



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 044 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 5 décembre 2006

—
Président

M. Dean Allison

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

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

Le mardi 5 décembre 2006

•(1215)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Conformément à l'ordre de renvoi adopté par la Chambre le 25 octobre et à la motion adoptée par le comité le 23 novembre, le comité reprend maintenant l'étude du projet de loi C-257. Cette réunion durera au maximum une heure et quart. Je vous remercie tous pour votre patience car nous commençons un peu en retard ce matin.

Nos témoins disposeront de sept minutes chacun pour faire un exposé. Il y aura ensuite deux tours de questions à raison de sept minutes par intervention pendant le premier tour et de cinq minutes par intervention pour le second.

Je voudrais vous rappeler à tous de poser vos questions par mon entremise. Je vais commencer par M. Anders.

M. Rob Anders (Calgary-Ouest, PCC): Je pourrais toujours poser une question plus tard, monsieur le président.

Le président: En effet. Nous allons donc passer immédiatement au premier tour, en commençant par ma droite.

Monsieur Gervais, vous avez sept minutes.

[Français]

M. Mario Gervais (président, Secteur Québec, Syndicat canadien de la fonction publique): Je tiens à vous remercier de nous permettre de vous parler du projet de loi antibriseurs de grève.

J'aimerais vous présenter mon confrère Jacques Dénommmé, vice-président du Secteur des communications au SCFP du Québec. Depuis 1974, M. Dénommmé travaille chez Vidéotron, qui a acheté Cablevision dans les années 1980. Il est représentant syndical et vice-président du secteur des communications depuis la fin des années 1980. Donc, il a été impliqué dans la vie des travailleurs de Vidéotron et du secteur des communications, à titre de membre et de représentant syndical.

Pour ma part, je me nomme Mario Gervais et je suis vice-président général du Syndicat canadien de la fonction publique au Québec. Le Syndicat canadien de la fonction publique compte 500 000 membres, dont 100 000 au Québec. Il représente des travailleurs des municipalités, de la santé, de l'énergie, des communications, de l'enseignement, du transport terrestre. Environ 10 000 membres au Québec oeuvrent au niveau du code fédéral dans les communications, le transport de valeurs, le transport maritime, etc.

Notre objectif est de sensibiliser les députés à l'importance pour les travailleurs et travailleuses et pour les entreprises, bref, pour les travailleurs de tous les milieux, d'une loi antibriseurs de grève. Il est important de souligner également la façon dont une telle loi améliore les relations de travail pour tous ces gens.

J'ai vécu avec une loi antibriseurs de grève comme employé et comme représentant syndical chez Hydro-Québec. Jacques, pour sa part, a vécu cette situation comme employé et représentant syndical chez Vidéotron. Je lui cède la parole; il pourra vous en parler beaucoup plus précisément.

M. Jacques Dénommmé (vice-président, Secteur des communications, Syndicat canadien de la fonction publique): Mon nom est Jacques Dénommmé et je suis vice-président du Secteur des communications au SCFP-Québec. C'est un secteur qui regroupe une bonne partie des travailleurs relevant de la compétence fédérale au sein du SCFP. Nous représentons des gens de Radio-Canada, TVA, Global, TQS, de l'ONF, de la Câblodistribution Vidéotron, de Cogeco, etc. Donc, nous sommes largement impliqués dans le code fédéral.

Ce matin, je veux vous parler davantage en tant que travailleur et représentant syndical chez Vidéotron. À ce titre, j'ai participé à environ six ou sept négociations comme membre de l'exécutif, et dans mon historique, la plupart des négociations se sont généralement bien déroulées. Elles ont donné des résultats positifs pour les travailleurs et l'entreprise.

Cependant, il y a eu deux périodes difficiles qui ont mené à des conflits. Au cours de la période du début des années 1990, il y a eu deux conflits, dont un impliquant un syndicat dont l'accréditation n'était pas fusionnée à la nôtre à cette époque. Un an plus tard, il y a eu un autre conflit de travail se rapportant à notre accréditation.

J'aimerais vous situer un peu dans le contexte. À l'époque, c'était une période charnière dans le domaine de la câblodistribution, c'était ce qu'on appelle la fin de la période monopolistique. L'entreprise devait faire des ajustements assez importants, ce qui a donné lieu à des négociations difficiles. En effet, sur le plan de l'organisation du travail, il y a eu des changements importants à faire et il fallait que les gens cheminent dans cette réalité. En même temps, il fallait s'assurer que cette transition se fasse dans un contexte de sécurité d'emploi acceptable pour les membres de notre syndicat. Il y a eu une négociation difficile qui a mené à un conflit de travail.

Ce conflit de travail, qui a duré neuf semaines, a trouvé une piste d'atterrissage. Le rapport de force s'était joué du point de vue économique, pour l'entreprise et pour les travailleurs. Finalement, la sagesse est apparue, et les gens ont commencé à dialoguer afin de trouver des solutions à la fois intéressantes pour l'entreprise et pour les employés. On a continué sur cet élan pour arriver à développer des relations de travail productives et intéressantes. Cela a pris un certain temps. Tout conflit de travail amène un peu d'humeur massacrante pendant un certain temps, c'est normal. Mais au moins, on a pu bâtir d'excellentes relations de travail. Les travailleurs se sentaient partie prenante dans le développement de l'entreprise. Leur contribution et leur appréciation était claires.

Ce fut une tout autre histoire lors du conflit de 2002, dont tout le monde a entendu parler. Ce conflit a perduré tout près d'un an et a été d'une virulence incroyable. La différence entre les deux conflits, c'était l'utilisation des briseurs de grève.

Dans le premier cas, il n'y a pas eu de briseurs de grève. L'entreprise a fonctionné avec son personnel non syndiqué et ses cadres. On comprend qu'un conflit de travail n'est jamais facile, ni pour ceux qui restent à l'intérieur, ni pour ceux qui sont dehors, ni pour la clientèle. Toutefois, dans ce rapport de force, on arrive à mieux se comprendre et à se parler davantage.

Lors du conflit de 2002, il y a eu des briseurs de grève en abondance, et les gens traversaient les lignes le doigt en l'air. Il y a eu de la provocation de tous les côtés, des accrochages entre les briseurs de grève et nos employés. L'amertume était tellement forte. Depuis ce conflit, même après quatre ans, il y a une mauvaise humeur chronique dont on a de la difficulté à se défaire pour réussir à rétablir des relations de travail plus harmonieuses. On a beau faire des efforts pour tourner la page et passer à autre chose, l'amertume reste ancrée, à tel point qu'on se demande comment se passeront les prochaines négociations. Je pense qu'il faut y voir là quelque chose.

● (1220)

Le retour au travail après un conflit est aussi un élément important. Imaginez les travailleurs qui, tous les jours, sont sur la ligne de piquetage et voient passer des gens qui leur font des doigts d'honneur, qui sortent avec leur camion pour aller faire leur travail, etc. Au lendemain du conflit, alors qu'ils réintègrent leur poste de travail, l'employeur embauche quelques briseurs de grève qui deviennent leurs collègues de travail. Ils doivent partager les locaux avec ces personnes. Il en découle un climat insupportable au sein de l'entreprise. Je crois que cela n'est productif pour personne.

En outre, à leur retour, les travailleurs recevaient toute la charge négative de la clientèle qui avait souffert de ce conflit pendant un an. Les gens étaient vraiment en furie contre la compagnie et se libéraient de leurs frustrations sur le dos des employés qui retournaient au travail. Alors, il y avait une double frustration.

Je crois qu'il a fallu du temps avant de rétablir un climat de confiance entre la clientèle et la compagnie. D'ailleurs, la direction et les employés de l'entreprise sont même encore à le construire aujourd'hui. Alors, je pense que notre système ne tire aucun avantage à vivre ce genre de situation.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre M. Forder qui aura lui aussi sept minutes.

M. Paul Forder (directeur, Relations gouvernementales, Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile): Merci beaucoup, monsieur le président.

Pour commencer, je voudrais vous présenter mes excuses si notre texte n'est qu'en anglais. Notre traducteur n'a pas pu le traduire hier soir. Nous pourrions le faire traduire rapidement pour le transmettre à la greffière.

Je vous ai également fait remettre un enregistrement DVD d'une durée de 90 secondes. Il montre que le 24 juin 2002, l'un de nos membres a été renversé par un véhicule dont le chauffeur était au service de la London Protection International, un service de sécurité, et de Navistar, une chaîne de montage de camions à Chatham, en Ontario. Vous verrez que la scène est extrêmement violente et difficile à regarder. On y voit un camion qui fonce sur un groupe de travailleurs paisiblement assemblés.

Lorsque nous parlons de violence, ce n'est pas pour faire peur aux gens. C'est une réalité. Le membre en question a dû être opéré 20 fois et il n'a jamais pu reprendre le travail. C'est un jeune homme, père de plusieurs enfants, et il a beaucoup de chance d'être encore en vie. Voilà le genre de tensions qui se font jour lorsqu'un employeur fait venir des travailleurs de remplacement et également lorsqu'il engage des entreprises pour lui fournir des travailleurs de remplacement.

Je vous demanderais de bien vouloir visiter le site Web de la firme London Protection International, qui offre des services de sécurité. Vous tous autant que vous êtes, députés et législateurs responsables, vous n'oserez jamais engager les gens qu'on peut voir sur ce site Web. Ce sont des gorilles, et ils sont engagés pour intimider. Ils ressemblent à des militaires. C'est là le genre de service qui ne saurait que nuire aux bonnes relations de travail en Ontario.

Nous remercions le comité d'avoir amené ce projet de loi à ce niveau après la deuxième lecture, et nous sommes reconnaissants au Bloc québécois d'avoir présenté cette proposition de loi, au NPD pour lui avoir donné son entier appui, aux libéraux pour l'appuyer également dans une large mesure, et aux 21 députés conservateurs qui eux aussi s'y sont ralliés. Il s'agit d'un élément très important qui permettra de passer à une nouvelle étape dans le développement de relations de travail harmonieuses au Canada. Si nous parvenons à éliminer tout ce qui entrave la libre négociation collective, nous aurons fait du bon travail et vous aussi. Et si nous parvenons à faire un blessé de moins comme celui que vous pouvez voir sur cet enregistrement — et j'espère d'ailleurs que tous les membres du comité prendront 90 secondes pour le visionner — vous aurez fait du très bon travail.

Notre syndicat représente 265 000 salariés au Canada. Notre président, Buzz Hargrove, aurait bien voulu venir aujourd'hui, mais il est revenu tout juste hier soir de Chine et il n'aurait vraiment pas pu venir à cette importante réunion. Dans le secteur fédéral, en l'occurrence dans celui du transport interprovincial, nous représentons 30 000 membres. Nous représentons 11 000 salariés de l'industrie ferroviaire, 13 000 salariés de celui du transport aérien, 4 000 salariés travaillant dans les industries du transport routier et environ 2 000 salariés qui oeuvrent dans le transport maritime. Comme vous pouvez facilement l'imaginer, il ne saurait être question, dans tous ces secteurs, d'utiliser de la main-d'oeuvre de remplacement. Celui qui penserait le contraire s'illusionne gravement.

Le Syndicat des travailleurs de l'automobile se félicite du dépôt de cette mesure législative et espère que tous les partis continueront à lui apporter leur appui jusqu'à la toute fin du processus législatif, la troisième lecture et la sanction royale.

