimer, j'aimerais revenir sur un aspect qui est ressorti de la discussion. On parle de la signature de cartes. Il est arrivé à certaines occasions que des membres du syndicat aient signé des cartes frauduleusement. Quelles conséquences ces gens ont-ils subies pour avoir signé des cartes frauduleusement? Le savez-vous?

[English]

**Mr. Mortimer:** The only instance I am aware of is that when it has come up years later the labour board has thrown the certificate out. The problem is that if cards are fraudulently signed, who actually is going to find that out? In the *Purdy* case, the union tried to get the people who had exercised their legal right to cross a picket line terminated. The union threw them out of membership, only to find out there were no cards that the employees had signed. The union privately admitted they had fraudulently signed the cards. They were trying to get these people terminated from their jobs because they had crossed a picket line, but they weren't union members; they were unionized workers.

We're the only country left on earth where you can lose your job because you're not a union member. No other country allows that. Every country protects the jobs of workers if they lose their union membership, except Canada.

**Senator Omidvar:** I must admit that your evidence speaks to me much more strongly than the language around trickery and fraud. We try to make our decisions based on some balanced review of opinions. I want you to show that research again and tell me what was the sample size.

**Mr. Mortimer:** It was 1,000 working Canadians. The research was done by Léger on two occasions and by Nanos on two occasions.

**Senator Omidvar:** What is the total size of people in Canada who are union members?

**Mr. Mortimer:** There are roughly 4.1 million unionized Canadians. Union density in the private sector is approximately 16 per cent in Canada. There are today more unionized federal, provincial and municipal government workers than there are private sector workers. It has actually shifted now.

**Senator Omidvar:** My question is for the Canadian Taxpayers Federation. I have worked in charities most of my life. I find the comparison of unions to charities slightly convenient. Charities are required to disclose every year the source of their donations and union members get the source of their donations, but charities are not required to lay out in detail what was spent and how it was spent it for amounts over \$5,000.

I also think charities are inherently different from unions. Unions provide services to people who are members. If you take a line with your argument, universities receive charitable deductions, as do churches and service clubs, et cetera. Where does this end, or is this sort of a witch-hunt of unions in this case?

[Traduction]

**M. Mortimer :** Le seul cas dont je suis au courant est celui où la commission du travail l'ayant appris plus tard, elle a annulé l'accréditation. Le problème est que si les cartes sont signées frauduleusement, qui va s'en apercevoir? Dans l'affaire *Purdy*, le syndicat a essayé d'intimider les personnes qui avaient exercé leur droit légal de franchir une ligne de piquetage. Le syndicat a annulé leur appartenance syndicale, uniquement pour se rendre compte que les employés n'avaient pas signé de carte. Le syndicat a reconnu en privé qu'il avait frauduleusement signé les cartes. Il essayait de faire perdre leur emploi à ces personnes parce qu'elles avaient franchi une ligne de piquetage, mais elles n'étaient pas membres du syndicat; il s'agissait de travailleurs syndiqués.

Nous sommes le dernier pays de la planète où vous pouvez perdre votre emploi parce que vous n'êtes pas un membre du syndicat. Aucun autre pays ne le permet. Chaque pays protège les emplois des travailleurs s'ils perdent leur appartenance syndicale, sauf le Canada.

**La sénatrice Omidvar :** Je dois reconnaître que vos éléments de preuve m'interpellent beaucoup plus que ce qui est dit de la tromperie et de la fraude. Nous essayons de prendre nos décisions en fonction d'un examen équilibré des opinions. J'aimerais que vous me montriez cette recherche de nouveau et que vous me disiez quelle était la taille de l'échantillon.

**M. Mortimer :** Il s'agissait de 1 000 Canadiens qui travaillaient. La recherche a été effectuée par Léger en deux occasions, et par Nanos en deux occasions.

**La sénatrice Omidvar :** Quel est le nombre total de gens au Canada qui sont membres d'un syndicat?

**M. Mortimer :** Environ 4,1 millions de Canadiens sont syndiqués. Au Canada, le taux de syndicalisation dans le secteur privé est d'environ 16 p. 100. On compte aujourd'hui plus de travailleurs syndiqués dans les administrations fédérale, provinciales et municipales que de travailleurs dans le secteur privé. Cette donnée a changé maintenant.

**La sénatrice Omidvar :** Ma question s'adresse à la Fédération canadienne des contribuables. J'ai œuvré au sein d'organismes de bienfaisance la majeure partie de ma vie. Je trouve la comparaison des syndicats aux organismes de bienfaisance un peu opportune. Les organismes de bienfaisance sont tenus de divulguer chaque année la source de leurs dons et les membres des syndicats obtiennent la source de leurs dons, mais les organismes de bienfaisance ne sont pas tenus d'expliquer en détail l'argent qui a été dépensé et de quelle façon il l'a été pour les montants de plus de 5 000 \$.

Je pense aussi que les organismes de bienfaisance sont intrinsèquement différents des syndicats. Les syndicats offrent des services aux personnes qui en sont membres. Si vous prenez votre argumentation, les universités reçoivent des déductions pour dons de bienveillance, tout comme les églises et les clubs

**Mr. Wudrick:** You make a fair point. To us, the trigger for the higher threshold is, as I say, where there is tax dollars involved.

The reason unions are reluctant to disclose some of this information is that they argue it would perhaps be commercially sensitive, for example. That's one point they make.

In their view there's a tension between two principles here: one is privacy and the other is transparency. Organizations feel very strongly about one over the other. Often the discussion comes back to our organization. If we do not release the names of our donors people say, "How can you ask for transparency of others if you won't?" Our response is that we value the privacy of our donors so much that we are willing to forgo any tax benefit.

I would make the same argument. If unions view that information as so sensitive they cannot bear disclosing it and they forgo the tax deductibility of dues, we would drop our request that they release the information. We wouldn't feel they should have to do so.

**Senator Omidvar:** Is there not a requirement in the Canada Labour Code, I think at section 110 or something, that if union members require and desire to understand how the union dues are spent they're able to get that information?

**Mr. Wudrick:** I guess the question then becomes: Are they able to do something with that information? I'm not sure about the particulars. If they are not entitled to view that information anonymously, to us that is an issue.

For example, if you look at the expenses of politicians, we don't demand that citizens go to a room and look in a book. They can go online and look. That anonymity in our view is very important.

[Translation]

**Senator Boisvenu:** I want to welcome our witnesses. You gave top-notch presentations.

I want to compare Canada, in terms of union transparency, with the other industrialized countries. Yesterday, I told a union leader that two major privileges are granted to unions, but now I would say there are three.

philanthropiques, et cetera. Où est-ce que cela se termine, ou s'agit-il d'une sorte de chasse aux sorcières des syndicats dans ce cas-ci?

**M. Wudrick :** Vous soulevez un point très pertinent. Pour nous, le déclencheur pour le seuil plus élevé est, comme je le dis, lorsque l'argent des contribuables est en cause.

Les syndicats sont réticents à communiquer ce genre de renseignements parce qu'ils soutiennent qu'ils pourraient être sensibles, sur le plan commercial, par exemple. C'est un de leurs arguments.

Pour eux, il y a un conflit entre deux principes : le premier est celui du respect de la vie privée et le second, la transparence. Les organisations ont tendance à privilégier très fortement un principe par rapport à l'autre. Notre organisation devient souvent le sujet de la discussion. Si nous ne divulguons pas les noms de nos donateurs, les gens nous disent : « Comment pouvez-vous exiger que les autres soient transparents, si vous ne l'êtes pas? » Nous répondons à cela que pour nous, le respect de la vie privée de nos donateurs est tellement important que nous sommes prêts à renoncer à tout avantage fiscal.

Je présenterais le même argument. Si les syndicats estiment que ces renseignements sont tellement sensibles qu'ils refusent de les rendre publics et qu'ils sont prêts à renoncer à la déduction fiscale des cotisations, nous ne leur demanderions pas de divulguer ces renseignements. Nous ne pensons pas qu'ils devraient être tenus de les divulguer.

**La sénatrice Omidvar :** Le Code canadien du travail n'autorise-t-il pas, je crois que c'est autour de l'article 110, les membres d'un syndicat à demander qu'on leur explique comment sont dépensées les cotisations syndicales et qu'on leur communique ces renseignements?

**M. Wudrick :** La question se pose alors de la façon suivante : que peuvent-ils faire avec ces renseignements? Je ne connais pas très bien les détails. S'ils n'ont pas le droit d'examiner ces renseignements de façon anonyme, alors cela fait problème pour nous.

Par exemple, dans le cas des dépenses des hommes politiques, nous n'exigeons pas que les citoyens se rendent dans une salle pour consulter un registre. Ils peuvent aller en ligne et trouver ces renseignements. Cet anonymat est, à notre avis, très important.

[Français]

**Le sénateur Boisvenu :** Bienvenue à nos témoins. Vos présentations étaient de grande qualité.

Je voudrais comparer le Canada, en matière de transparence syndicale, aux autres pays industrialisés. Hier, je disais à un chef syndical qu'il existe deux grands privilèges qu'on reconnaît aux syndicats, mais, maintenant, je dirais qu'il y en a trois.



Most unions in Canada represent employees linked to municipal, provincial or government institutions. For example, if public servants weren't unionized in Canada, the unionization rate would be much lower.

First, if a company has a unionization rate of 50 per cent, 100 per cent will pay dues. The dues are tax deductible and paid by most non-unionized workers. Second, these people benefit from working conditions in terms of permanent employment that most non-unionized employees don't have. Therefore there are major advantages.

How does Canada compare with the other industrialized countries when it comes to the democratization of our unions and transparency? Is Canada at the head or tail in terms of union transparency?

[English]

**Mr. Mortimer:** We are at the tail. We have 32 labour codes in the country. Only 10 of them have provisions that entitle union members only to information. Many unionized Canadians are not actual members of the union. If under the 10 out of 32 labour codes that have disclosure provisions you're not actually a card-carrying member but are still paying union dues, this means you're entitled to absolutely nothing. Labour boards have turned down those requests.