Pour nous, les preuves sont claires. Lorsqu'un employeur a recours à des travailleurs de remplacement et à des briseurs de grève pendant une grève ou un lock-out, le conflit de travail dure plus longtemps. Je ne veux pas commencer à discuter de chiffres avec vous, parce qu'on peut faire dire aux chiffres ce qu'on veut. Il n'en reste pas moins que ces chiffres ne tiennent pas compte du nombre de conventions qui viennent à échéance chaque année et du fait que les gros employeurs et les chiffres impressionnants risquent toujours d'avoir pour effet de biaiser les statistiques pour les gens qui essaient de déterminer si tel ou tel texte de loi a bien l'effet souhaité.

Nous savons que chaque fois qu'il y a un conflit de travail, chaque fois qu'il y a des gens qui se voient remplacés dans leurs fonctions pour la seule raison qu'ils font valoir leur droit légal de grève, il y a des blessés. J'ai demandé aux législateurs que j'ai rencontrés si, dans une société démocratique, ils étaient favorables à la libre négociation collective et au droit de grève. Tous m'ont répondu oui. Je peux donc affirmer qu'en toute bonne logique, ils doivent pousser le raisonnement jusqu'à son terme et ne pas donner leur appui à une loi qui refuserait à quiconque le droit à la justice parce qu'il aurait exercé son droit de faire grève dans une société démocratique. On opte donc pour la grève mais, à cause de cela, un autre loi intervient qui risque de vous empêcher de retrouver du travail chez votre employeur. Cela n'a absolument aucun sens, et cet état de chose n'a pas sa place dans la société généreuse et compatissante qui est la nôtre ici, au Canada.

• (1225)

Contrairement à la rhétorique des adversaires de cette proposition de loi, l'interdiction d'avoir recours à des travailleurs de remplacement ne grèverait pas les coûts de main-d'oeuvre pas plus qu'il n'aurait pour effet de chasser les investisseurs. Au contraire, les conflits de travail, loin d'être raccourcis, sont prolongés dès lors que l'employeur a recours à des travailleurs de remplacement, ce qui bien souvent produit une animosité latente et risque d'infecter un milieu de travail pendant de nombreuses années en raison d'un environnement empoisonné. Il ne serait pas très agréable pour vous de travailler ici, au Parlement, dans un climat empoisonné — en fait, il l'est parfois. Il serait de loin préférable que l'atmosphère soit saine, puisque nous essayons d'axer notre attention sur ce qui représente, pour les Canadiens, une importance vitale. Vous aussi, vous bénéficieriez d'un meilleur climat de travail. Mais peut-être l'exemple n'est-il pas bon.

Les exemples que nous connaissons au Canada — 13 ans en Colombie-Britannique, plus de 29 ans au Québec avec différents partis au pouvoir — en disent long sur une loi comme celle-là qui est demeurée en état et qui produit les résultats.

Enfin, l'interdiction d'avoir recours aux travailleurs de remplacement est une nécessité pour rectifier le déséquilibre que nous pouvons constater actuellement entre le pouvoir des syndicats et le pouvoir de l'employeur à la table de négociation. Il est essentiel que le processus de négociation collective soit juste et efficace et pour cela, il faut que les deux camps soient à égalité à la table. Permettre aux employeurs d'avoir recours à des travailleurs de remplacement, même leur permettre de faire ce genre de menace durant un conflit de travail leur donne un avantage injuste à la table de négociation et rend le droit de grève caduc. Le droit de grève est fondamental pour la liberté d'association, tout comme l'est le droit de se syndiquer et de négocier collectivement, et ces deux droits sont d'ailleurs enchâssés dans le Code canadien du travail. Cela fait de la négociation collective un processus juste et équitable. Interdire le recours aux travailleurs de remplacement pendant un conflit de travail aurait pour effet de renforcer les objectifs du Code et d'éliminer des obstacles

qui entravent une véritable négociation, permettant ainsi aux parties d'arriver à négocier rapidement un règlement équitable.

Le préambule du Code canadien du travail renvoie expressément aux obligations internationales du Canada en vertu de la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail qui concerne la liberté d'association et la protection du droit à la syndicalisation. Selon cette convention, les travailleurs ont le droit de se syndiquer, ils ont le droit de négocier collectivement et ils ont le droit de refuser leurs services en cas d'échec d'une négociation collective. Le recours à des travailleurs de remplacement pendant un conflit de travail bat en brèche ces droits fondamentaux des travailleurs. Les travailleurs qui ne font pas la grève ou ceux qui sont mis en lock-out répugnent à exercer leur droit de grève s'ils risquent de perdre leur travail. Pour les salariés, briser une grève est contraire à l'esprit du Code ainsi qu'aux obligations internationales du Canada.

L'argument voulant qu'on puisse justifier le recours à des travailleurs de remplacement pour des raisons démocratiques dans le cadre de la négociation collective a été rejeté par un grand Canadien qui l'a qualifié de malhonnête :

Justifier les jaunes au nom de la liberté du travailleur est un acte d'ignorance et dicté principalement par l'hypocrisie... tout comme il est impossible à un groupe d'actionnaires de s'ériger en « briseurs de lock-out » en assurant eux-mêmes le rétablissement partiel des activités de l'usine pour laquelle la compagnie a décrété un lock-out, il devrait être impossible à un groupe de travailleurs d'assurer les activités d'une usine tant que celle-ci est frappée par une grève.

Pierre Elliot Trudeau, *La grève de l'amiante*, 1956.

Pour gagner du temps, monsieur le président, je vais passer à la conclusion.

Je soutiens que si nous parvenons à éliminer les facteurs de confrontation entre la direction et le syndicat, nous nous en porterons tous mieux. N'oubliez pas que 97 p. 100 de toutes les conventions sont signées sans qu'il y ait grève ou lock-out. Dans certaines provinces, ce chiffre est même de 98 p. 100. Il s'agit ici d'un nombre minuscule de conflits de travail, ce qui n'enlève rien à leur importance, certes, ni aux échos qu'en fait la presse. Il est fondamental, pour les principes démocratiques essentiels des travailleurs dans une société démocratique, de ne pas se laisser effrayer par les alarmistes comme le ministre du Travail la dernière fois que cette proposition de loi d'initiative parlementaire avait fait l'objet d'un vote à la Chambre. Tout d'un coup, entendre ce qu'il a dit aujourd'hui devient impossible à croire, je dois l'admettre, et je dirais qu'il est fort inquiétant qu'on puisse ainsi prétendre pour une raison qui m'échappe, que le chaos économique est en notre sein. Dire cela, c'est un peu jouer les alarmistes, et il faudrait que ces propos soient replacés en contexte.

• (1230)

En conclusion, nous remercions le comité. Nous sommes persuadés que le projet de loi nous assurera des relations de travail ordonnées et équilibrées, condition nécessaire à des règlements plus amiables dans les secteurs de compétence fédérale et nous vous félicitons d'avoir su relever ce défi. Il faut que le projet de loi soit adopté, et nous sommes heureux qu'il ait recueilli l'appui de tous les partis à la Chambre aujourd'hui.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Forder.

Nous allons maintenant passer à M. Whyte. C'est à votre tour de nous présenter votre exposé.

•(1235)

M. Garth Whyte (vice-président exécutif, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Merci, monsieur le président.

Je tiens à vous présenter ma collègue, Corinne Pohlmann, qui est notre directrice des affaires nationales. Elle va m'aider pour les questions et réponses.

Je veux vous parler de George. George est un membre de la FCEI qui possède une petite ligne aérienne régionale qui dessert des collectivités du Nord. Il est loin de pouvoir se mesurer avec Air Canada ou WestJet, mais il offre un service essentiel aux localités du Nord qu'il sert. Avec ses petits avions, il assure l'approvisionnement des collectivités et il offre des liaisons que n'offrent pas les grandes lignes aériennes. Pendant une partie de l'année, le service qu'il offre est le seul lien entre les localités du Nord et le monde extérieur. George a une main-d'oeuvre syndiquée. Il connaît chacun de ses employés. Il est un employeur important dans sa collectivité et il est soumis à la réglementation fédérale. L'entreprise de George n'a jamais encore fait l'expérience d'une grève.

J'invite le comité à se pencher sur la question suivante. En quoi le projet de loi C-257, qui restreint le recours à des travailleurs de remplacement, va-t-il aider George et sa ligne aérienne qui sert le Nord? Et quelles seront les conséquences du projet pour les milliers de petites et moyennes entreprises dans des secteurs comme le camionnage, les communications et le transport aérien qui, comme l'entreprise de George, sont importantes pour leur collectivité et sont soumises à la réglementation fédérale?

Nous avons entendu les représentants des grands syndicats soutenir que leurs membres ont besoin d'être protégés contre les grandes entreprises soumises à la réglementation fédérale. Quelle protection ont les petits employeurs comme George contre ces grands et puissants syndicats? Quelle protection ont ses employés qui ne sont pas nécessairement d'accord avec une grève déclenchée par un grand syndicat qui a son siège à Toronto ou à Montréal? Les grands syndicats soutiennent qu'ils ont besoin de ce projet de loi pour se protéger contre les grandes entreprises, mais qui va prendre la défense des petites entreprises et les protéger contre les grands syndicats?

En fait, le projet de loi désavantage doublement les petits employeurs comme George. Son entreprise sera touchée directement s'il y a une grève, et elle pourrait être touchée indirectement par une grève ou un lock-out qui opposerait un grand syndicat et une grande entreprise soumise à la réglementation fédérale et qui assure un service important à l'entreprise de George, voire un service essentiel. Les grandes entreprises ont la capacité nécessaire pour survivre à une grève qui ferme les ports, le camionnage, les chemins de fer ou le service postal, mais ce sont les petites entreprises qui risquent de devoir fermer leurs portes en raison d'une interruption de ces services.

Le projet de loi aura des conséquences délétères pour les petits employeurs de toutes les régions du pays. Si l'on ne peut pas faire appel à des travailleurs de remplacement, l'agriculteur qui a besoin d'exporter ses produits pour survivre ne pourra pas expédier ses céréales. Les petits détaillants qui dépendent des produits qu'ils importent auront des tablettes vides, et leurs produits ne pourront pas être livrés aux clients par l'entremise de réseaux de distribution comme Postes Canada.

Interrogés sur la question de savoir si le recours aux travailleurs de remplacement devrait être restreint chez les entreprises soumises à la réglementation fédérale, 84 p. 100 des 10 000 propriétaires de petites

entreprises ont répondu non. J'aimerais bien que d'autres présentent des preuves aussi convaincantes et qu'ils ne se contentent pas d'anecdotes. Voilà ce que nous disent nos membres.

Le projet de loi suscite à la fois la colère et la peur chez nos membres. Ils se souviennent de cette période pendant laquelle rien ne bougeait dans le port de Vancouver, les exportations et les envois de céréales qui ont été au point mort pendant des semaines. Il en avait coûté plus de 75 millions de dollars par jour aux entreprises de la Colombie-Britannique, mais les conséquences s'étaient aussi fait sentir dans tout le Canada. Nos membres se souviennent de la grève de 1999 à la Société canadienne des postes, qui avait fait perdre en moyenne 240 \$ par jours aux petites entreprises qui devaient payer plus cher pour faire livrer leurs produits, qui avaient perdu des ventes et qui n'avaient pas pu recevoir leurs paiements à temps. Le montant peut ne pas paraître important, mais les pertes totalisaient plus de 200 millions de dollars par jour pour les petites et moyennes entreprises du Canada.

Le gouvernement libéral a été obligé de légiférer le retour au travail des employés du Syndicat des postiers. Est-ce là l'objet du projet de loi, d'obliger les gouvernements à légiférer le retour au travail des travailleurs syndiqués? Même l'idée que cela puisse se produire pourrait avoir de graves conséquences à long terme pour la croissance des entreprises, la création d'emplois et le développement économique. En quoi le projet de loi améliorera-t-il la compétitivité du Canada?

Les quatre partis fédéraux ont tous reconnu l'importance de la petite entreprise pour la création d'emplois, pour l'économie de leurs collectivités locales et pour la réussite économique du Canada dans son ensemble. Au cours des deux dernières campagnes électorales, tous les partis fédéraux, le NPD, le Bloc, les libéraux et les conservateurs ont entériné des politiques visant à aider les petites entreprises à prospérer et à créer des emplois. Pourquoi? Parce qu'ils savent que les petites et moyennes entreprises représentent 60 p. 100 de la création d'emplois et 45 p. 100 du PIB. Ils savent que les PME sont importantes pour les collectivités de leurs circonscriptions.

Les Canadiens ont confiance dans la capacité des PME à créer des emplois. J'ai fait remettre des informations qui en témoignent. Je peux vous donner d'autres informations. Les Canadiens n'ont pas confiance que les syndicats ou les grandes entreprises pourront créer des emplois. En fait, ils préfèrent travailler pour une petite entreprise ou posséder une petite entreprise, plutôt que de travailler pour le gouvernement ou pour une grande entreprise. Les temps ont changé.

Les quatre partis nous ont dit que c'est une bonne idée d'encourager les PME à prendre de l'ampleur et à créer des emplois, et ce, tant sur le plan politique que sur le plan de l'action gouvernementale. Vous nous avez tous dit cela. C'est pourquoi nous ne comprenons pas votre position sur le projet de loi C-257, qui est mauvais tant sur le plan politique que sur le plan de l'action gouvernementale.

Pourquoi la mesure proposée est-elle mauvaise sur le plan de l'action gouvernementale? Ressources humaines et Développement social Canada a publié tout récemment, soit le 24 octobre 2006, une étude où l'on retrouve beaucoup de constatations. Les auteurs ont notamment pu observer qu'il n'existe aucune preuve que l'existence d'une loi interdisant le recours aux travailleurs de remplacement réduit le nombre d'arrêts de travail ou qu'elle réduit la durée des arrêts de travail. Ils précisent également que plusieurs études universitaires sur les lois interdisant le recours à des travailleurs de remplacement ont conclu que le fait d'interdire le recours à des travailleurs de remplacement est plutôt lié à une augmentation du nombre de grèves et à l'accroissement de la durée des grèves. Ce n'est pas seulement leur étude qui le démontre, mais aussi plusieurs études universitaires.

• (1240)

Est-ce là ce que vise le projet de loi, accroître le nombre et la durée des grèves? Même si je me trompe, ne devriez-vous pas prendre le temps de vous assurer que le projet de loi est bien fondé? Si la mesure proposée est si importante, pourquoi votre comité et le gouvernement minoritaire essaient-ils de la faire adopter à toute vapeur à la Chambre?

Votre comité a passé plusieurs mois à entendre des témoins parler de création d'emplois dans toutes les régions du pays. Pourquoi limite-t-il maintenant le nombre de témoins et pourquoi a-t-il décidé de ne consacrer que deux jours à l'étude de ce projet de loi qui, à notre avis, aura des conséquences désastreuses pour les petites entreprises et pour la compétitivité du Canada? Pourquoi le Conseil de l'entreprise de la Colombie-Britannique s'est-il vu refuser la possibilité de venir témoigner? Pourquoi ne peut-il pas venir vous parler de l'exemple de la Colombie-Britannique? Pourquoi ne pas prendre le temps de bien faire les choses?

En tant qu'employeurs et employés, nous avons travaillé pendant plusieurs années de concert avec le gouvernement afin d'améliorer les parties I et II du Code canadien du travail. Nous avons passé presque deux ans à travailler sur la partie III du Code canadien du travail en vue de moderniser le Code pour tenir compte de la nouvelle économie.

Le projet de loi modifie la partie I du Code canadien du travail en l'espace de quelques mois et avec une participation minimale de la part des employeurs qui seront très touchés par ces dispositions. Cela est mauvais sur le plan politique.

Vous avez sous les yeux une lettre que nous vous avons fait distribuer, que nous avons envoyée à chacun de vous — qui a été adressée personnellement à tous les députés — au nom des 105 000 propriétaires de petites entreprises qui font partie de notre fédération, afin de vous informer des conséquences du projet de loi pour les petites entreprises de vos circonscriptions. Il ne s'agit pas ici que des grands syndicats ou des grandes entreprises. Le projet de loi aura des effets considérables sur nos membres et sur les petites entreprises de vos circonscriptions. Le projet de loi ne pourra plus être adopté en catimini à la Chambre des communes.

Nous n'avons pas les mêmes moyens financiers que le CTC, les TCA, le STTP ou le SCFP. Nous ne sommes pas en mesure d'organiser de vastes campagnes pour faire pression auprès des députés dans leurs circonscriptions et sur la Colline, comme l'a fait le CTC, avec ses 150 militants syndicaux qui ont passé plus de trois jours à faire le tour des bureaux des députés avant que vous ne votiez sur le projet de loi. Nous avons toutefois 105 000 propriétaires de petites entreprises qui sont membres de notre fédération, et chaque semaine, nous rendons visite à 4 500 d'entre eux. Nous allons

vérifier de quelle façon chaque député votera et nous allons faire savoir aux propriétaires de petites entreprises de votre circonscription de quelle façon vous avez voté.

Vous ne pouvez pas dire que vous appuyez les petites entreprises et appuyez ensuite ce projet de loi parrainé par les syndicats. Nos membres et les propriétaires de petites entreprises de tout le pays vont vous surveiller pour voir non pas seulement comment vous allez voter, mais aussi pris le temps de débattre véritablement et sérieusement du projet de loi.

George et nos membres vont vous surveiller de très près.

Merci, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie.

Nous allons commencer le premier tour de questions.

Monsieur Regan, vous avez sept minutes.

L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président.

J'aimerais tout d'abord dire qu'en écoutant certaines des histoires à propos des incidents qui surviennent lors des grèves, cela me rappelle un peu ce que Winston Churchill a dit à propos de la démocratie. Il a dit que la démocratie est le pire système conçu par l'homme à l'exception de tous les autres. Bien entendu, aujourd'hui, il dirait probablement conçu par des personnes, afin de ne pas faire de distinction de genre.

Je considère qu'il en va de même pour les grèves. Il s'agit d'un processus très imparfait de règlement de différends. Je pense que tout le monde ici appuie le droit de grève, et nous reconnaissons que la négociation collective est importante, mais parfois on aimerait qu'il existe un processus différent pour régler les différends entre les employeurs et les employés à propos des questions concernant leurs conventions collectives.

Vous voudrez peut-être faire des commentaires dans un instant, mais permettez-moi de parler d'une des dispositions de ce projet de loi. Le paragraphe 94(2.4) du projet de loi énonce ce qui suit :

Ces mesures ne peuvent être que des mesures de conservation et non des mesures permettant la continuation de la production de biens ou services qui seraient par ailleurs interdites par le paragraphe (2.1).

Selon mon interprétation, cette disposition signifierait essentiellement qu'un employeur pourrait avoir recours à des administrateurs ou d'autres travailleurs qui ne font pas la grève pour qu'ils fassent le travail afin de s'assurer, par exemple, que les trains restent en bon état, qu'on les peinture ou quoi que ce soit, mais non pas pour qu'ils continuent de fonctionner, ni pour s'assurer que l'on fournit de l'électricité ou que des services de télécommunications sont fournis de manière permanente.

Il me semble que c'est une source de préoccupation. Il me semble que ce n'est pas ce que nous devrions tâcher d'accomplir ici. Qu'en pensez-vous? Êtes-vous vraiment d'accord avec cette disposition?

Je suppose que je poserais la question à M. Dénommmé et à M. Forder en particulier. M. Whyte tient à répondre, donc nous l'entendrons.

• (1245)

[Français]

M. Jacques Dénommmé: Excusez-moi. Il m'a été difficile d'entendre l'interprétation, et je crois avoir perdu un peu le fil de votre question vers la fin. Pourriez-vous la résumer?

L'hon. Geoff Regan: D'accord. Je vais répéter en français. Le paragraphe (2.4) proposé dit ceci :

(2.4) Ces mesures ne peuvent être que des mesures de conservation et non des mesures permettant la continuation de la production de biens ou services qui seraient par ailleurs interdites par le paragraphe (2.1).

Je comprends que cela signifie que les employeurs peuvent utiliser les autres employés qui restent au travail et qui conservent leur emploi, afin de protéger et de maintenir les installations, les édifices, etc., mais pas pour continuer les affaires des compagnies.

M. Jacques Dénommé: À mon avis, dans le cas d'un conflit de travail, c'est sûr qu'une entreprise continuera à fournir des services minimaux. Je sais que dans la loi, il est parfois question de services essentiels. Cependant, au-delà de ce concept, toute entreprise impliquée dans un conflit de travail s'assurera de continuer ses activités jusqu'à un certain point, afin d'offrir ses services.

Or, lorsqu'on utilise des travailleurs de remplacement, on va au-delà de cela. On tente de dire que l'entreprise continue de fonctionner comme s'il n'y avait pas de conflit. À mon avis, cela déséquilibre le rapport de force. En effet, s'il y a autant d'employés ou de personnes qui font le travail en période de conflit, dès lors, il n'y a plus de rapport de force. Voilà pourquoi le conflit dure extrêmement longtemps.

L'hon. Geoff Regan: En vertu de ce paragraphe, la compagnie ne pourrait pas continuer à fonctionner; elle pourrait simplement maintenir ses biens. Cela me pose problème.

Ensuite, dans les cas où la compagnie ne peut qu'offrir des services minimaux en matière de télécommunications ou de transport — on a déjà parlé des ports, par exemple —, les impacts économiques pourraient évidemment être sévères.

N'y aurait-il pas une autre façon de régler ces enjeux?

M. Mario Gervais: Je travaille à Hydro-Québec. Au Québec, nous avons une loi semblable. Cette loi permet à l'employeur de maintenir sa production grâce à son personnel en place avant le début du conflit. Il s'agit de son personnel non syndiqué, parce que les employés syndiqués sont en grève, évidemment.

Je tiens à insister sur cet aspect, parce que j'ai été impliqué dans ces conflits de l'intérieur comme de l'extérieur et je sais que ceux-ci sont excessivement difficiles, tant sur le plan personnel pour les travailleurs, travailleuses et citoyens que sur le plan des relations de travail dans l'entreprise.

Dès qu'un employeur utilise des travailleurs de remplacement, on en a pour des années à rebâtir un climat de travail. En effet, l'environnement de travail a été envenimé par les travailleurs et les travailleuses de remplacement. Cette loi ne permettrait pas cela.

[Traduction]

M. Paul Forder: Je vous remercie, monsieur Regan.

Tout d'abord, si 97 et 98 p. 100 des mariages duraient, je crois que bien des gens considéreraient que ce sont des mariages très réussis; si l'on tient compte de ce contexte, compte tenu des différends que nous avons et de l'ensemble des conventions que nous établissons par règlement, nous nous débrouillons assez bien.

Pour surmonter l'obstacle du dernier 3 p. 100, du moins, nous devons tenir compte du contexte. La direction peut avoir des employés salariés et la direction peut s'occuper de l'exploitation pour s'assurer que tout est prêt, si la grève ou le lock-out est réglé, afin que l'on perde le moins de temps possible au moment du retour au travail des employés, et c'est une bonne chose; cela est tout à fait logique. On veut que les chaudières fonctionnent et l'on veut que tout soit prêt. Cela est essentiel pour s'assurer d'avoir de bonnes relations de travail lorsque la grève prend fin.