Members requesting more than one year of financial statements, trying to look back, have been told, "No, you should have asked last year. You didn't ask in a timely manner." The unions are using their union dues to fight them at the labour board and the labour board is siding with the union. There are actual rulings in the country from labour boards to that effect, and the employees could not get the prior year's financial statements.

Finally, I submit, if you are a \$60 million union and the financial statements consist of a one-page income statement and a one-page balance sheet that is not transparency to the person paying the dues, let alone to the taxpayer.

Several other countries have extensive provisions. The provisions that Mr. Hiebert put in his bill were modelled on those developed by none other than Democratic Senator John F. Kennedy, who implemented them as president. I think that speaks volumes.

La majorité des syndicats au Canada représentent des emplois liés à des institutions municipales, provinciales ou gouvernementales. Par exemple, si les fonctionnaires n'étaient pas syndiqués au Canada, le taux de syndicalisation serait beaucoup plus bas.

Premièrement, s'il y a 50 p. 100 de syndicalisation dans une entreprise, 100 p. 100 vont payer des cotisations. Les cotisations sont déductibles d'impôt et sont payées par la majorité des travailleurs non syndiqués. Deuxièmement, ces gens bénéficient de conditions de travail en termes de permanence d'emploi que la majorité des employés non syndiqués n'ont pas. Il y a donc des avantages majeurs.

Par rapport aux pays industrialisés, en ce qui concerne la démocratisation de nos syndicats et la transparence, où le Canada se situe-t-il par rapport aux autres pays? Le Canada est-il à la queue ou en tête en matière de transparence syndicale?

[Traduction]

**M. Mortimer :** Nous sommes parmi les derniers. Il existe 32 codes de relation de travail au Canada. Il n'y en a que 10 qui contiennent des dispositions autorisant les membres de leur syndicat à obtenir des renseignements. Il y a beaucoup de Canadiens syndiqués qui ne font pas véritablement partie d'un syndicat. Selon 10 des 32 codes des relations de travail qui contiennent des dispositions en matière de divulgation, si vous n'êtes pas un membre en règle et même si vous payez des cotisations syndicales, vous n'avez droit à absolument rien. Les conseils des relations de travail ont déjà rejeté ce genre de demandes.

Les membres d'un syndicat qui demandent des états financiers antérieurs à l'exercice courant, qui essaient de faire de la recherche, se font répondre : « Non, vous auriez dû demander cela l'année dernière. Vous n'avez pas demandé ces renseignements à temps. » Les syndicats utilisent les cotisations syndicales pour contester ces demandes devant les conseils des relations de travail et ces conseils prennent le parti des syndicats. Il y a des conseils des relations de travail qui ont effectivement pris ce genre de décisions au Canada et qui ont empêché les employés d'obtenir les états financiers syndicaux de l'année précédente.

Je dirai, pour terminer, qu'on ne peut pas dire d'un syndicat qui reçoit environ 60 millions de dollars de cotisations et dont les états financiers sont présentés sous la forme d'une déclaration de revenus d'une page et d'un bilan d'une page, est transparent du point de vue de la personne qui paie des cotisations, et encore moins, de celui du contribuable.

Il y a plusieurs autres pays qui ont adopté des dispositions détaillées. Les dispositions que M. Hiebert a introduites dans ce projet de loi s'inspirent de celles qui ont été préparées par nul autre que le sénateur démocrate John F. Kennedy, qui les a mises en œuvre lorsqu'il est devenu président. Je pense que cela est très significatif.

[Translation]

**Senator Bellemare:** My question is for Mr. Wudrick and relates to the conversation on taxpayers and the statements focused on Bill C-377.

Can you name a country whose transparency measures are similar to the measures in the United States, France or Australia? There are six countries in total. Can you say, among those countries — I know of six — whether the documents to complete fall under the responsibility of a department other than the labour department? Can you name a country whose transparency measures for unions are equivalent to the measures for employers and employer organizations?

In the United States, that's what it means. It's less substantial than what's proposed in Bill C-377, and it's very expensive. That was my first question.

[English]

**Mr. Wudrick:** I don't have those examples handy for you. One of the primary objections to Bill C-377 was that it would be an onerous filing of too much information. It would be too much red tape and we're an organization that doesn't like red tape.

[Translation]

**Senator Bellemare:** Can you say whether, in the countries we rely on, it's the finance department or labour relations department? I know that, in all these countries, the labour department takes care of this issue. In addition, in all these countries, companies and employers are all subject to similar provisions. The information is posted on websites, and I've read the documents. Can you contradict me on this issue? Because I have another question to ask you.

[English]

**Mr. Wudrick:** I can't comment on that.

[Translation]

**Senator Bellemare:** There's another concern. In the United States, the cost of all this was assessed. We talked a great deal about the costs associated with Bill C-377. There are differing views on the costs for the government, but the costs for unions shouldn't be underestimated.

[English]

The department estimates the average reporting and recording burden keeping for the revised LM-2 form in the U.S. at 710 hours per respondent the first year and 539.4 hours per respondent for the second year. In total, if you look at the average amount of money, it amounts to \$160 million in the first year in

[Français]

**La sénatrice Bellemare :** Ma question s'adresse à M. Wudrick et fait suite à la conversation sur les contribuables et aux propos qui se sont concentrés sur le projet de loi C-377.

Pouvez-vous me nommer un pays au monde qui a des mesures de transparence semblables à celle des États-Unis, de la France ou de l'Australie? Il y a six pays au total. Pouvez-vous me dire, parmi ces pays — j'en connais six —, si les documents à remplir sont sous la responsabilité d'un autre ministère que le ministère du Travail? Pouvez-vous me nommer un pays qui exige des syndicats des mesures de transparence équivalentes à celles qui sont exigées des employeurs et des organisations patronales?

Aux États-Unis, voilà ce que ça représente. C'est moins substantiel que ce qui est proposé dans le projet de loi C-377, et c'est très coûteux. Voilà ma première question.

[Traduction]

**M. Wudrick :** Je ne suis pas en mesure de vous fournir ces exemples maintenant. Une des principales objections qui a été faite au projet de loi C-377 est qu'il serait beaucoup trop compliqué de rendre publics tous ces renseignements. Cela nous imposerait des formalités administratives trop lourdes et notre organisme n'aime pas beaucoup les formalités administratives.

[Français]

**La sénatrice Bellemare :** Pouvez-vous me dire si, dans les pays sur lesquels on s'appuie, c'est le ministère des Finances ou le ministère responsable des relations de travail? Ce que je sais, c'est que, dans tous ces pays, c'est le ministère du Travail qui s'occupe de cette question. De plus, dans tous ces pays, les entreprises et les employeurs sont tous sujets à des dispositions semblables. Ces renseignements sont affichés sur les sites Internet, et j'ai lu les documents. Pouvez-vous me contredire sur ce point, oui ou non? Parce que j'aurais une autre question à vous poser.

[Traduction]

**M. Wudrick :** Je ne peux pas faire de commentaire sur ce point.

[Français]

**La sénatrice Bellemare :** Il y a une autre préoccupation. Aux États-Unis, le coût de tout cela a été évalué. On a beaucoup discuté des coûts liés au projet de loi C-377. Les opinions sont divergentes en ce qui concerne les coûts pour le gouvernement, mais les coûts pour les syndicats ne doivent pas être sous-estimés.

[Traduction]

Le ministère estime que le nombre d'heures moyen qu'il faut consacrer aux déclarations et à la tenue de registre pour ce qui est du formulaire LM-2 des États-Unis est de 710 heures pour un syndicat, la première année et de 539,4 heures, la deuxième année. Au total, si vous faites la moyenne, cela représente pour la

total. In Canada we have more respondents than in the U.S. because the law in the U.S. doesn't apply necessarily. They have fewer unions, and so forth.

[*Translation*]

When unions must pay to complete forms, they increase the dues. However, who will cover the cost of these dues? The dues will be partly tax deductible. To a certain extent, Bill C-377 is very ineffective and will increase the tax burden. Taxpayers who are unionized could ask for the information from their union. Taxpayers who aren't unionized could ask someone who is unionized to obtain the information for them.

In other words, the information could be made available at a much lower cost for taxpayers. Do you agree with this statement?

[*English*]

**Mr. Wudrick:** I find the two arguments made here by the unions to be somewhat contradictory. On the one hand they argue that they already provide this information and it's ready at hand to give to union members, but on the other hand that it will require so much expenditure in order to prepare these reports. I think it has to be one or the other in those cases.

Another point is about the additional cost. I always say this whenever the CTF is in favour of spending more on something. If we're in favour of spending on anything it is on accountability. People have argued, "Is it really worth having an ethics commissioner?" Yes, it is worth spending the money on that if transparency is the cost.

As you say, it may be the case that unions would raise dues to cover off this cost, but the alternative is that people will pay dues and may not be able to know where their dues are going.

**Senator Tannas:** I want to talk about what I see to be the inherent intimidation in the card-check system. I had a great visit with Captain Mark Castonguay who is here with us and is with the WestJet Pilots' Association. They've just been through a recent unionization campaign. He talks about working for four days straight in a little aircraft cabin with a captain and a first officer. He got off the plane and went to the hotel where there was a union organizer saying: "Would you like to sign a card?"

première année un montant total de 160 millions de dollars. Au Canada, nous avons davantage de syndicats qu'aux États-Unis parce que dans ce dernier pays, la loi ne s'applique pas toujours. Il y a moins de syndicats, notamment.

[*Français*]

Lorsque les syndicats doivent payer pour remplir les formulaires, ils augmentent les cotisations. Mais qui paiera le coût de ces cotisations? En partie, elles seront déductibles d'impôt. Dans une certaine mesure, le projet de loi C-377 est très inefficace et augmentera le fardeau fiscal des contribuables. Le contribuable, s'il est syndiqué, pourrait demander l'information à son syndicat et, s'il n'est pas syndiqué, il pourrait peut-être demander à quelqu'un qui est syndiqué de le faire pour lui.