Je ne crois pas que cela soit aussi dur que vous le croyez peut-être, mais ce qui est vraiment important ici c'est d'exercer des pressions sur les deux parties pour qu'elles négocient et arrivent à un règlement.

Lorsque le revenu des travailleurs est insuffisant et lorsque le revenu de l'employeur est insuffisant, cela mène à un affrontement. Dans l'exemple que je vous ai donné à propos de Navistar, vous êtes au courant de la période extrêmement difficile que nous avons traversée lorsque l'entreprise de remplacement a été engagée pour embaucher les travailleurs de remplacement et qu'aucun véhicule de production n'a franchi la barrière — mais par la suite lorsqu'un travailleur a été renversé par un véhicule, les deux camps se sont réunis et se sont demandés, « que diable avons-nous fait? » C'est ce qui les a incités à en arriver à un règlement.

Lorsque les deux parties se déchirent...

• (1250)

L'hon. Geoff Regan: Comme incitatif, on fait mieux, ne croyez-vous pas?

M. Paul Forder: Je sais que c'est terrible. C'est une expérience terrible et douloureuse. Mais parfois cela force les parties à se demander : « Qu'avons-nous fait? Comment en sommes-nous arrivés là? Remettons cela sur la table et trouvons une solution ensemble. » C'est pour cela que nous savons, et que nous sommes convaincus, que si on élimine cet obstacle, cela créera un meilleur équilibre et les relations seront plus amicales.

Quant à mon ami qui a des membres des TCA dans cette compagnie aérienne et qui nous dit qu'il n'y a jamais eu de grève, qu'il le reconnaisse: nous faisons bien les choses puisqu'il n'y a même pas eu de grève et que nous trouvons des solutions. Alors n'essayons pas de...

L'hon. Geoff Regan: Est-ce que cela ne répond pas au point que vous avez soulevé, dans la mesure où cela fonctionne bien actuellement?

Le président: Votre temps de parole est écoulé, mais pour que les interventions soient équilibrées, je donne la parole à M. Whyte qui, je le sais, souhaitait s'exprimer.

M. Garth Whyte: Oui, je voulais dire qu'il est toujours bon que les TCA nous représentent. Je suis très à l'aise avec cela.

Ce qui est important ici, c'est que George connaît le nom de chaque employé. Il connaît leurs familles. C'est différent. Le milieu de travail des petites entreprises est différent de celui des gros syndicats et des grosses entreprises. La relation entre l'employé et l'employeur est très similaire à celle qui existe entre un courtier d'assurances et son client; vous savez cela.

Je voulais simplement vous remercier d'avoir soulevé ce point. J'ai assisté à la séance précédente, et j'ai entendu des personnes dire que des entreprises pourraient continuer à tourner parce que des employés exerçant des fonctions de gestion pourraient être utilisés pour faire tourner l'entreprise. Cependant, lorsque vous lisez le projet de loi, et lorsque vous en discutez... car c'est ce que j'entends dire ici.

Vous avez raison, le paragraphe 94(2.4) proposé mentionne simplement qu'on peut s'assurer que les lumières continuent de fonctionner; non pas que l'entreprise continue de tourner.

Une voix: Non, non.

M. Garth Whyte: Si.

[Français]

Mme Carole Lavallée (Saint-Bruno—Saint-Hubert, BQ): Il faut revenir au paragraphe (2.3). Les mesures se rapportent au paragraphe (2.3).

Une voix: Je sais que vous êtes en colère, mais vous devriez lire tout...

[Traduction]

Le président: S'il vous plaît, veuillez vous adresser au président.

Monsieur Regan, merci.

Je donne maintenant la parole à Mme Lavallée.

[Français]

Mme Carole Lavallée: Mon tour est venu. D'accord.

D'abord, je vais rétablir un premier fait. Quand on parle du paragraphe (2.4), qui dit : « Ces mesures ne peuvent être que des mesures de conservation [...] », on se réfère au paragraphe (2.3), qui dit :

(2.3) L'application du paragraphe (2.1) n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens.

Je pense que vous comprenez ce que cela veut dire; je n'ai pas besoin de vous donner une autre explication. Les mesures d'empêchement, pour protéger ses biens, ne peuvent être que des mesures de conservation. Autrement dit, si vous avez une bouilloire d'aluminium et qu'elle va se détériorer, la loi vous permet d'engager des gens pour veiller à l'entretien de cette bouilloire. C'est ce que cela veut dire.

C'était le premier fait à rétablir. On en a quelques-uns, parce que franchement, j'en ai entendu de bonnes ce matin et tout à l'heure. Cela a commencé cette semaine, d'ailleurs, le 7 décembre, avec une dépêche transmise par l'agence CNW, qui cite Mme Pohlmann, la directrice des affaires nationales de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Je vous lis cette citation :

Les députés qui votent en faveur de l'interdiction des travailleurs de remplacement se prononcent en fait en faveur de la disparition des PME au sein de leurs collectivités.

J'en suis tombée de ma chaise, mais j'ai pu me rasseoir depuis ce temps. Il reste quand même que de dire des choses comme ça — vous le comprenez, monsieur Whyte —, c'est nettement exagéré. Est-ce qu'au Québec, des PME ont disparu depuis 30 ans? Non, jamais. Je vous en donnerai une copie, madame Pohlmann, cela va me faire plaisir. Est-ce que les PME ont disparu depuis 30 ans au Québec? Bien sûr que non. Les PME sont encore là, et toute l'économie du Québec s'appuie essentiellement sur les PME.

On dit souvent que tout ce qui est exagéré est insignifiant. Vous comprenez que cela vient jeter de l'ombre sur toutes les déclarations que vous venez de faire, sur votre intervention et sur votre présentation. Et cela s'ajoute à la campagne de peur qu'on a menée ce matin. On avait l'impression que c'était l'Halloween parce que des gens ont étalé tous les épouvantails possible. Je vous mentionnerai la menace de paralysie totale du Canada, le chaos économique qui s'en suivrait, y compris la fameuse affirmation que le service d'urgence 911, les services publics aux gens, seraient menacés par une loi antibriseurs de grève.

Le 911, on l'a dit tout à l'heure, au Québec, par exemple à Longueuil, c'est de ressort municipal. Dans les autres provinces, ça relève de la province. Ce ne serait pas touché du tout par une mesure antibriseurs de grève.

Je vous ferai remarquer, monsieur Whyte, que vous êtes l'un des signataires de l'annonce publicitaire qui est parue dans *The Hill Times* et qui agite le même genre d'épouvantail. Je n'ai malheureusement pas la version française, mais la publicité dit que cette loi risque de provoquer l'interruption de services vitaux pour les personnes âgées, les familles, les petites entreprises, l'économie canadienne, des services comme le 911, les soins de santé, les services d'urgence, etc. Les épouvantails sont de nouveau sortis. Tout cela manque de crédibilité. Cela manque d'équilibre, si je peux dire.

C'est un peu dommage, parce quand vous exprimez votre désaccord sur la loi antibriseurs de grève, monsieur Whyte, on a toujours l'impression que vous n'êtes pas en désaccord sur la loi, mais en désaccord avec les syndicats et sur les grèves. Vous relirez la déclaration que vous avez faite tout à l'heure: chaque fois que vous parlez des catastrophes qui pourraient se produire, on ne fait pas la différence entre la catastrophe que représente une grève et celle que représente l'interdiction d'avoir recours à des travailleurs de remplacement. On a vraiment l'impression que c'est la même chose.

Par ailleurs, je peux vous dire que les syndicats, généralement, sont formés de gens qui sont de bons négociateurs — c'est le moins qu'on puisse dire —, mais aussi qui savent négocier en gardant à l'esprit la protection de la santé et de la sécurité publiques. Par exemple, au sein du gouvernement fédéral même, les agents correctionnels, représentés par le syndicat CSN québécois et pancanadien, ont le droit de grève. Les 6 000 agents correctionnels ont le droit de grève, mais ils ont convenu que 100 p. 100 de leurs services étaient des services essentiels. Alors, oui, par l'entremise du syndicat, cela peut se faire.

Ensuite, vous nous avez parlé de Georges. J'avais l'impression de me retrouver avec un vieil exemplaire du *Reader's Digest* où l'on faisait parler le genou de Georges, le cœur de Georges. Maintenant, c'est l'avion de Georges. Le fameux Georges en question, encore une fois, pourrait utiliser son personnel-cadre pour maintenir le service. Tout ne sera pas interrompu. Ce ne sera pas la fin du monde. On est loin du chaos. Par ailleurs, concernant vos menaces d'aller voir nos PME dans nos différents comtés pour leur dire si leur député a voté pour ou contre le projet de loi, rassurez-vous, vous pourrez éviter Saint-Bruno cet hiver, mais vous pourrez aussi y aller si vous le voulez. Dans mon comté, j'ai envoyé une lettre à tous les citoyens pour leur dire que j'avais voté en faveur et que j'en étais bien contente.

Je tenais à faire le point sur des aspects de la situation qui étaient pour le moins ambigus.

● (1255)

J'aimerais parler de Vidéotron, parce que cela me concerne particulièrement, et de tous ces épouvantails à moineaux qu'on nous a présentés tout à l'heure. Lors de la grève chez Vidéotron — c'est arrivé quelques fois —, le câble chez moi n'a jamais été coupé.

La seule fois où une grève chez Vidéotron a été vraiment problématique, on s'en était pris aux installations. Il y a eu du vandalisme parce qu'on avait engagé des travailleurs de remplacement.

J'aimerais que vous me disiez pourquoi les travailleurs syndiqués se retrouvent parfois dans une situation où les installations de l'employeur ont été vandalisées. J'aimerais que vous m'en parliez un peu.

[Traduction]

Le président: Il ne reste qu'une minute, donc essayez d'être bref.

[Français]

M. Jacques Dénomme: C'est sûr que dans une situation comme celle qui a été décrite plus tôt, où il n'y a pas d'équilibre dans le jeu de la négociation et que dans les faits, il n'y a pas de négociation — et c'est là le drame —, un sentiment d'exaspération s'installe.

Si l'entreprise décide d'organiser une guerre, et non un processus de négociation, et que cela a été organisé et structuré pour que les travailleurs prennent leur place et entrent au travail jour après jour... S'il n'y a pas de négociation, permettez-moi de vous dire qu'un an, c'est long pour ceux qui ont des familles et qui perdent leur maison, pour ceux qui ont d'énormes difficultés financières, pour ceux qui déclarent faillite, pour ceux qui tombent malades ou pour ceux à qui il arrive toutes sortes de choses.

La violence éclate quand les gens sur les lignes de piquetage n'ont plus d'espoir. Ce n'est pas une violence organisée, ce n'est pas voulu. Ce sont des gestes de désespoir posés par des gens qui n'en peuvent tout simplement plus. C'est sûr que ces conditions provoquent ce genre de situations. Il arrive un temps où ce n'est plus facilement contrôlable. Il faut leur donner l'espoir que quelque chose s'en vient, que les négociations aboutiront un jour. Je pense que la violence éclate quand le désespoir s'installe.

Tout revient à la notion d'équilibre. Il faut vraiment qu'il y ait un équilibre pour que les parties puissent dialoguer intelligemment et bâtir un climat de confiance, comme on l'a dit plus tôt aujourd'hui. On ne peut pas arriver à un règlement, si la confiance n'y est pas.

• (1300)

[Traduction]

Le président: Votre temps de parole est écoulé. Nous allons passer au prochain député. Je suis désolé, mais vous devrez attendre, peut-être que quelqu'un d'autre répondra à la question.

Je pense que nous allons devoir faire comparaître George devant ce comité, car il a été mentionné un certain nombre de fois.

Madame Davies, vous avez sept minutes.

Mme Libby Davies (Vancouver-Est, NDP): Merci beaucoup.

Je remercie les témoins d'avoir accepté notre invitation.

Tout d'abord, aux représentants du SCFP et des TCA, merci de nous avoir décrit la situation à Vidéotron quand il y avait des travailleurs de remplacement et quand il n'y en avait pas. Vous nous avez donné un exemple de ce qui peut se passer concrètement quand on est en présence d'un conflit de travail. Merci de nous avoir fait part de ces informations importantes.

Pour en savoir plus sur ce qui s'est passé, je vais visionner le CD apporté par les TCA.

Il est important pour nous de comprendre ce qui se passe sur le terrain quand il y a des lignes de piquetage, le fait qu'il peut y avoir des cas de violence malheureusement et des répercussions à long terme sur les relations de travail. C'est quelque chose qui se retrouve dans le projet de loi.

Pour ce qui est de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, vous dites qu'il y a contradiction entre les intérêts des PME et le projet de loi, que les deux s'excluent mutuellement. Je ne partage pas ce point de vue.

Vous nous avez demandé ce qu'il adviendrait de cette personne dont vous avez parlé et de sa compagnie aérienne dans le Nord. Vous

voulez savoir si le projet de loi pourrait lui être utile. Je répondrais à cela oui, je pense qu'il le serait.

Il faut savoir qu'il est probable qu'il n'en ressent jamais l'impact. Vous avez dit qu'il était syndiqué. Il semble avoir de bonnes relations avec son syndicat et ses travailleurs. C'est fabuleux, et personne ne dit le contraire. En fait, on devrait en reconnaître le caractère méritoire. D'ailleurs, on espère qu'on aura jamais à faire appel aux dispositions du projet de loi. Mais s'il y avait un conflit de travail ou une grève et qu'il essayait d'embaucher des travailleurs de remplacement, alors le projet de loi s'appliquerait. Il pourrait ressentir un impact par le biais d'un autre secteur assujéti au projet de loi.

J'estime que quand on aborde ce projet de loi de façon globale, c'est-à-dire quand on pense que tout le monde sera sur un pied d'égalité, qu'il n'y aura pas de travailleurs de remplacement mais que les cadres pourront toujours s'acquitter de leurs tâches et que les services essentiels seront toujours fournis, cela ne peut qu'être mieux pour les relations de travail.

Ainsi, je ne pense pas qu'il y aurait de conséquences négatives pour la personne dont vous avez parlé. Au contraire, je pense que l'environnement de travail en serait renforcé. Je ne pense pas que les deux s'excluent mutuellement. Si c'était le cas, je n'appuierais pas le projet de loi.

Il est important de se rappeler que le projet de loi ne serait pas appliqué de façon systématique. En effet, il ne s'applique que dans des situations bien particulières.

Il ne faudrait pas non plus que notre réaction au projet de loi soit disproportionnée. D'un autre côté, je comprends que vous ayez des inquiétudes.

J'aimerais savoir si les témoins ont des recommandations sur les modifications qu'on pourrait apporter au projet de loi. Après tout, ça fait partie de notre travail. Nous voulons savoir ce que vous en pensez globalement.

Si vous avez des recommandations précises portant sur des améliorations ou des changements qu'on pourrait apporter au projet de loi, j'aimerais que vous nous en fassiez part. Nous allons en effet nous intéresser aux amendements potentiels.

Le président: Monsieur Whyte.

• (1305)

M. Garth Whyte: Merci beaucoup, monsieur le président.

Permettez-moi de répondre, mais avant j'aimerais vous remercier de vos observations.

Il est clair que nous sommes contre la violence, comme tout le monde. Nous voulons tous bien faire les choses. Pourquoi ne pas prendre le temps nécessaire pour bien faire les choses? Il est clair qu'il est possible de mal interpréter le projet de loi.

Ce n'est que jeudi qu'on a appris qu'on allait pouvoir comparaître devant votre comité. Nous savions qu'il y avait divers groupes et qu'on parlait de l'exemple de la Colombie-Britannique. Le Conseil des entreprises de la Colombie-Britannique a voulu comparaître mais a été refusé.

Pourquoi ne voudriez-vous pas entendre tous les faits? Bien faire les choses?

Très franchement, le membre dont je vous ai parlé, George, ne serait pas d'accord avec vous. Il n'est pas expert en matière de loi sur les travailleurs de remplacement, mais il l'est quand il s'agit de son entreprise. Je peux vous dire qu'il a affreusement peur de ce texte législatif. D'ailleurs, il n'a pas voulu que j'utilise son nom parce qu'il a peur des TCA et de leurs tactiques.

On ne cesse d'entendre parler du grand méchant employeur. Mais qu'en est-il du grand méchant syndicat? La violence n'est pas uniquement causée par le grand méchant employeur qui décide de traverser les lignes de piquetage. Les grands méchants syndicats sont également responsables de la violence. Pensez-y. Cette réalité risque de mettre certains d'entre vous dans l'embarras, mais c'est effectivement ce qui se passe.

Maintenant, je vais vous parler d'une question qui ne relève pas du fédéral, mais il y a eu une grève, une grève de professeurs d'université. Dans la collectivité nordique dont je parle, les professeurs ne voulaient pas faire la grève, mais ils y ont été obligés parce qu'ils sont syndiqués. En vertu du projet de loi dont on parle aujourd'hui, on les appelleraient des briseurs de grève.

Est-ce que le texte s'applique à la compagnie aérienne en question? Il y a quelques syndicats. Y aurait-il une partie du syndicat qui a des liens avec les TCA? S'il y avait une grève des compagnies aériennes, les empêcherait-on de traverser la ligne de piquetage, même s'ils sont des employeurs de la société? Auraient-ils le droit de travailler?

On a parlé des travailleurs étrangers auxquels on faisait appel. Même dans l'exemple des télécommunications, la plupart travaillaient dans ce secteur et n'étaient pas d'accord avec leur syndicat. Est-ce acceptable? Qui défend ces gens-là?

Je ne fais que soulever des questions. J'essaie de vous faire comprendre que nous avons peur. Nous demanderons aux entreprises de vos circonscriptions de vous appeler pour vous dire à quel point nous avons peur.

N'adoptez pas le projet de loi de façon précipitée. Prenez le temps d'entendre tous les arguments. Après tout ça fait une décennie que dure cette discussion.

Mme Libby Davies: Nous entendons tous les points de vue.

L'hon. Denis Coderre (Bourassa, Lib.): J'invoque le Règlement. Je commence à en avoir assez qu'il y ait des témoins qui tentent de dire que nous essayons d'agir de façon précipitée.

[Français]

Je vais le dire en français.

[Traduction]

M. Mike Lake (Edmonton—Mill Woods—Beaumont, PCC): Ce n'est pas ce que j'appellerais un rappel au Règlement.

L'hon. Denis Coderre: Non. J'estime que ça fait déjà un moment qu'on traite de cette question.

[Français]

Quand on a fait les choses, on les a faites de façon appropriée. Personne ici n'a essayé de faire « une passe ». Si monsieur doit justifier son salaire en élevant la voix, ce n'est pas grave, il peut le faire, mais personne ici n'a joué un jeu. Tout le monde a fait son travail adéquatement.

Alors, je demande au témoin de se conduire de façon appropriée.

[Traduction]

M. Patrick Brown (Barrie, PCC): J'invoque le Règlement...

Le président: Un instant. Je vais faire le point sur ce qui s'est passé. Il y a une motion qui a été proposée dont l'objet était d'inviter davantage de témoins à comparaître. Cette motion a été rejetée par le comité.

L'hon. Denis Coderre: Ce n'est pas ce que j'appellerais agir précipitamment.

Le président: Jusqu'à ce que nous ayons eu un débat exhaustif — n'oublions pas qu'il n'y aura pas 40, 50 ou 60 témoins puisque nous sommes limités à 20 témoins — ...

L'hon. Denis Coderre: Ce sont les propos du président qui est conservateur.

Le président: Non, je fais tout simplement le point sur ce qui s'est passé. Donc voilà où on en est.

Monsieur Whyte, vous pouvez terminer.

M. Garth Whyte: Je suis désolé. Je n'aurais pas dû parler d'agir de façon précipitée, mais c'est pourtant l'impression que ça donne. Il y a beaucoup de personnes qui voudraient comparaître, qui s'inquiètent de l'avenir de leurs entreprises. Donc si je m'emporte en parlant, c'est parce que ce sujet me tient vraiment à coeur.

En fait, nous sommes toujours pris au milieu. On est systématiquement laissé-pour-compte quand les syndicats et les grandes entreprises concluent des accords.

C'est exact, c'est ce qui se passe. Pourquoi y a-t-il une partie III dans le Code canadien du travail? Parce qu'il y a beaucoup de PME qui sont incluses dans ce code.

Nous n'avons jamais contesté la disposition portant sur les travailleurs de remplacement en 1999. C'était à l'époque de Nancy Riche et Don Brazier. Dans ce projet de loi-là, on précisait que les travailleurs de remplacement ne pouvaient pas amoindrir le pouvoir des syndicats.

Par conséquent, nous sommes surpris. Nous avons l'impression que vous agissez de façon précipitée. On vient à peine d'en prendre connaissance et on nous a donné trois jours pour préparer notre exposé. J'ai l'impression que vous avez oublié notre groupe.

Le président: Voilà qui conclut ce premier tour.

Nous allons maintenant passer à M. Lake qui aura sept minutes.

M. Mike Lake: Je dirais d'emblée, monsieur Whyte, que vous n'avez pas à vous excuser car vous avez parfaitement raison de dire ce que vous avez dit.

Je constate qu'il n'y a pas de rappel au Règlement cette fois-ci.

Le président: Y en aurait-il un?

[Français]

M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ): J'invoque le Règlement, monsieur le président.

La décision a été prise par la majorité. Personne n'a imposé quoi que ce soit ici qui n'était pas dans les règles démocratiques convenues par la Chambre. Alors, si on veut la remettre en question, monsieur le président, on va le faire convenablement, selon les règles de la Chambre.

Il y a 10 minutes que j'entends des âneries qui visent à mettre en doute la pertinence de notre décision, surtout la façon dont on l'a prise. Monsieur le président, cela a été fait démocratiquement, selon les normes, la forme et les règles de la Chambre.

Il se peut que des gens ne soient pas contents de la décision. Qu'ils fassent une demande officielle en ce sens, et nous allons la considérer. Mais jusqu'à maintenant, cela n'a pas été le cas.

•(1310)

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup. Je vais répéter, pour mémoire, que 50 ou 60 témoins se sont déjà mis en rapport avec nous et que nous avons dit très clairement que nous ne pouvions les entendre parce que nous allions limiter leur nombre à 20.

Alors une fois encore, pour mémoire, nous avons effectivement voté là-dessus. C'est très clairement la façon dont le comité s'est prononcé en votant. Toutefois, cela ne change rien au fait qu'il y a toujours une cinquantaine ou une soixantaine de témoins qui voulaient venir témoigner devant le comité et qui n'ont pas pu le faire. Voilà quels sont rigoureusement les faits.

[Français]

M. Yves Lessard: En tout respect pour votre opinion, monsieur le président, si vous voulez la remettre en question...

[Traduction]

Le président: Ce n'est pas mon opinion, ce sont des faits.