En d'autres mots, l'information pourrait être rendue disponible de manière beaucoup moins coûteuse pour les contribuables. Êtes-vous d'accord avec cette affirmation?

[*Traduction*]

**M. Wudrick :** J'estime que les deux arguments que formulent les syndicats sur ce point sont quelque peu contradictoires. D'un côté, ils soutiennent qu'ils fournissent déjà ces renseignements, que leurs membres y ont accès, mais de l'autre, ils soutiennent que la préparation de ces rapports leur coûterait très cher. Je crois qu'il faudrait choisir l'un ou l'autre argument.

Un autre aspect concerne les coûts supplémentaires. C'est ce que je dis toujours lorsque la FCC est favorable à ce que l'on dépense davantage pour quelque chose. Si nous sommes effectivement favorables à certaines dépenses, c'est bien à celles qui touchent la responsabilité financière. Il y a des gens qui demandent : « Vaut-il vraiment la peine d'avoir un commissaire à la déontologie? » Oui, ça vaut la peine d'assumer cette dépense si le coût en est la transparence.

Comme vous le dites, il est possible que les syndicats décident d'augmenter les cotisations pour couvrir ces coûts, mais si l'on ne fait rien, les gens verseront leurs cotisations et ne pourront pas savoir ce qu'on en fait.

**Le sénateur Tannas :** J'aimerais parler de ce qui me paraît être l'aspect par nature intimidant du système de vérification des cartes. J'ai eu une excellente rencontre avec le capitaine Mark Castonguay qui est ici avec nous aujourd'hui et qui est membre de la WestJet Pilots' Association. Cette association a connu récemment une campagne de syndicalisation. Il parle du fait qu'il avait travaillé pendant quatre jours de suite dans la cabine exigüe d'un aéronef avec un capitaine et un premier officier et que, après avoir quitté l'avion et s'être rendu à l'hôtel, un organisateur syndical lui avait demandé : « Est-ce que vous voulez signer une carte? »

One says, “Yes, I’m keen. I’ve been talking about it all the way for four days. What’s the other person saying?” That is the profile of people who do not want to get into a conflict with somebody and will go along. That is what gives people an opportunity in a secret ballot.

We recognize that. We heard from a number of RCMP members as we thought about the RCMP bill and the potential for intimidation without a secret ballot, and we acted on it.

Could you give us your perspectives on that? That’s the part that troubles me. I take counsel from Senator Lankin. Yesterday a union organizer said that she didn’t think there was any doubt that intimidation goes on with unions in drives and intimidation goes on with employers. In my view the sanctity of a secret ballot is the great equalizer. I wouldn’t want to put those words in Senator Lankin’s mouth. What do you think about just this issue? I’m interested particularly in all your views but specifically the views of FETCO and your association.

**Mr. Hynes:** It’s a great question. We’ve not hidden our perspective on the particular issue that we do have a principled support of the secret ballot. We believe the secret ballot is not perfect in the democratic system in which we operate. However, we believe it is the most effective way to get a voter’s perspective on an issue without any risk of undue influence from any outside forces.

That being said, I don’t think we’re always perfect on the employer side. There is a lot of blame to go around on these issues. I don’t really think there is a perfect system. However, we’re going to stand on the vote as our principled issue. When the vote was introduced in Bill C-525, the CIRB under its authority tightened the timelines for a lot of the processes.

Maybe there is a solution here where we can maintain the sanctity of that vote but still give the other side that supports the card-check system some comfort in knowing the opportunity for any undue influence from the employer side could also be mitigated. We have tighter timelines. Under the code we have the opportunity to vote in a location that’s not the workplace.

Alternatives could be entertained that could still give the individual person the right to the sanctity of the vote to vote their own conscience secretly.

**The Chair:** Before he departs Mr. Lammam would like to have a brief comment with respect to the question raised by Senator Bellemare. Am I correct?

**Mr. Lammam:** The previous line of questioning.

**The Chair:** Yes.

Quelqu’un peut dire : « Oui, j’en ai très envie. Cela fait quatre jours que je ne parle que de ça. De quoi parle cette personne? » Cela correspond au profil des personnes qui ne veulent pas avoir de conflit avec qui que ce soit et qui veulent à tout prix s’entendre. C’est la possibilité qu’offre à ces personnes le scrutin secret.

Nous le savons. Un certain nombre de membres de la GRC ont témoigné au cours de l’examen du projet de loi relatif à la GRC et au sujet des risques d’intimidation en l’absence de scrutin secret, et nous en avons tenu compte.

Pourriez-vous nous dire ce que vous pensez de cet aspect? C’est celui qui me dérange. Je m’en remets à ce que me conseille la sénatrice Lankin. Hier, une organisatrice syndicale a déclaré qu’elle était convaincue que les syndicats avaient recours à l’intimidation dans leurs campagnes de syndicalisation et qu’ils l’utilisaient également avec les employeurs. À mon avis, le principe sacré du scrutin secret place tout le monde sur un pied d’égalité. Je ne voudrais pas faire dire tout cela à la sénatrice Lankin. Que pensez-vous de cet aspect? J’aimerais avoir le point de vue de tous à ce sujet, mais plus particulièrement, celui de la FETCO et de votre association.

**M. Hynes :** C’est une excellente question. Nous n’avons pas dissimulé le fait que sur ce point, nous appuyons le principe du scrutin secret. Nous pensons que le scrutin secret n’est pas un élément parfait du système démocratique dans lequel nous vivons. Nous estimons toutefois que c’est la façon la plus efficace d’obtenir l’opinion des électeurs sur une question, qui évite tout risque d’influence injustifiée exercée par des agents extérieurs.

Cela dit, je ne pense pas que les employeurs agissent toujours de la meilleure façon. On peut reprocher beaucoup de choses à tout le monde dans ces domaines. Je ne pense pas qu’il existe vraiment un système parfait. Nous allons toutefois maintenir notre position qui est favorable au scrutin; c’est une question de principe pour nous. Lorsque le scrutin a été introduit par le projet de loi C-525, le CCRI a, conformément à ses attributions, resserré les échéanciers prévus pour un certain nombre de processus.

Il existe peut-être une solution qui permettrait de préserver le caractère sacré du scrutin, tout en donnant à ceux qui sont en faveur du système de vérification des cartes la satisfaction de savoir que l’on pourrait également réduire la possibilité que les employeurs exercent des pressions indues. Nous avons resserré les échéanciers. Le code permet de tenir le scrutin dans un lieu autre que le lieu de travail.

On pourrait envisager d’autres solutions qui préserveraient pour l’électeur le caractère sacré du scrutin et qui lui donneraient la possibilité de voter secrètement selon sa conscience.

**Le président :** Avant de nous quitter, M. Lammam aimerait faire un bref commentaire au sujet de la question qu’a soulevée la sénatrice Bellemare. Est-ce bien exact?

**M. Lammam :** La question précédente.

**Le président :** Oui.

**Mr. Lammam:** I want to make a point about the difference in financial disclosure rules internationally. It's absolutely the case that in the United States there are more stringent and rigorous requirements of unions. Certainly the burden relative to Canada will be greater for that reason.

However, I don't want to lose sight of why it's so important for us to talk about financial disclosure rules. In Canada, again, union dues can be used for things the union wants to spend on outside of representation, things like political and social causes. That's one of the reasons why financial disclosure rules are so important both for people wanting to join a union and for unionized workers.

Meanwhile in the United States, which is in fact administered by the Department of Labor, they have rules that allow unionized workers to opt out of union dues that are unrelated to representation. That is in fact the bare minimum requirement in the United States. In addition, in so-called right to work states, about half or slightly over half of the states in the U.S., workers can opt out of paying union dues that are related to representation. It's even more important in Canada for us to get sound financial disclosure rules because workers currently don't have any of those options in the country.

That was my other point. I'm happy to elaborate, if I have time, on our current discussion as well.

**The Chair:** Perhaps you will, but I understand you're departing in two minutes, so it's unlikely. Thank you for your appearance.

[Translation]

**Senator Dupuis:** I want to know whether each of you has information regarding the impact of the secret vote or card system on the intimidation experienced by women. We're talking about employees, which seems to be a neutral topic. However, what interests me is that, from a human rights perspective, there are many complaints of sexual harassment in the workplace in both the private and public sector.

I appreciate the fact that you raised this issue, Mr. Hynes, as part of the discussions on the tripartite plan. Can you provide more information on the subject? Thank you.

[English]

**Mr. Hynes:** When I raised that as an example it wasn't related specifically to this conversation. I raised it as an example of an issue that the parties are addressing under the tripartite model.

**M. Lammam :** J'aimerais faire une remarque au sujet des règles en matière de divulgation financière que l'on retrouve dans d'autres pays. Il est tout à fait exact que les États-Unis imposent aux syndicats des obligations beaucoup plus strictes et rigoureuses. Cela aura certainement pour effet d'alourdir le fardeau que représentent ces tâches au Canada.

Il ne faudrait pas toutefois perdre de vue la raison pour laquelle il est très important de parler des règles en matière de divulgation financière. Au Canada, encore une fois, les cotisations syndicales peuvent être utilisées pour assumer des dépenses syndicales qui ne sont pas reliées à la représentation des membres, mais à la défense de causes sociales et politiques. C'est une des raisons pour lesquelles les règles en matière de divulgation financière sont très importantes, à la fois pour les travailleurs qui veulent adhérer à un syndicat et pour les travailleurs syndiqués.