[Français]

M. Yves Lessard: Ce n'est pas avec les témoins que nous allons avoir ce débat, monsieur le président, c'est entre nous. Pourquoi avons-nous ce débat avec les témoins? Que le témoin le souligne une fois, ça va. On va en prendre note, mais on ne débattrà pas de ça avec les témoins.

[Traduction]

M. Yves Lessard Une voix: Parce que c'est vous qui avez évoqué cela.

Le président: Parfait, je vous remercie, nous allons rendre la parole à M. Lake.

M. Mike Lake: Mon intervention n'a pas encore commencé parce que j'intervenais sur le rappel au Règlement. On a effectivement décidé, dans le respect du Règlement, de faire passer cela de force. Que cela soit bien clair.

Le président: Veuillez poursuivre.

M. Mike Lake: Je vais passer à mes questions et je voudrais à cette occasion revenir au projet de disposition 94(2.4).

Monsieur Forder, vous avez le texte du projet de loi sous les yeux?

M. Paul Forder: Oui.

M. Mike Lake: Je vais vous lire le texte du paragraphe 94 (2.2) proposé. Il se lit comme suit :

Malgré le paragraphe (2.1), l'employeur peut utiliser les services des personnes suivantes pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out :

- a) toute personne employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les employés;
- b) tout administrateur ou dirigeant d'une personne morale, sauf dans les cas où il agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désigné par les employés ou une association accréditée.

Je voudrais maintenant demander à M. Forder de bien vouloir nous lire le paragraphe 94(2.4) proposé pour mon édification.

M. Paul Forder: Il se lit comme suit :

Ces mesures ne peuvent être que des mesures de conservation et non des mesures permettant la continuation de la production de biens ou de services qui seraient par ailleurs interdites par le paragraphe (2.1).

M. Mike Lake: Et qu'est-ce que cela signifie pour vous?

M. Paul Forder: Que l'on peut conserver et entretenir l'appareillage.

M. Mike Lake: Qui peut le faire?

M. Paul Forder: L'employeur.

Il s'agit d'une amélioration par rapport au projet de loi de l'année dernière, qui ne comportait aucune disposition à ce sujet. Nous pensons qu'il s'agit là d'une meilleure disposition, en particulier pour l'employeur.

M. Mike Lake: Que signifie la deuxième partie du paragraphe, à partir des mots « et non des mesures permettant la continuation... »? Que signifie pour vous le reste de la phrase?

M. Paul Forder: Il ne doit pas y avoir continuation de la production, car cela risquerait de provoquer précisément la situation que nous voulons éviter en réduisant les frictions qui se produisent lorsque des travailleurs qui exercent leur droit de grève légal voient leur emploi menacé parce qu'ils ont exercé ce droit.

M. Mike Lake: D'après vous, le projet de loi indique-t-il clairement que la direction elle-même ne peut pas intervenir pour faire fonctionner l'entreprise?

M. Paul Forder: Si, elle peut la faire fonctionner, comme le prévoit la loi, et nous y sommes favorables; mais il doit s'agir de préserver l'entreprise, de la garder en bon état.

Vous savez, vous n'êtes pas ici en présence des gros méchants syndicalistes. Nous organisons un vote, et il faut que 66 2/3 p. 100 des votants se soient exprimés avant qu'une grève puisse être déclenchée. Cela n'a donc aucun sens de dire que tous ceux qui ne veulent pas faire grève sont exclus. Au contraire, cela nous aide à obtenir un règlement.

M. Mike Lake: Merci, monsieur Folder.

J'aimerais que M. Whyte nous dise ce qu'il pense du paragraphe 94(2.4), puis je céderai le reste de mon temps à M. Anders.

M. Garth Whyte: D'après ce que j'y lis, on peut laisser la lumière allumée, on peut laisser les machines tourner, on peut maintenir l'équipement, mais on ne peut pas continuer la production. Je sais que certaines grosses usines peuvent continuer à tourner pendant très longtemps sans produire. Dans le cas de nos usines, certaines d'entre elles ne peuvent pas continuer plus d'un mois — et tout arrêt leur est très préjudiciable. Il faut ensuite les fermer.

M. Rob Anders: Avant d'arriver à la Chambre des communes, j'ai entre autres choses représenté des travailleurs victimes de leurs dirigeants syndicaux. J'aimerais donc poser quelques questions à la FCEI.

Que pense la Fédération du scrutin secret obligatoire lors des votes de grève? Il y a parfois dans ce pays des votes de grève qui ne se font pas à bulletin secret.

Que pense la Fédération du fait que les dirigeants syndicaux soient tenus personnellement responsables des grèves sauvages? Autrement dit, s'ils organisent une grève illégale, vont-ils devoir payer des amendes avec leur propre avoir, et non pas avec les fonds du syndicat, et les peines d'emprisonnement vont-elles être prononcées contre eux, et non pas éliminées par la négociation?

Par ailleurs, que pense la Fédération du fait qu'en cas de violence sur un piquet de grève, la police porte des accusations au lieu de se contenter de poursuites au civil? Autrement dit, cette attitude de la police va à l'encontre de l'usage qui veut que les accusations disparaissent par la négociation lors du règlement du conflit.

Enfin, le gouvernement du Québec a reconnu lui-même qu'il ne pouvait s'accommoder des limites de sa propre loi sur les travailleurs de remplacement pendant la grève de la SAQ survenue il y a quelques années. J'aimerais que vous nous disiez ce que vous en pensez et que vous nous indiquiez les effets de cette législation en Colombie-Britannique.

• (1315)

M. Garth Whyte: Tout d'abord, la question n'était pas téléguidée, car je n'ai pas toutes les réponses que vous attendez.

Des voix: Ah, Ah!

M. Rob Anders: Rock and roll!

M. Garth Whyte: Je pense que tout le monde devrait être sur un pied d'égalité. J'affirme que ceux qui provoquent de la violence doivent en être tenus responsables. Chacun doit être responsable de l'environnement. On entend de beaux discours de part et d'autre, mais si l'une des parties esquive ses responsabilités et enfreint la loi, elle doit en être tenue responsable.

Que pourrait-il y avoir d'injuste à cela?

M. Rob Anders: Cela me paraît logique.

Que pensez-vous de l'obligation de scrutins secrets afin que les travailleurs ne puissent pas faire l'objet de coercition de la part des dirigeants syndicaux?

M. Garth Whyte: Oui, nous sommes favorables à cette mesure. Pourquoi pas? On dit que nous sommes en démocratie.

Pourquoi ne pas tenir de scrutins secrets? Parce qu'autrement, on peut vous forcer la main et vous rendre la vie dure. Nous avons déjà été témoins de ce genre de chose.

M. Rob Anders: Pourquoi pensez-vous que le Québec a passé outre, si l'on peut dire, à ses propres lois concernant les travailleurs de remplacement?

M. Garth Whyte: C'est ce que j'aimerais que le comité étudie. Je sais que nous entendons des renseignements anecdotiques. Quant à moi, je ne suis pas en mesure de... J'ai besoin de plus de temps. Je vous demanderais de consacrer du temps à examiner le propre examen fait par le ministère des arrêts de travail et des questions concernant les travailleurs de remplacement.

Je pense que le Québec doit lui aussi moderniser ses lois. Je pense que cela en fait partie.

M. Rob Anders: En Colombie-Britannique, vous devez avoir des membres qui sont très indignés à propos de l'interdiction imposée concernant les travailleurs de remplacement et les conséquences de cette mesure pour l'économie de la Colombie-Britannique, par exemple. L'Alberta connaît une croissance supérieure à celle de la Colombie-Britannique et a probablement maintenant un PIB supérieur à celui de la Colombie-Britannique. Par ailleurs, la Colombie-Britannique et le Québec ont des taux de syndicalisation plus élevés que ceux qui existent en Alberta.

Pouvez-vous nous fournir vos commentaires à ce sujet?

Mme Corinne Pohlmann (directrice, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): D'après ce que nous croyons savoir de la situation en Colombie-Britannique, les employeurs ne sont pas très contents de ce projet de loi non plus. Nous savons que le Conseil de l'entreprise de la Colombie-Britannique voulait venir prendre la parole devant vous aujourd'hui, dans le cadre de ces audiences et vous présenter sa perspective en ce qui concerne la situation.

À notre avis, l'une des raisons pour lesquelles cet aspect n'a pas été abordé, c'est que le gouvernement libéral a apporté tellement de changements en une seule fois qu'il tenait à s'assurer de s'occuper des secteurs qu'il considérait, à ce stade, plus importants. Ce sont certaines des raisons pour lesquelles on ne s'en est pas occupé immédiatement.

Tout récemment, l'été dernier, nous avons demandé à nos membres en Colombie-Britannique ce qu'ils pensaient d'abroger cette loi en particulier, et la majorité a indiqué qu'ils aimeraient qu'elle soit abrogée. Nous sommes donc en train de prendre des mesures en ce sens en collaboration avec le gouvernement de la Colombie-Britannique.

Le président: C'est tout le temps dont nous disposons. Nous allons passer au prochain tour.

Vous avez la parole, monsieur Coderre.

[Français]

L'hon. Denis Coderre: Merci, monsieur le président.

Je voudrais féliciter M. Whyte pour tout ce qu'il a fait jusqu'à maintenant. Je pense qu'il devrait être mis en nomination pour un Oscar, cette année. J'ai été très ému par votre façon de faire. Il faudrait que vous travailliez un peu plus le

[Traduction]

les formules à l'emporte-pièce

[Français]

Quelqu'un a déjà gagné un Oscar pour ça. Au Québec, on a une pépinière de petites et moyennes entreprises.

[Traduction]

Écoutez-moi bien :

[Français]

Une pépinière

[Traduction]

signifie qu'il y en a beaucoup.

[Français]

C'est nous qui l'avons créée. C'est l'entrepreneurship québécois.

Vous vous targuez, avec raison, du fait que vous représentez 105 000 membres. Ça justifie votre salaire. Le but de notre travail ici est de nous assurer de disposer d'arguments. Ce n'est pas le nombre de témoins qui compte. D'ailleurs, dans la première résolution, que j'ai moi-même fait amender, on parlait de flexibilité. Je n'ai pas de poignée dans le dos; je ne suis pas une valise.

Nous voulons entendre des arguments. J'ai déjà reçu des oeufs lancés par des syndicats, et cinq coalitions se sont opposées à moi. Je ne suis à la remorque ni des employeurs ni des syndicats. Ce n'est pas compliqué: mon travail, comme parlementaire, député et ancien ministre, c'est de voir à ce que nous ayons un environnement décent, qui fonctionne, et de prendre les décisions qui vont permettre d'avoir une paix sociale dans ce pays.

Même si on fait des campagnes de dénigrement contre les syndicats ou qu'on essaie de me faire pleurer au sujet de l'oncle Georges, le fait est que mon travail comme parlementaire consiste à m'assurer qu'il y ait le moins de grèves possible. Le droit à la grève et le droit au lock-out existent, de même que le droit des consommateurs, mais avant tout, il y a celui des employeurs et des employés, qui fait en sorte que la situation comporte le moins de

[Traduction]

conséquences possibles sur le plan économique ou social.

[Français]

C'est l'enjeu du projet de loi C-257. J'ai été membre du Cabinet et je sais ce qu'il en est. Aujourd'hui, on ne va ni refaire les statistiques ni réinventer les boutons à quatre trous. On va tout simplement parler de la loi.