Parallèlement aux États-Unis, un domaine qui est en fait administré par le Département du travail, il existe des règles qui permettent aux travailleurs syndiqués de choisir de ne pas verser la partie des cotisations syndicales correspondant à des dépenses qui ne sont pas reliées à leur représentation. C'est ce qui constitue aux États-Unis l'obligation minimale en matière de cotisation. En outre, dans les États qui reconnaissent le prétendu droit au travail, ce qui représente environ la moitié ou un peu plus des États de ce pays, les travailleurs peuvent choisir de ne pas verser les cotisations syndicales qui sont reliées à la représentation. C'est la raison pour laquelle il est très important d'adopter, au Canada, des règles strictes en matière de divulgation financière, parce qu'à l'heure actuelle, les travailleurs n'ont pas accès à ces possibilités.

C'était mon autre remarque. Je serais heureux de vous en dire davantage, si j'ai suffisamment de temps, au sujet de la discussion actuelle.

**Le président :** Cela se fera peut-être, mais je crois savoir que vous partez dans deux minutes, ce qui rend la chose peu probable. Je vous remercie d'être venu.

[Français]

**La sénatrice Dupuis :** J'aimerais savoir si chacun d'entre vous a des renseignements quant à l'incidence du vote secret ou du système de cartes sur l'intimidation que vivent les femmes. On parle d'employés, ce qui semble être un thème neutre, mais ce qui m'intéresse, c'est que, du point de vue des droits de la personne, il y a beaucoup de plaintes de harcèlement sexuel en milieu de travail, tant dans le secteur privé que public.

J'apprécie le fait que vous ayez soulevé cet aspect, monsieur Hynes, parmi les discussions amorcées dans le cadre du plan tripartite. Pouvez-vous nous donner davantage d'information à ce sujet? Je vous remercie.

[Traduction]

**M. Hynes :** L'exemple que j'ai mentionné n'était pas relié directement à cette conversation. J'en ai parlé comme d'un exemple qui montrait que les parties examinaient cette question dans le cadre du plan tripartite.

There are many others. Last year we worked on an issue for 18 months. I am working in confined spaces. This seems like pedantic stuff, but it's important in the workplace that we work through these occupational health and safety and human rights issues, and we try to do that through the tripartite model.

To answer your question, I don't have any information on what the impact might be.

[Translation]

**Senator Dupuis:** I want a response from the two other witnesses here before us.

[English]

**Mr. Mortimer:** I have seen no research. I have read nothing even anecdotal, senator, on the specific point you raise.

**Mr. Wudrick:** That is not my area of expertise.

**Senator White:** I'm going to speak specifically on the secret ballot. Our democracy is built on a secret ballot system. It's interesting that we have people arguing against the secret ballot.

In dealing with Bill C-7, the RCMP bill, over the last eight or nine months, although it wasn't the number one issue identified by RCMP members, sworn officers and civilian members, it was a concern of theirs. To be fair, their concern went both ways and I'm asking whether you would agree it goes both ways. Not having a secret ballot could impact them in relation to who in the future would represent them if they thought they voted for another organization but as well as the employer or supervisors.

Do you see the opportunity in particular when we look at an organization that's moving into a labour area if and when this bill passes? Actually it might be quicker than Bill C-7 would bring it. Because they voted for another organization, don't you see the opportunity of not having a secret ballot impacting them from an employee perspective? It is not only the union or potential future union but also the employer? Have you seen that in the past?

**Mr. Mortimer:** I have certainly seen where employers are concerned about whether the union truly reflects the wishes of the people because they don't know whether the cards were all signed truly, freely and willingly. Some cards are absolutely signed appropriately but some aren't.

The RCMP is an interesting one because a lot of challenges have been very public on the sexual harassment side, particularly for female officers. I spent 16 years taking the phone calls and the emails of frontline Canadians facing union drives. When you get

Il y en a beaucoup d'autres. L'année dernière, nous avons travaillé sur une question pendant 18 mois. Je travaille sur la question des espaces clos. Cela semble une question abstraite, mais il est important d'aborder les questions reliées à la santé et à la sécurité et aux droits de la personne, telles que vécues sur les lieux de travail, et c'est ce que nous faisons avec le plan tripartite.

Pour répondre à votre question, je dois avouer que je ne sais pas quel pourrait être l'effet d'une telle mesure.

[Français]

**La sénatrice Dupuis :** J'aimerais avoir une réponse de la part des deux autres témoins ici devant nous.

[Traduction]

**M. Mortimer :** Je n'ai pas vu d'étude. Je n'ai pas eu non plus connaissance d'exemples concrets, madame la sénatrice, concernant le point précis que vous soulevez.

**M. Wudrick :** Ce n'est pas mon domaine de spécialisation.

**Le sénateur White :** Je vais parler plus précisément du scrutin secret. Notre démocratie repose sur le scrutin secret. Il est intéressant de constater qu'il y a des gens qui n'y sont pas favorables.

Lorsque nous avons examiné le projet de loi C-7, le projet de loi sur la GRC, au cours des huit ou neuf derniers mois, ce n'était pas la principale question qu'ont soulevée les membres de la GRC, les agents assermentés ou les membres civils, mais c'était une de leurs préoccupations. Pour être juste, je dois dire que leur préoccupation allait dans les deux sens et je me demande si vous reconnaissez également que cela va dans les deux sens. L'absence de scrutin secret pourrait influencer le choix de l'organisme qui les représenterait à l'avenir, s'ils pensaient avoir voté pour un autre organisme, mais cela pourrait également influencer leur employeur ou les superviseurs.

Pensez-vous que cela soit une possibilité lorsque l'on pense, en particulier, qu'un organisme pourrait décider d'intervenir dans un certain domaine du travail si ce projet de loi était adopté? En fait, cela pourrait avoir un effet plus rapide que celui du projet de loi C-7. Si des membres votaient pour un autre organisme, pensez-vous que la possibilité de refuser le scrutin secret pourrait avoir un effet sur eux du point de vue des employés? Il n'y a pas que le syndicat ou le syndicat futur éventuel, mais également l'employeur. Avez-vous constaté ce genre de chose auparavant?

**M. Mortimer :** J'ai bien sûr vu des cas où les employeurs se demandaient si le syndicat reflétait vraiment les souhaits de ses membres parce qu'ils ne savaient pas si les cartes avaient été signées de façon tout à fait libre, sans aucune pression. Il y a des cartes qui sont signées de façon tout à fait appropriée et d'autres qui ne le sont pas.

La GRC est un cas intéressant parce que certains de ses problèmes ont été rendus très publics, notamment le harcèlement sexuel, en particulier pour les agents de sexe féminin. Pendant 16 ans, j'ai pris les appels téléphoniques et les courriels des

20 visits in one weekend from an organizer, when they walk in the front door of your home and refuse to leave, it may be the minority but it is still tragic.

We are concerned about bullying. How can we leave in place a card-check system that has documented cases? They are rare because there is no one to speak up on behalf of them. That's the problem. I'm not surprised that RCMP officers are concerned. Some want the secret ballot. Others really want the union and want to get it in. They may be willing to push. Other people don't want the secret ballot because they want the union more than they want the true, free choice.

**Senator Batters:** Mr. Hynes, thanks very much for the important comments that you made today about FETCO support for mandatory secret ballot for Canadian workers. Has Bill C-525 been Canadian law for about two years?

**Mr. Hynes:** It is 18 months to two years.

**Senator Batters:** I know you have had limited time here but could you tell us a bit more about FETCO's experience with how the mandatory secret ballot process provided by Bill C-525 has gone during that 18-month to two-year timeframe?

**Mr. Hynes:** This came up yesterday when Ms. Brazeau was speaking to the experience of the implementation of Bill C-525. I would say that it's too soon. We have had 18 months. There has not been an enormous amount of activity under that bill. It's premature at this point to provide commentary on whether or not the world is better or worse under Bill C-525 than it was previously. I have no direct experience upon which to draw to say whether I think the world is better.

On principle certainly I would say that we are supportive of the components of the bill. We would like to see it continue for a while longer to truly understand its impact and better understand how it's being implemented through the federal sector.

**Senator Batters:** Mr. Hynes, while Bill C-4 might take out other components of those two particular bills, would it be your preference and the preference of FETCO that the mandatory secret ballot provision be retained in Canadian law? Perhaps there could be some sort of a provision indicating a review period of perhaps a few more years and then look at that issue again.

Canadiens de première ligne qui vivaient une campagne de syndicalisation. Lorsqu'un organisateur syndical se rend chez vous 20 fois au cours de la même fin de semaine, lorsqu'il reste à la porte d'entrée de votre maison et refuse de partir, ce sont peut-être des cas assez rares, mais c'est quand même tragique.

L'intimidation est un aspect qui nous préoccupe. Comment pouvons-nous conserver un système de vérification des cartes quand nous savons qu'il y a eu des abus? Ils sont rares parce qu'il n'y a personne qui est en mesure de les signaler. C'est de là que vient le problème. Je ne suis pas surpris que cela préoccupe les agents de la GRC. Certains veulent un scrutin secret. D'autres veulent réellement se syndiquer et souhaitent que le syndicat soit accrédité. Certains sont prêts à exercer des pressions. D'autres refusent le scrutin secret parce que, pour eux, il est plus important d'avoir un syndicat que d'avoir un vote totalement libre.

**La sénatrice Batters :** M. Hynes, je vous remercie pour les commentaires importants que vous avez faits aujourd'hui au sujet de l'appui qu'accorde la FETCO au scrutin secret obligatoire pour les travailleurs canadiens. Est-il exact que le projet de loi C-525 est en vigueur depuis deux ans environ?

**M. Hynes :** Oui, depuis 18 mois à deux ans.

**La sénatrice Batters :** Je sais que votre temps est limité, mais pourriez-vous nous parler davantage de l'expérience de la FETCO au sujet de la période de 18 mois à deux ans au cours de laquelle a été appliqué le scrutin secret obligatoire prévu par le projet de loi C-525?

**M. Hynes :** Cette question a été soulevée hier quand Mme Brazeau a parlé de l'expérience de la mise en œuvre du projet de loi C-525. Je dirais qu'il est trop tôt pour en parler. Dix-huit mois se sont écoulés. Il ne s'est pas fait beaucoup de chose aux termes de ce projet de loi. Il serait prématuré de dire si la situation postérieure au projet de loi C-525 est meilleure ou pire que celle qui existait auparavant. Je n'ai pas une connaissance directe de certains cas qui me permettrait de dire si la situation s'est améliorée.