J'ai dit à partir du tout début, en tant que critique de l'opposition officielle en matière de travail, qu'il était sain de tenir ce genre de débat et qu'on allait présenter tous les amendements possibles, de façon à obtenir le même genre de système qu'au Québec, où les choses fonctionnent bien, de même qu'en Colombie-Britannique, notamment.

Est-ce que vos membres sont tous syndiqués? Il faut voir si certains ne le sont pas du tout. Il ne faut pas perdre trop d'énergie. C'est comme le cas de mon banquier. Il était là, et un journaliste prenait des notes. C'était bien pour la télévision. Il faut se demander si dans le contexte, il y a un équilibre dans la relation entre le travailleur et l'employeur. C'est le but du Code canadien du travail.

Le but est de faire en sorte d'éviter qu'il y ait une grève de 10 mois. C'est également d'éviter qu'il y ait de la violence, mais de prévoir la possibilité qu'il y en ait. Il s'agit aussi d'arriver à un règlement sans que M. et Mme Tout le Monde perdent leur emploi tout en permettant à l'employeur de continuer à faire de l'argent et au consommateur de ne pas être perdant. Voilà en quoi consiste le projet de loi C-257, mon cher ami Whyte.

• (1320)

[Traduction]

Voulons-nous ou non des briseurs de grève? Croyons-nous au bout du compte que lorsque quelqu'un a recours au lock-out, il se servira de cet outil pour pouvoir installer ses briseurs de grève sans se soucier si le lock-out dure, parce qu'il obtiendra exactement le même résultat?

Par contre, vous ne voulez pas créer une situation où les employés et les syndicats font la grève et considèrent qu'ils n'auront jamais trop de pouvoir, parce qu'au bout du compte, il s'agit essentiellement d'une question d'équilibre. Croyez-vous...?

Voilà ma question. J'aime parfois la précéder d'un préambule. Je les vois le faire depuis le début et j'ai décidé d'essayer de le faire moi-même. Vous voyez, ça me plaît; ça fonctionne. Croyez-vous, oui ou non, qu'un briseur de grève...?

Disons que vous êtes un employé. Vous avez une famille. Noël approche — je suis capable aussi de faire pleurer les gens. Vous êtes en grève depuis six mois et vous voyez quelqu'un qui engage des briseurs de grève — des travailleurs de remplacement pour utiliser un terme qui est correct politiquement, mais des briseurs de grève. Croyez-vous que c'est juste, oui ou non?

M. Garth Whyte: Cela dépend des circonstances.

L'hon. Denis Coderre: De quelles circonstances? Croyez-vous que c'est acceptable?

M. Garth Whyte: Par exemple, si j'avais trois enfants et que je n'étais pas d'accord avec le syndicat, j'aimerais travailler. Suis-je un briseur de grève? Est-ce que c'est ce que vous pensez?

J'aimerais descendre de mon podium un instant, après avoir reçu mon Oscar, et parler en fait du travail que nous faisons, parce que votre gouvernement utilise régulièrement le fruit de notre travail. Vos partis utilisent régulièrement l'information que nous préparons. Votre

parti utilise l'information que nous préparons régulièrement. Vous aussi.

Nous sommes considérés comme des spécialistes de la politique concernant la petite entreprise. Pourquoi en parler ici? Il s'agit de notre baromètre commercial. Ce document sera diffusé dans quelques semaines. Il est utilisé par David Dodge, le gouverneur de la Banque du Canada. Il est cité dans les budgets libéraux et les budgets conservateurs. Il traduit ce que nos membres attendent de l'économie, parce que ce sont des spécialistes dans ce domaine. Cette information est communiquée par Bloomberg partout dans le monde.

Nous sommes considérés...

L'hon. Denis Coderre: Un instant, monsieur Whyte.

M. Garth Whyte: Monsieur le président, puis-je au moins répondre?

L'hon. Denis Coderre: Non, un instant.

Le président: Finissez-en avec votre question.

L'hon. Denis Coderre: Non, un instant. Je viens de terminer ma maîtrise et je ne tiens pas à lire cela encore une fois. Je pose une question toute simple.

M. Garth Whyte: Vous mettez en doute ma crédibilité!

L'hon. Denis Coderre: On ne crie pas ici.

Est-ce que vous croyez aux briseurs de grève, oui ou non? C'est cela que je vous demande et rien d'autre.

M. Garth Whyte: Est-ce que je peux répondre?

Le président: Pourriez-vous en terminer avec la question, monsieur Whyte?

L'hon. Denis Coderre: Vous croyez aux briseurs de grève, oui ou non?

M. Garth Whyte: Je voudrais simplement vous demander ceci: donnez-moi le temps de faire quelques recherches pour vous, parce que vous pourriez assurément utiliser cela partout ailleurs. Donnez-nous un peu de temps afin que nous puissions nous renseigner et faire de ceci un bon projet de loi.

Pourquoi se contenter seulement de deux phases d'audiences?

L'hon. Denis Coderre: C'est la dixième fois qu'ils essaient de faire adopter ce projet de loi.

M. Garth Whyte: Sous sa forme actuelle, un projet de loi d'initiative parlementaire. Lorsqu'un gouvernement est minoritaire...

L'hon. Denis Coderre: Vous n'en aviez jamais entendu parler avant cela?

M. Garth Whyte: Non.

L'hon. Denis Coderre: Vous n'aviez jamais entendu parler du fait qu'il arrive, au Québec...

Le président: Bon, arrêtons-nous là, le temps d'intervention est déjà dépassé.

Nous allons maintenant passer à M. Lessard qui disposera de cinq minutes.

[Français]

M. Yves Lessard: Merci, monsieur le président.

Je pense qu'il faut toujours être à l'écoute des gens quand ils disent ne pas avoir le temps d'exprimer leur opinion. On peut se tromper dans la vie, mais on a la responsabilité de tenir compte de ce qui a été fait. Par exemple, au cours des 10 dernières années, bon an, mal an, ce projet de loi a été déposé et a fait l'objet de débats, non pas pendant une ou deux semaines, mais pendant des mois. Depuis le mois de mai, il est étudié en première lecture. On a entendu beaucoup de témoignages à l'extérieur des présentes séances. Nous avons maintenant un cadre pour vous recevoir. Nous vous remercions d'être présents parmi nous. Vous nous dites qu'il faudrait peut-être entendre d'autres témoins. Nous allons en débattre.

Comme l'ont dit nos collègues, nous aurons bientôt la responsabilité de faire des recommandations à la Chambre des communes. Il faudra que ces recommandations soient conformes à la réalité. Je dois vous dire que le débat a pris un mauvais départ quand vous nous avez dit que si nous étions du côté des entreprises, nous ne voterions pas en faveur du projet de loi C-257. C'est comme lorsque M. Bush a dit aux représentants d'autres pays que s'ils n'étaient pas avec lui, ils étaient contre lui. C'est en quelque sorte le message que nous avons reçu.

Je pense que tout le monde ici — et j'exclus ici le ministre — est venu témoigner devant le comité avec l'intention de tenir des propos pertinents. On ne peut pas toujours être tous d'accord, et vous faites très bien valoir votre point de vue, entre autres quand vous parlez de Georges. Vous dites que lui et ses amis, de même que les autres et les entreprises, ont peur. Pour ma part, j'ai besoin de savoir de quoi ils ont peur et si l'entreprise de Georges est syndiquée. Si elle ne l'est pas, il n'y aura pas de grève. Vous dites qu'il y a d'autres gens comme Georges dans les entreprises. Les petites entreprises génèrent 900 millions de dollars par jour dans l'économie canadienne. Pour que ces 900 millions de dollars soient en péril, il faudrait que ces gens soient tous syndiqués et tous en grève.

Dans les petites entreprises où il y a un employeur et un syndicat, on détermine les besoins en termes de services essentiels. À ce sujet, je vous rejoins, encore une fois. J'essaie en même temps de répondre à vos appréhensions. Par exemple, si Georges livre de la nourriture dans le Grand Nord et qu'il est le seul à le faire, on déterminera, avec les syndiqués, qu'il s'agit d'un service essentiel. Mais si le client est une bande d'amis qui font la fête et veulent aller à la chasse au caribou, on conclura que ce n'est pas un service essentiel. Ce sera peut-être une autre entreprise qui dispensera le service. C'est ce qu'il faut voir. Ces choses-là sont civilisées. On ne procède pas n'importe comment, de façon totalement impulsive.

Vous dites que ces gens ont peur. Pour vous rassurer, j'aimerais porter à votre attention l'expérience du Québec, vieille de 29 ans, et celle de la Colombie-Britannique, qui remonte à 14 ans. Ces provinces, y compris les petites entreprises, ne remettent pas en question cette expérience. Elles ne font pas de campagne visant à inverser le cours des choses. Vous dites ne pas avoir de preuve. N'est-ce pas là pour vous la preuve qu'il est possible d'harmoniser les relations de travail?

•(1325)

[Traduction]

M. Garth Whyte: Pour commencer, sur le plan provincial au Québec, si une grosse compagnie a des usines hors de la province, elle peut toujours redistribuer son personnel.

En second lieu, dans le cas des entreprises sous réglementation fédérale — il s'agit d'entreprises comme Postes Canada qui sont présentes sur tout le territoire canadien, et cela risque d'être très nuisible.

En troisième lieu, que fait la petite compagnie aérienne au beau milieu de la grève? À qui va-t-elle s'adresser pour faire déclarer ses services essentiels? Le temps qu'elle y parvienne, elle sera en faillite.

J'ai travaillé dans des dossiers de relations ouvrières à Genève, à l'OIT, un peu partout, et j'ai travaillé en étroite collaboration avec des représentants syndicaux de tous les horizons qui travaillaient eux aussi sur certains dossiers. Je vais vous donner un exemple de ce que je voudrais vous faire comprendre. Il y a eu une loi disant que l'employeur doit donner un préavis de deux semaines à ses salariés en cas de licenciement. Ce n'est que juste. Ce que nous essayions d'obtenir maintenant, c'est que dans le cas d'un petit employeur, l'employé doit donner deux semaines de préavis. Ce que j'essaie de vous faire comprendre, c'est que nous ne sommes pas dans la même situation qu'une grosse compagnie ou qu'un gros syndicat.

[Français]

M. Yves Lessard: L'idée, ici, monsieur Whyte, n'est pas d'essayer de me convaincre, mais de m'aider à comprendre votre propos. Au Québec, par exemple, certaines compagnies de transport par autobus sont syndiquées. Elles couvrent Québec, Montréal, Laval et ainsi de suite. J'ai même négocié avec ces compagnies, qui sont de compétence provinciale. Elles n'ont pas fait faillite; elles n'ont fait mourir personne. Les services essentiels ont été assurés. C'était dans le cadre de la loi antibriseurs de grève du Québec.

Que répondez-vous à cela? J'essaie de vous rassurer parce que vous dites appréhender les effets de ces dispositions. Je vous dis qu'elles n'auront pas l'effet négatif que vous appréhendez. On a un exemple concret de ce que j'avance, dans deux provinces.

•(1330)

[Traduction]

M. Garth Whyte: Vous semblez...

Le président: Une réponse concise, s'il vous plaît, parce que le temps va nous manquer.

M. Garth Whyte: Pour répondre rapidement à cette question, si je pouvais vous rencontrer et vous en parler lorsque nous en aurions le temps, faisons-le et trouvons une solution.

Ce que j'essaie de vous dire, et je voudrais que vous entendiez tous cela... Je veux simplement vous faire comprendre que nous ne sommes pas...