Sur le plan des principes, je peux toutefois vous dire que nous sommes favorables aux éléments que contient le projet de loi. Nous aimerions qu'il continue à s'appliquer pendant quelque temps pour vraiment pouvoir cerner ses répercussions et mieux comprendre comment il est mis en œuvre dans le secteur fédéral.

**La sénatrice Batters :** M. Hynes, il est possible que le projet de loi C-4 supprime d'autres éléments de ces deux projets de loi particuliers, mais est-ce que vous préféreriez personnellement et est-ce que la FETCO préférerait que soit conservée en droit canadien la disposition relative au scrutin secret obligatoire? On pourrait peut-être envisager une disposition qui prévoirait un examen après quelques années, au cours duquel on reverrait cette question.

**Mr. Hynes:** Yes, it would be. If there are ongoing concerns about the secret ballot, there is an opportunity that we might entertain alternatives to mitigate some of the concerns being raised for those who prefer the card-check system within a regulatory framework.

[Translation]

**Senator Bellemare:** Again, my questions are for FETCO Inc. I'm pleased to see your openness to allowing provisions that may protect employees from intimidation by employers. Nevertheless, currently the legislation doesn't contain any measure to provide for this protection. We know that Bill C-525 contains significant gaps.

My first question is the following. Will there be real provisions regarding consequences an employer would face for adopting unfair practices? In light of the fact that unions lose their certification, are there equivalent sanctions for employers?

I'll also ask my second question, and you can answer that one afterward. We didn't talk about the decertification process. The process set out in Bill C-525 seems alarming, because with 40 per cent of signatures, a majority vote would be obtained from employees. In other words, it would be possible to decertify a union with a vote of less than 50 per cent plus one. Isn't there cause for concern here? In Quebec, the vote was set at 50 per cent plus one. What are your comments on these two issues?

[English]

**Mr. Hynes:** I would like to speak to the second issue first. The decertification provisions at 40 per cent would then allow the vote. The vote would be required to be a majority of members to decertify.

**Senator Bellemare:** Yes, a majority of voters, not of employees.

**Mr. Hynes:** Yes, a majority of voters. We believe that's reasonable.

**Senator Bellemare:** We don't know.

**Mr. Hynes:** As it is in the certification process and as it is in the democratic system with those that cast ballots, we look at a majority of those who vote. We're generally comfortable with that. We think it's fair. It allows the secret ballot right for employees who exercise that right.

In addition, I represent a constituency of very large employers that are almost exclusively heavily unionized. We live in a unionized environment at FETCO. Our goal is not to decertify unions. Our goal is not to stop certification efforts at the door.

**M. Hynes :** Oui, cela pourrait se faire. S'il demeure des problèmes au sujet du scrutin secret, il est possible que nous soyons amenés à examiner d'autres solutions destinées à répondre aux préoccupations qu'expérimentent ceux qui préfèrent le système de vérification des cartes dans un cadre réglementaire.

[Français]

**La sénatrice Bellemare :** Encore une fois, mes questions s'adressent à FETCO Inc. Je suis ravie de constater votre ouverture à permettre des dispositions susceptibles de protéger les employés contre l'intimidation de la part d'employeurs. Néanmoins, aucune mesure n'est prévue actuellement dans la loi afin de permettre cette protection. On sait que le projet de loi C-525 comporte des lacunes importantes.

Ma première question est la suivante. Est-ce que de réelles dispositions sont prévues en ce qui concerne les conséquences que subirait un employeur qui adopterait des pratiques déloyales? Sachant que les syndicats perdent leur accréditation, existe-t-il des sanctions équivalentes pour les employeurs?

Je vous pose aussi ma deuxième question, avec laquelle vous pourriez enchaîner. On n'a pas parlé du processus de retrait de l'accréditation. Le processus qui est prévu au projet de loi C-525 semble alarmant, parce qu'avec 40 p. 100 de signatures, on obtiendrait un vote majoritaire des employés. En d'autres mots, il serait possible de retirer l'accréditation d'un syndicat avec un vote de moins de 50 p. 100 plus un. Est-ce qu'il n'y a pas ici une crainte? Au Québec, le vote était fixé à 50 p. 100 plus un. Quels sont vos commentaires par rapport à ces deux éléments?

[Traduction]

**M. Hynes :** J'aimerais commencer par la deuxième question. La disposition relative à la révocation de l'accréditation prévoit qu'avec 40 p. 100 des votants, on peut ensuite passer au vote. Il faut que la majorité des membres du syndicat soit en faveur de la révocation de l'accréditation.

**La sénatrice Bellemare :** Oui, une majorité des votants, pas des employés.

**M. Hynes :** Oui, une majorité des votants. Nous pensons que cela est raisonnable.

**La sénatrice Bellemare :** Nous ne le savons pas.

**M. Hynes :** Comme cela se fait dans le processus d'accréditation, et comme cela se fait également dans le système démocratique avec les personnes qui votent, nous nous basons sur la majorité des votants. D'une façon générale, cela nous paraît tout à fait acceptable. Cela nous paraît équitable. Cela préserve le droit au scrutin secret des employés qui veulent l'exercer.

En outre, je représente un groupe d'employeurs très importants qui sont pour la plupart fortement syndiqués. Dans la FETCO, nous vivons dans un environnement syndical. Notre but n'est pas de révoquer de l'accréditation les syndicats. Notre but n'est pas d'empêcher les activités d'accréditation.



We want to remind senators today that we have a principle around the secret ballot. When a certification effort comes or a decertification effort is considered, we believe those individual employees would have a right to vote their conscience secretly.

[Translation]

**Senator Bellemare:** In addition, what would be the consequences for employers that adopt unfair practices?

[English]

**Mr. Hynes:** I don't have that specific information available to me. I am sure the Canada Industrial Relations Board has the tools at its disposal to address grievances brought forward under unfair labour practices to employers as they would to the unions as well.

[Translation]

**Senator Bellemare:** So, you don't know the consequences for companies that adopt unfair practices.

[English]

I ask Mr. Hynes because he is in the field.

**Mr. Hynes:** Do I have the specific code requirements in front of me? No. I could find them. I can't recite them off the top of my head. My colleague to my right may have better information on that question.

**Mr. Mortimer:** The Canada Industrial Relations Board has the power and has in the past unionized a group of workers because of the unfair labour practices of the employer. It's called remedial certification or automatic certification.

That's the ultimate hammer that they have. That's the great fear that guides many employers to not commit unfair labour practices because you could get a union if you commit them. That has happened in the federally regulated sector along with the other remedial powers that the board has always had and has been utilized against employers for committing unfair labour practices over the decades.

**Senator Pratte:** Mr. Mortimer, you have given us pretty telling examples of intimidation tactics used by unions against workers. Since you're an employer organization have you done any work with your members to prevent them from intimidating? Have you got a code for instance? Since this is your domain of work, are you doing any education like other organizations are to encourage them to have good conduct or things like that?

J'aimerais rappeler aujourd'hui aux sénateurs que le scrutin secret reflète un principe important. Lorsqu'il s'agit d'accréditation ou de révocation de l'accréditation, nous pensons que chaque employé a le droit de voter secrètement, selon sa conscience.

[Français]

**La sénatrice Bellemare :** Aussi, quelles seraient les conséquences pour l'employeur qui aurait adopté des pratiques déloyales?

[Traduction]

**M. Hynes :** Je n'ai pas avec moi ces renseignements. Je suis sûr que le Conseil canadien des relations industrielles a les moyens de répondre aux griefs qui lui sont présentés au sujet des pratiques de travail déloyales adoptées par des employeurs, tout comme par des syndicats.

[Français]

**La sénatrice Bellemare :** Donc, vous ignorez quelles sont les conséquences pour les entreprises qui adoptent des pratiques déloyales.

[Traduction]

Je pose la question à M. Hynes parce qu'il connaît ce domaine.

**M. Hynes :** Est-ce que j'ai les obligations précises prévues par le code devant moi? Non. Je pourrais les trouver. Je ne peux pas vous les réciter de mémoire. Le collègue qui se trouve à ma droite possède peut-être de meilleurs renseignements sur cette question.

**M. Mortimer :** Le Conseil canadien des relations industrielles a le pouvoir de syndiquer, comme il l'a déjà fait, un groupe de travailleurs en raison des pratiques déloyales adoptées par l'employeur. On parle alors d'accréditation automatique ou correctrice.

C'est l'arme ultime du conseil. C'est la grande peur qui incite de nombreux employeurs à ne pas adopter de pratiques déloyales parce qu'ils peuvent se retrouver avec un syndicat, s'ils le faisaient. Cela s'est produit dans le secteur réglementé par le gouvernement fédéral de même qu'avec les autres pouvoirs correctifs que le conseil a toujours possédés et qu'il a utilisés contre les employeurs qui adoptent des pratiques déloyales.

**Le sénateur Pratte :** Monsieur Mortimer, vous avez fourni des exemples très éclairants des tactiques d'intimidation utilisées par les syndicats contre les travailleurs. Étant donné que votre organisation représente les employeurs, avez-vous parlé avec vos membres des mesures visant à empêcher le recours à l'intimidation? Par exemple, avez-vous adopté un code? Étant donné que vous travaillez dans ce domaine, pouvez-vous me dire si vous faites de l'éducation comme le font d'autres organisations pour inciter les employeurs à adopter de bonnes pratiques ou des choses du genre?

**Mr. Mortimer:** Our mandate since inception in the year 2000 has been to run a website where we make government forms available to Canadian workers. We started in the early days of the Internet when many labour boards did not make forms available to taxpaying workers.

We do what basically no board does. We provide a comprehensive explanation based on the statute, the regulations and the case law of all 11 private sector labour boards as to how an employee would fill out those forms lawfully, properly and file them. Our sole mandate is to operate the website and the 1-800 information line to answer workers' questions.

**Senator Pratte:** The answer is no.

**Mr. Mortimer:** It's not our mandate at all and never has been. Senator Batters correctly recalled the record of what the very limited budget we get based on the Conseil du patronat du Québec providing us with \$1,000 a year, which is what they provide for us to operate.

**Senator Pratte:** You would agree that we could certainly find as telling examples of intimidation manoeuvres made by employers against employees.

**Mr. Mortimer:** I have testified to that but I believe the very well-funded unions, the comprehensive provisions and the jurisprudence of the country demonstrate how employers are effectively addressed by labour boards for doing those things. As a former head of human resources of major companies who went through union drives, we were never charged with unfair labour practices because we always behaved lawfully.

**Senator Joyal:** Yesterday the minister in her presentation before this committee made the following statement:

My own department under the previous minister, Minister Leitch, undertook a study while Bill C-525 was being debated in Parliament, and that study concluded that the use of a mandatory vote regime has been an important factor in the decline in union density in the Canadian business sector. That study was not shared with parliamentarians at the time by the previous government.

The evidence shows that employer interference and, more so, employer fear of employer interference is a real phenomenon and is the reason why a mandatory vote system reduces the rate of unionization in this country. . . .

Would you care to comment on that conclusion?

**M. Mortimer :** Depuis notre création en 2000, notre mission a consisté à administrer un site web sur lequel nous affichons les formulaires du gouvernement destinés aux travailleurs canadiens. Nous avons commencé au tout début de l'Internet, à une époque où de nombreux conseils des relations de travail ne fournissaient pas aux travailleurs contribuables les formulaires dont ils avaient besoin.

Nous faisons en réalité ce qu'aucun autre conseil ne fait. Nous fournissons des explications complètes basées sur la loi, le règlement et la jurisprudence des 11 conseils des relations de travail du secteur privé, sur la façon dont un employé peut remplir ses formulaires de façon légale et correcte pour ensuite les déposer. Notre seule mission est de gérer un site web ainsi qu'une ligne de renseignements 1-800 pour répondre aux questions des travailleurs.

**Le sénateur Pratte :** La réponse est donc non.

**M. Mortimer :** Cela ne fait pas partie de notre mission et n'en a jamais fait partie. La sénatrice Batters a rappelé le montant exact du budget très limité que nous obtenons, puisque le Conseil du patronat du Québec nous accorde 1 000 \$ par an, et c'est la somme qu'il nous fournit pour notre fonctionnement.

**Le sénateur Pratte :** Seriez-vous prêt à reconnaître que nous pourrions certainement trouver des exemples frappants de manœuvres d'intimidation utilisées par les employeurs contre les employés?

**M. Mortimer :** J'ai déjà témoigné à ce sujet, mais je crois que le fait qu'il existe des syndicats aux finances solides, des dispositions très complètes et une jurisprudence canadienne dynamique, permet aux conseils de relation de travail de sanctionner les employeurs qui agissent de cette façon. En tant qu'ancien directeur des ressources humaines de grandes sociétés qui ont connu des campagnes d'accréditation, je peux vous dire que nous n'avons jamais été accusés d'adopter des pratiques déloyales parce que nous avons toujours respecté la loi.

**Le sénateur Joyal :** Hier, la ministre a fait la déclaration suivante dans l'exposé qu'elle a présenté au comité :

Sous ma prédécesseure, la ministre Leitch, mon ministère a entrepris une étude tandis que le projet de loi C-525 faisait l'objet de débats au Parlement. La conclusion de cette étude était que le recours au vote obligatoire a grandement contribué au déclin de la présence des syndicats dans le secteur canadien des entreprises. À l'époque, le gouvernement précédent n'a pas communiqué cette étude aux parlementaires.

Les faits démontrent que l'ingérence des employeurs et, surtout, la crainte des employés à l'égard d'une possible ingérence de leur employeur sont des phénomènes bien réels qui expliquent pourquoi le vote obligatoire contribue à la baisse des taux de syndicalisation au pays. [...]

Voulez-vous commenter cette affirmation?

**Mr. Mortimer:** I'm going back to the 37 years of history in Nova Scotia, where there are still unionizations that take place every year in that province, have taken place every year, and workers still in those secret ballot votes vote in favour of unions. I believe it does cause a density reduction because if unionization relies on the types of things that go on in a card-check jurisdiction, then union density is artificially high. I believe that study reflects what workers actually want.

It's interesting to look at decertification. Decertification under the Canada code had to be a vote but certification didn't. Is that fair to workers? How did the tripartite process work out for workers there? It didn't. In Quebec, when you go to decertify a union in Quebec, all of your decertification cards must be filed with the union that is then allowed to engage in a campaign, and they do, and they come back at the workers to try to get them to recant their signatures. However, union cards are never provided to the employer. They only go to the labour board. That is an unfair, biased system and the entire country has a history of it. This is how workers are not served, senator.

They are not at the tripartite table. They are just simply not. We are a very small organization, yes, funded by employers, but I will say and I will defend anywhere anytime that we are trying to speak up for the least powerful party. Those are the people I hear from over the phone and by email. They are like the WestJet pilot who called me last night and spoke about the fact that what ALPA may well try to do is file its cards when Bill C-4 becomes law, when employees signed cards thinking they would get a secret ballot vote, and I don't think ALPA will care. The challenge for ALPA will be this: Will they only submit cards that are signed by WestJet pilots and dated after Bill C-4 actually comes into force? I have my doubts.

**Senator Joyal:** Mr. Hynes, what is your comment on that?

**Mr. Hynes:** That study that was conducted under the previous government did come up at committee when we were discussing Bill C-4 at the House of Commons. It indicated the research that had been done and that the secret ballot was potentially resulting in a lower unionization rate.

I agree with my colleague Mr. Mortimer that on principle we believe employees should be given the right to vote secretly for their union. If they do and the results happen to change the unionization rate, we believe that's a legitimate demonstration of them exercising their democratic right.

**M. Mortimer :** Je vais revenir aux 37 ans d'histoire des relations de travail en Nouvelle-Écosse, une province où il se lance tous les ans des campagnes de syndicalisation, cela se fait tous les ans et les travailleurs continuent à voter en faveur des syndicats dans le cadre de scrutins secrets. Je pense que cela réduit effectivement le taux de syndicalisation parce que, si la syndicalisation s'appuie sur des systèmes utilisés dans les provinces où l'on procède à la vérification des cartes, alors le taux d'accréditation est artificiellement élevé. Je pense que cette étude reflète bien ce que souhaitent les travailleurs.

Il est intéressant de parler de la révocation de l'accréditation. Selon le Code canadien, cette révocation doit donner lieu à un vote alors que ce n'est pas le cas de l'accréditation. Cela est-il juste pour les travailleurs? Comment le plan tripartite a-t-il fonctionné pour les travailleurs? Il a mal fonctionné. Au Québec, lorsqu'on veut désaccréditer un syndicat, toutes les cartes de désaccréditation doivent être déposées auprès du syndicat qui peut alors lancer une campagne, et il le fait; cette campagne consiste à communiquer avec les travailleurs pour essayer de les faire changer d'idée. Les cartes syndicales ne sont toutefois jamais fournies à l'employeur. Elles sont uniquement transmises au conseil des relations de travail. C'est un système biaisé et injuste et c'est une histoire qui s'est répétée dans l'ensemble du pays. C'est ainsi que les travailleurs sont mal servis, sénateur.

Ils ne sont pas représentés à la table tripartite. Ils ne le sont pas du tout. Nous sommes une très petite organisation qui est, oui, financée par les employeurs, mais je vais vous dire, et je suis prêt à le répéter n'importe quand et où que ce soit, et qui essaie de défendre la partie la moins puissante. Ce sont les gens à qui je parle au téléphone ou avec qui j'échange des courriels. Ce sont comme les pilotes de WestJet qui m'ont appelé hier soir et m'ont parlé du fait qu'il était possible que l'ALPA essaie de déposer ses cartes au moment où le projet de loi C-4 entrera en vigueur, alors que les employés ont signé des cartes en pensant qu'ils allaient obtenir un scrutin secret et je ne pense pas que cela va préoccuper l'ALPA. Le problème qui se posera à l'ALPA sera le suivant : faut-il uniquement présenter des cartes qui ont été signées par des pilotes de WestJet après la date d'entrée en vigueur du projet de loi C-4 ou les présenter toutes? Je doute fort que ce soit la première solution qui sera retenue.

**Le sénateur Joyal :** Monsieur Hynes, voulez-vous commenter cela?

**M. Hynes :** L'étude qui a été effectuée par le gouvernement précédent a été mentionnée au cours de l'examen du projet de loi C-4 devant le comité de la Chambre des communes. Elle mentionnait qu'une recherche avait été effectuée et que le scrutin secret était susceptible de réduire le taux d'accréditation syndicale.

Je conviens avec mon collègue, M. Mortimer, que, sur le plan des principes, nous pensons que les employés devraient avoir le droit de voter secrètement pour leur syndicat. S'ils le font et que les résultats modifient le taux d'accréditation, alors nous pensons que c'est une conséquence légitime de l'exercice par ces personnes d'un droit démocratique.

**Senator Omidvar:** I have to admit to a bit of confusion. If there is secret ballot there is freedom from intimidation. If there is a card-check system there is intimidation of another kind. I have read some of the research and a mandatory secret ballot has resulted in a decline in union density. That is also evidence.

We have some other evidence. I am reading from political scientists who pointed out that strong labour unions are closely associated with low levels of inequality and more generous social programs. In other words, union wins in the long term are wins for all of us. In your world view are unions essential, desirable or undesirable?

**Mr. Mortimer:** There is no question in the view I hear from unionized Canadians that what shows up in the research in particular is people feel there was a great need for unions at one time. I will tell you that most Canadians who are not unionized don't actually want to be unionized. The Canadian Labour Congress' own 2003 research clearly demonstrates this. They went through and documented all of the reasons that they found in their research of Canadians why people were refusing to sign cards and why people were refusing to vote yes. One the famous quotes in their report — and we keep it on our website — is that fear of unions, not fear of employers, is the greatest obstacle to union organizing. The number one objection according to the Labour Congress was the union focus on seniority.

If we want a certain kind of society we need to make sure that we're getting it as the true free will of what the workers, the taxpayers and the voters want. If we have a union construct that artificially inflates the union density rate, and then they don't have to be financially accountable to people like they are in other countries, I think we have a very frustrated labour movement.

I'll close this section with this point: Labour board chairs tell me that the number one filing before all of their labour boards is what's known as a duty of fair representation complaint. That is a unionized Canadian filing a formal complaint against their union. Those complaints are greater than all others as individuals and I believe at some boards greater than all others combined. That is telling.

**Senator Omidvar:** You will admit that employers also intimidate. You're making it sound as if the unions are engaged in a war of intimidation against their members. Yet we know — and this is out in the media — when employees of Tim Hortons want to organize they are threatened with loss of jobs, not loss of union membership. Their livelihood is at stake.

**La sénatrice Omidvar :** Je dois admettre que je suis quelque peu confuse. Lorsque le scrutin est secret, il n'y a pas d'intimidation. Avec le système de vérification des cartes, il pourrait y avoir un autre genre d'intimidation. J'ai lu certaines études et il est exact que le scrutin secret obligatoire a entraîné une réduction du taux d'accréditation syndicale. Ce sont là aussi des preuves.

Nous avons également d'autres preuves. J'ai lu également des études de sciences politiques dont il ressort que la présence de syndicats puissants est étroitement reliée à la réduction des niveaux d'inégalité et à l'adoption de programmes sociaux plus généreux. Autrement dit, à long terme, les gains obtenus par les syndicats sont des gains qui profitent à tous. De votre point de vue, est-ce que les syndicats sont des organismes essentiels, souhaitables ou non souhaitables?

**M. Mortimer :** Selon ce que me disent les Canadiens syndiqués et selon ce qui ressort de la recherche en particulier, les gens pensent que les syndicats ont joué un rôle essentiel à une certaine époque. Je peux vous dire que la plupart des Canadiens qui ne sont pas syndiqués actuellement ne souhaitent pas vraiment l'être. La propre étude du Congrès du travail canadien effectuée en 2003 le démontre clairement. Cet organisme a recensé toutes les raisons pour lesquelles les Canadiens refusent de signer des cartes et de voter en faveur des syndicats. Une des citations fameuses que l'on trouve dans le rapport — et nous la conservons sur notre site web — est que c'est la crainte des syndicats et non pas la crainte des employeurs qui est le principal obstacle à la syndicalisation. D'après le Congrès du travail, la principale raison était que les syndicats privilégiaient l'ancienneté.

Si nous voulons une certaine forme de société, nous devons alors veiller à ce que les travailleurs, les contribuables et les électeurs puissent vraiment exprimer leur choix. Si nous avons un régime syndical qui a pour effet d'augmenter artificiellement le taux d'accréditation syndicale, et qu'en plus, les syndicats ne sont pas obligés de rendre des comptes sur le plan financier à leurs membres comme cela se fait dans d'autres pays, alors je crois que nous allons avoir un mouvement syndical qui sera extrêmement frustré.

Je vais terminer cette discussion avec cette remarque : les présidents des conseils des relations de travail me disent que les principaux griefs qui sont soumis aux conseils des relations de travail portent sur l'obligation de représenter équitablement les syndiqués. Ce sont des Canadiens syndiqués qui déposent une plainte officielle contre leur syndicat. Ces plaintes sont plus nombreuses que toutes les autres et je crois que, devant certains conseils, cette catégorie se situe au premier rang par rapport à toutes les autres combinées. Voilà qui en dit long sur la situation.

**La sénatrice Omidvar :** Vous devez reconnaître que les employeurs font également de l'intimidation. Vous semblez affirmer que les syndicats essaient d'intimider leurs membres. Et pourtant, nous savons — et cela a paru dans les nouvelles — que, lorsque les employés de Tim Hortons ont voulu se syndiquer, on a menacé de les congédier, et non pas de ne pas pouvoir se syndiquer. C'est leur gagne-pain qui est en jeu.

**Mr. Mortimer:** That incident took place, and there is a collective agreement today in that Tim Hortons in Winnipeg where the franchisee engaged in highly inappropriate conduct. There is a three-year collective agreement with Workers United Canada Council. I am familiar with these situations.

I believe, senator, that our legal system has incredible provisions. I have no doubt that the very talented union leaders, their very capable lawyers and their very committed staffers take employers on when they do those things.

I'm also trying to share with you, as someone who was a long-time human resources leader in this country, the types of training that we provided in those days to our managers and the risks that they had to their own jobs if they went out and did the kind of things that you cited in Winnipeg.

Those people still got a union in spite of what he did. I believe the system is working.

I am simply trying to say that who is not represented is the unionized Canadians who want a different legislative construct and aren't getting it because they are not at the FETCO table with the Canada Labour Congress and they're not sitting here today. I am the only minor voice.

**Senator Sinclair:** Yesterday, in the course of the presentation we heard from the minister and other representatives of the government the constitutionality of the previous legislation that is being impacted by this bill was raised. In particular, there was reference made to the fact that partly because of lack of consultation, but on the basis of a view about the unconstitutionality of the previous legislation, 7 out of 10 provinces have objected to it. There is currently a court action pending in Alberta challenging the constitutionality in the application of the previous legislation to provincially mandated and provincially regulated unions.

If that is successful and the constitutionality is held to be, in fairness there is a possibility the entire legislation would be struck down. Even if it's held to be only applicable to federal jurisdictional entities, the impact of the previous legislation would have less than desirable effect based upon the intention that it be applicable to all unions.

My question to you is this: If there is a question with regard to the constitutionality of the previous legislation, why shouldn't we correct it?

**Mr. Mortimer:** There can always be questions around any number of issues with legislation. What our court has considered to be constitutional in the past decades later they have considered to be unconstitutional. There is a fundamental change in the

**M. Mortimer :** Ce cas est réel et il existe maintenant une convention collective dans ce Tim Hortons de Winnipeg, dont le franchisé avait adopté des pratiques extrêmement déloyales. Il y a maintenant une convention collective d'une durée de trois ans qui a été conclue avec le conseil des Travailleurs et travailleuses unis du Canada. Je connais bien ces situations.

J'estime, sénateur, que notre régime légal contient des dispositions incroyables. Je suis convaincu que les chefs syndicaux qui ont beaucoup de talent, leurs avocats qui sont très efficaces et les membres de leur personnel qui sont très dévoués vont réagir lorsque des employeurs adoptent des pratiques déloyales.

J'essaie également de vous parler, en tant que quelqu'un qui a longtemps été un chef de file en matière de ressources humaines dans ce pays, du genre de formation que nous avons fournie à cette époque à nos directeurs et au risque qu'ils couraient dans leur poste s'ils adoptaient le genre de pratiques qui ont été utilisées, comme vous l'avez mentionné, à Winnipeg.

Ces travailleurs ont quand même réussi à se syndiquer malgré ce qu'a fait l'employeur. Je pense que ce système fonctionne bien.

J'essaie simplement de dire que les personnes qui ne sont pas représentées sont les Canadiens syndiqués qui souhaitent obtenir un cadre législatif différent et qui n'arrivent pas à l'obtenir parce qu'ils ne siègent pas à la table de la FETCO avec le Congrès du travail du Canada et parce qu'ils ne sont pas ici aujourd'hui. Je suis la seule voix minoritaire.

**Le sénateur Sinclair :** Hier, le fait que la constitutionnalité de la loi antérieure serait touchée par le projet de loi a été mentionné dans les déclarations de la ministre et celles d'autres représentants du gouvernement. En particulier, il a été fait référence au fait qu'en partie à cause d'un manque de consultation, mais également en raison de l'inconstitutionnalité possible de la loi antérieure, 7 des 10 provinces s'y sont opposées. Il y a, à l'heure actuelle, une poursuite en cours en Alberta dans laquelle la constitutionnalité de l'application de la loi antérieure aux syndicats réglementés et mandatés par les provinces est contestée.

Si la contestation réussit et que la constitutionnalité de la loi est confirmée, il y a néanmoins le risque que la loi entière soit annulée. Même si le tribunal déclare qu'elle s'applique uniquement aux organismes relevant du gouvernement fédéral, la loi antérieure aurait un effet non souhaité puisque l'intention était qu'elle s'applique à tous les syndicats.

Voici ma question : si la constitutionnalité de la loi antérieure soulève des questions, pourquoi ne pas y remédier?

**M. Mortimer :** Il est toujours possible de soulever des questions au sujet d'une loi. Nos tribunaux ont déclaré dans le passé que certaines lois étaient constitutionnelles et ils les ont par la suite déclarées inconstitutionnelles. La jurisprudence relative au

court's view of the status of labour law. The trilogy of the 1980s has effectively been overruled by health services and other decisions that have followed since then.

There is probably no part of the Bill C-377 debate that I spent more time on than that one in terms of reading what former Justice Bastarache wrote, the testimony of a professor from Alberta, and the cases that were cited.

Charities that are provincially regulated still have disclosure under the Income Tax Act of Canada. No charity, in fact no one, has challenged the constitutionality of provincially regulated charities providing disclosure statements by virtue of a federal piece of legislation. The status of charities under the Income Tax Act is highly analogous to the Bill C-377 provisions.

There are some things we have to find out. As someone who in university studied American constitutional law and some of the fundamental shifts over the decades in the court, I side with Justice Bastarache and his view that Bill C-377 was constitutional and would survive a challenge. The people who came and spoke against it did not cite one case. He did. When they challenged the privacy of it they did not cite one case.

There were an awful lot of statements, senators, which were just statements. They weren't grounded in someone quoting from a ruling of our high court or quoting from legislation. I called them campaigning against the legislation on behalf of partisan parties.

**Senator Sinclair:** As opposed to what is going on now, I guess.

**Mr. Mortimer:** No, because I felt that Justice Bastarache backed it up with case law. So did the professor from Alberta. With all due respect they were the only two that I read that did it the entire time.

I am prepared to be corrected on this point, if you can find a submission or evidence from another appearance on Bill C-377 that contradicts that. I have read all the committee hearings. I have read almost all the submissions. I spent a lot of time as a volunteer reading this stuff in order to have confidence in what I'm saying. If I didn't believe it, senator, I wouldn't say it. I would say the reverse.

**Mr. Hynes:** My comments today are exclusively focused on the other portion of Bill C-4 which is Bill C-525, so I have no specific perspective on Bill C-377.

statut du droit du travail a subi un changement fondamental. La trilogie des années 1980 a en fait été infirmée par les décisions relatives aux services de santé et autres, qui ont été rendues depuis.

C'est probablement la partie du projet de loi C-377 que j'ai examinée de plus près, notamment en lisant les décisions de l'ancien juge Bastarache, le témoignage d'un professeur de l'Alberta et la jurisprudence citée.

Les organismes de bienfaisance qui sont réglementés par les provinces sont tenus de divulguer certains renseignements aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada. Aucun organisme de bienfaisance, en fait personne, n'a contesté la constitutionnalité de l'imposition d'une obligation fédérale en matière de divulgation d'états financiers aux organismes de bienfaisance réglementés par les provinces. Le statut attribué aux organismes de bienfaisance par la Loi de l'impôt sur le revenu est très semblable aux dispositions du projet de loi C-377.

Il y a certaines choses qu'il conviendrait d'éclaircir. Lorsque j'étais à l'université, j'ai étudié le droit constitutionnel américain ainsi que les changements fondamentaux qui se sont produits dans la jurisprudence au cours des décennies passées, et je souscris à l'opinion du juge Bastarache selon laquelle le projet de loi C-377 était constitutionnel et aurait résisté à une contestation. Les personnes qui ont critiqué cette mesure n'ont pas cité une seule décision. Il l'a fait. Lorsqu'ils ont contesté l'aspect respect de la vie privée de ce projet de loi, ils n'ont pas cité une seule décision.

Nous avons entendu toutes sortes de déclarations, sénateurs, qui n'étaient que de simples déclarations. Elles ne reposaient pas sur les décisions de notre Cour suprême ou sur des dispositions légales. Il s'agissait plutôt d'une campagne de dénigrement du projet de loi qui a été lancée par certains partis politiques.

**Le sénateur Sinclair :** Par opposition à ce qui se passe à l'heure actuelle, j'imagine.

**M. Mortimer :** Non, parce que j'ai estimé que le juge Bastarache avait étayé ses conclusions sur la jurisprudence. C'est ce qu'a également fait le professeur de l'Alberta. Je dois avouer que ce sont les deux seules personnes qui ont cité cette jurisprudence pendant toute cette période.

Il est néanmoins possible que je me trompe, dans le cas où il existerait un mémoire ou des études présentées au cours d'une autre séance au sujet du projet de loi C-377 qui contrediraient cette affirmation. J'ai lu tous les comptes rendus des séances du comité. J'ai lu presque tous les mémoires. J'ai passé beaucoup de temps à lire de moi-même tous ces documents pour pouvoir être sûr de ce que je disais. Si je n'étais pas convaincu de ce que j'affirme, sénateur, je n'affirmerais rien. Je dirais le contraire.

**M. Hynes :** Les commentaires que je vais faire aujourd'hui portent uniquement sur l'autre partie du projet de loi C-4 qui est le projet de loi C-525, de sorte que je n'ai pas de point de vue particulier sur le projet de loi C-377.

**Mr. Wudrick:** With respect to the constitutionality Mr. Mortimer has pointed out that it is unclear. There is an argument to be made that there are unconstitutional portions of the bill but we don't know for sure. There was a Supreme Court justice who gave an opinion that it was constitutional and that weighed heavily, in our view.

That said, our support for this bill was a take it or leave it option. When a bill reaches the stage that it comes here we were very concerned that you would end up throwing the baby out with the bathwater. You could acknowledge that a bill has defects in it, but the principles that underlie it are still important.

I am cautious, given my organization's view of an unelected Senate, that I'm not sure I would argue that the Senate should be the one making those changes, but certainly in principle I'm not opposed to our elected officials making those changes.

[Translation]

**Senator Bellemare:** Mr. Mortimer, I want to correct an impression. Is Merit Canada a member of your board of directors?

[English]

**Mr. Mortimer:** Merit Canada is not a member of LabourWatch.

**Senator Bellemare:** It is on your website, Merit Contractors Association.

**Mr. Mortimer:** No, it is Merit Saskatchewan, a provincial association. Karen Low, the executive director, sits on our board of directors today. Merit Canada as an organization has never been a member of LabourWatch. I would love them to be a member but they have never done that and given us their money; only some of their provincial associations and not all of them.

**The Chair:** Gentlemen, thank you for appearing here today and for your contribution to our deliberations on this legislation. It is very much appreciated.

That concludes our work for this week, members. Next Wednesday we will be dealing with clause-by-clause on this legislation and on Thursday we will begin our hearings on Bill C-224, which is also known as the good Samaritan law.

(The committee adjourned)

**M. Wudrick :** Pour ce qui est de la constitutionnalité, M. Mortimer a fait remarquer que la question n'était pas claire. Il y en a qui affirment que certaines parties du projet de loi sont inconstitutionnelles, mais nous n'en sommes pas certains. Un juge de la Cour suprême a préparé une opinion dans laquelle il disait que ce projet de loi était constitutionnel et il convient, à notre avis, de lui accorder une grande force probante.

Cela dit, notre appui au projet de loi a pris la forme d'un tout ou rien. Lorsqu'un projet de loi est rendu devant votre comité, nous craignons beaucoup d'en arriver à jeter le bébé avec l'eau du bain. Le projet de loi comporte évidemment certains défauts, mais les principes sur lesquels il repose n'ont pas perdu de leur importance.

Je veux être prudent, compte tenu de l'opinion qu'a mon organisation sur un Sénat non élu, de sorte que je ne dirais pas qu'il incombe au Sénat d'apporter ces changements, mais sur le plan des principes, je ne suis pas du tout opposé à ce que nos représentants élus effectuent ces changements.

[Français]

**La sénatrice Bellemare :** Monsieur Mortimer, j'aimerais corriger une impression : est-ce que Merit Canada est bien membre de votre conseil d'administration?

[Traduction]

**M. Mortimer :** Merit Canada n'est pas membre d'Infotravail.

**La sénatrice Bellemare :** Elle apparaît sur votre site web, Merit Contractors Association.

**M. Mortimer :** Non, il s'agit de Merit Saskatchewan, une association provinciale. Karen Low, la directrice exécutive, siège à notre conseil d'administration. Merit Canada, en tant qu'organisme, n'a jamais été membre d'Infotravail. J'aimerais beaucoup qu'elle en soit membre, mais elle n'a jamais pris cette décision et ne nous a jamais donné son argent; certaines de ses associations provinciales sont membres d'Infotravail mais ce n'est pas le cas de toutes.

**Le président :** Messieurs, je vous remercie d'avoir comparu aujourd'hui, et d'avoir alimenté notre débat sur ce projet de loi. Nous l'apprécions beaucoup.

Voilà qui termine nos travaux pour cette semaine. Mercredi prochain, nous allons faire l'étude article par article de ce projet de loi et jeudi, nous allons débiter nos audiences au sujet du projet de loi C-224, que l'on appelle également la loi du bon samaritain.

(La séance est levée.)

APPEARING

**Wednesday, February 1, 2017**

The Honourable Patricia Hajdu, P.C., M.P., Minister of Employment, Workforce Development and Labour.

WITNESSES

**Wednesday, February 1, 2017**

*Employment and Social Development Canada (ESDC):*

Lori Sterling, Deputy Minister of Labour.

*Department of Justice:*

Warren J. Newman, Senior General Counsel, Constitutional and Administrative Law Section.

*Canada Industrial Relations Board:*

Ginette Brazeau, Chairperson.

*Canadian Labour Congress:*

Hassan Yussuff, President;

Chris Roberts, Director, Social and Economic Policy Department.

*As an individual:*

Bruce Ryder, Professor, Osgoode Hall Law School, York University.

**Thursday, February 2, 2017**

*Canada LabourWatch Association:*

John Mortimer, President.

*Canadian Taxpayers Federation:*

Aaron Wudrick, Federal Director.

*Fraser Institute:*

Charles Lammam, Director, Fiscal Studies (by video conference).

*FETCO Inc.:*

Derrick Hynes, Executive Director.

COMPARAÎT

**Le mercredi 1<sup>er</sup> février 2017**

L'honorable Patricia Hajdu, C.P., députée, Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail.

TÉMOINS

**Le mercredi 1<sup>er</sup> février 2017**

*Emploi et Développement social Canada (EDSC) :*

Lori Sterling, sous-ministre du travail.

*Ministère de la Justice :*

Warren J. Newman, avocat général principal, Section du droit administratif et constitutionnel.

*Conseil canadien des relations industrielles :*

Ginette Brazeau, présidente.

*Congrès du travail du Canada :*

Hassan Yussuff, président;

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

*À titre personnel :*

Bruce Ryder, professeur, Osgoode Hall Law School, Université York.

**Le jeudi 2 février 2017**

*Association Infotravail du Canada :*

John Mortimer, président.

*Fédération canadienne des contribuables :*

Aaron Wudrick, directeur fédéral.

*Institut Fraser :*

Charles Lammam, directeur, Études fiscales (par vidéoconférence).

*ETCOF Inc. :*

Derrick Hynes, directeur général.