[Français]

M. Yves Lessard: Vous n'avez pas à négocier avec moi. Il s'agit ici des travaux du comité.

[Traduction]

M. Garth Whyte: Tout à fait, mais vous savez quoi? Nous sommes intervenus pour des centaines de projets de loi et, surprise, il y a eu des erreurs, il y a eu des erreurs et il a fallu les reprendre et les modifier. Pourquoi à ce moment-là vouloir faire passer celui-ci aussi rapidement? On ne nous a rien demandé. Or, nous avons 24 000 membres au Québec. Donnez-moi un peu plus de temps et je pourrais sans aucun doute vous trouver des exemples de problèmes vécus, mais je ne peux pas faire cela à 24 heures de préavis.

Tout ce que nous disons, c'est qu'il est impossible de dire d'une part nous sommes derrière les PME et d'autre part nous allons faire passer ce projet de loi sans donner aux PME le temps de répondre.

Le président: Je vais maintenant donner la parole à Mme Davies pour cinq minutes.

Mme Libby Davies: Merci beaucoup.

Je ne suis pas d'accord avec vous parce que vous avez eu suffisamment de temps pour réagir. Il n'y a pas qu'en comité qu'on peut donner son avis. Pratiquement tous les jours, les gens interviennent auprès de nous, et en majorité des représentants des milieux d'affaires, mais pas exclusivement. Il y a les ONG, il y a des associations, il y a les organismes professionnels, mais je dois vous dire qu'à mon avis, je ne pense pas qu'il y ait eu une seule organisation de gens d'affaires qui soit intervenue auprès de moi au sujet de ce projet de loi avant aujourd'hui. Cela a été...

M. Garth Whyte: Eh bien...

Mme Libby Davies: Pouvez-vous attendre un instant? Vous aurez le temps de répondre plus tard.

Si cela inquiète tellement votre organisme ou encore le Conseil d'entreprise de la Colombie-Britannique, pourquoi pas... Nous n'avons absolument rien entendu. Or, c'était tout à fait dans le domaine public. Cela fait sept mois, presque huit, que nous en parlons. Je pense que les gens ont commencé à s'inquiéter et à rallier des appuis depuis quelques jours seulement. Mais le Conseil de la Colombie-Britannique n'est pas venu nous trouver, il ne nous a pas dit un mot, alors que maintenant, tout d'un coup, il veut venir témoigner. Je sais que la Fédération du travail de la Colombie-Britannique voulait également comparaître. Mais ses représentants ne sont pas ici non plus.

Aucun comité n'entend tous les témoins qui veulent comparaître. Ce serait impossible. Nous essayons d'entendre un échantillonnage équitable de représentants de points de vue différents. Je conteste donc tout à fait l'idée que vous n'auriez pas eu la possibilité de venir nous dire ce que vous pensez. Il faut se réjouir du fait que les syndicats sont venus sur la Colline. Ils utilisent le droit démocratique qui est le leur de venir parler à leurs députés. Rien n'empêchait votre organisme de faire la même chose depuis six mois, c'est vrai, non?

Vous nous dites que vous êtes au service de vos membres. Le problème ne s'est pas posé en Colombie-Britannique. C'est pour cette raison que c'est seulement maintenant que vous songez à sonder vos membres, parce que le problème ne se posait pas. C'est vraiment ce que je pense.

Peu importe, je comprends votre point de vue, mais je pense également que vous avez réagi de façon outrancière et que beaucoup de crainte est suscitée autour du projet de loi. J'espère également qu'à la suite de ce processus législatif, nous pourrions y remédier en partie et rendre la chose suffisamment rationnelle pour que cela ne change pas la face du monde. Le résultat sera que les employeurs et les salariés seront sur un pied d'égalité. Ce sera cela le résultat.

M. Garth Whyte: C'était un projet de loi d'initiative parlementaire qui n'aurait à mon avis jamais été adopté si le gouvernement n'avait pas été minoritaire.

Cela dit, cela fait dix ans que nous travaillons avec le gouvernement fédéral pour remanier le Code canadien du travail. Nous en avons eu des débats acrimonieux! Il ne faudrait pas que ce soit également le cas au comité. Nous nous sommes rencontrés, nous avons bâti un consensus sur tout un tas de questions. Une de ces questions était précisément celle des travailleurs de remplacement. Et maintenant, nous entendons dire que même si vous nous dites que cela fait plusieurs mois... vous devez bien admettre que le projet de loi n'est arrivé en deuxième lecture qu'il y a un ou deux mois, mettons juste avant l'été, je crois — en octobre, excusez-moi — et que depuis lors vous y allez à toute vapeur.

Tout ce que je peux vous dire c'est ceci: c'est pour nous une question importante. S'il y a une chose que nous connaissons parfaitement, c'est nos membres. Comme vous le savez, nous les

interrogeons, nous faisons des sondages, et vous avez d'ailleurs nos résultats, et ce que je peux vous dire, c'est que lorsque nos membres entendent parler du projet de loi, cela les rend nerveux, cela les inquiète beaucoup. Il y a déjà eu des votes là-dessus, et nos membres seraient étonnés si ce projet de loi-ci était adopté. Tout ce que je veux vous dire, c'est que vous devez prendre le temps nécessaire pour bien faire les choses. Si vous ne prenez qu'un côté de la médaille... et c'est précisément cela que j'entends ici au comité. Moi j'ai l'impression d'avoir affaire ici à un genre de coalition. C'est cela mon sentiment. Je ne veux critiquer personne, mais c'est mon sentiment, et je sais que c'était également celui de nos membres.

Nous avons le sentiment de ne pas avoir eu suffisamment de temps pour présenter notre point de vue. On nous a dit que cela passerait au comité mercredi, je crois, et on nous a également dit que nous serions peut-être sur la liste, mais que ce n'était pas sûr, et ensuite on nous a dit, jeudi, je crois, que nous allions pouvoir venir.

Nous avons dû retarder un sondage de 12 000 réponses sur la politique en matière d'immigration, une politique appuyée par tous les partis, parce qu'il fallait maintenant préparer quelque chose sur ce projet de loi d'initiative parlementaire. Mais cela fait déjà longtemps que nous y travaillons. Nous travaillons sur toute une série de dossiers destinés à aider le pays, c'est du moins ce que nous croyons. Je ne rejette pas le projet de loi du revers de la main, mais je n'ai pas vraiment le sentiment d'avoir suffisamment de temps pour pouvoir préparer une réponse. Et même lorsque vous entendez des témoins, ce ne sont que des grandes entreprises et des gros syndicats. Personne ne dit jamais un mot au sujet des petites et moyennes entreprises. Il y a même certains de nos membres qui m'ont demandé si nous relevions du Code canadien du travail. Eh oui. Mais pensez-y bien. C'est compréhensible, parce que la partie I concerne surtout les grosses entreprises et les grands milieux de travail. Vous ne le saviez pas, n'est-ce pas, vous n'en étiez pas conscients.

• (1335)

Le président: Nous sommes presque à la fin de la séance.

M. Forder aurait une observation, très rapidement.

M. Paul Forder: Merci beaucoup, monsieur le président.

Il y a quelques instants, Mme Davies a demandé si nous avions des suggestions à faire. Je pense qu'il s'agit ici du projet de loi fondamental que nous appuyons. Si nous pouvions régler la question des services essentiels, qui intéresse les députés, je crois, je pense que cela va être réglé. À notre avis, tout cela est très bien.

Par ailleurs, Denis Coderre a également demandé combien de membres de la FCEI faisaient partie du syndicat. Ils représentent une minorité, certainement, de leurs 105 000 membres. Par conséquent, lorsque vous dites que 84 p. 100 disent quelque chose et qu'ils ne sont pas dans un milieu syndical, cela ne les affecte en rien, il est important de ne pas le perdre de vue.

Enfin, les employés de George ont décidé de se syndiquer. S'ils ne sont pas contents de leur syndicat, il existe un processus de désaccréditation, et il arrive de temps en temps que les gens ne soient pas satisfaits de leur agent négociateur. La loi prévoit donc d'ores et déjà des recours dans des cas de ce genre. Mais pour l'essentiel, tout le monde aspire à ce que les relations de travail soient harmonieuses, et je pense que si les membres du comité gardent cela à l'esprit, le projet de loi augurera bien pour l'avenir.

Le président: Merci, monsieur Forder.

Monsieur Gervais, une petite observation très rapidement, s'il vous plaît.

[Français]

M. Mario Gervais: Sur 400 sections locales au Québec, plus de 50 p. 100 comptent moins de 25 membres. Je n'ai pas encore vu de sections locales qui avaient comme objectif d'amener leurs membres à faire la grève. Leur objectif est bien davantage d'entretenir des relations de travail harmonieuses avec le patron.

Les gens de Vidéotron formaient un partenariat avec leur employeur. Ils avaient développé cette relation de travail au point d'y inclure le développement des mesures de santé et sécurité au travail, le travail de soir et de fin de semaine, et même le développement du marché.

Que s'est-il passé? Il a suffi que le chef d'entreprise soit remplacé pour que les relations de travail reviennent à ce qu'elles étaient. C'est dans de telles situations qu'une loi antibrisseurs de grève est importante, à notre avis.

Quant aux petits employeurs, arrêtons de voir des fantômes là où il n'y en a pas.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Gervais.

Nous allons maintenant accorder les cinq dernières minutes à M. Lake.

Allez-y, je vous prie.

M. Mike Lake: Merci.

Pour mémoire, je commencerais en disant qu'à mon avis, M. Coderre n'a jamais pleuré de sa vie. Je dirais même que lorsqu'il était bébé, il a probablement fait pleurer plus de bébés qu'il n'a pleuré lui-même.

Mais je voudrais revenir à une ou deux questions et je les adresserai en premier lieu à M. Whyte. Vous avez posé une question rhétorique lorsque M. Coderre vous a interrompu, en évoquant un gouvernement libéral majoritaire, et en demandant ce que ce gouvernement libéral majoritaire avait fait à l'époque. J'aimerais que vous terminiez votre argumentation.

M. Garth Whyte: Nous avons plusieurs citations de la ministre Bradshaw et d'autres. Je peux les énumérer. Ils ont dit que ce n'était pas une bonne politique, qu'ils ne l'adopteraient pas et ils ne l'ont pas adoptée. J'estime que c'est seulement parce que le gouvernement est en situation minoritaire que cela passe. C'est ce que je dis.

Nous vous le disons clairement, sans y aller par quatre chemins: ce n'est pas un petit cadeau. Jusqu'à maintenant, on avait dans l'idée que c'était un petit cadeau. Il y avait juste les grosses entreprises, les gros syndicats et pas 36 solutions. C'est ce que je voulais souligner.

M. Mike Lake: J'ai entendu divers commentaires également de la partie opposée. Ils disent que c'est la première fois que l'on débat véritablement du sujet. Il faut reconnaître que c'est la première fois, je crois, qu'un comité se penche sur la question. Après tant d'années de discussion, je ne suis pas sûr qu'y consacrer deux jours, trois semaines avant Noël, est suffisant pour une bonne discussion avec de bons témoins.

[Français]

M. Yves Lessard: Il recommence, monsieur le président.

[Traduction]

M. Mike Lake: Monsieur Forder, je voudrais revenir au nouveau paragraphe 94(2.4) envisagé. J'aimerais obtenir des clarifications, parce que vous avez évité de répondre chaque fois que la question vous a été posée.

Je veux vous demander directement si le paragraphe (2.4) envisagé veut dire que les gestionnaires ne seront pas en mesure d'effectuer des activités génératrices de revenus dans leurs propres sociétés, en cas de grève ou de lock-out, en vertu de la loi.

• (1340)

M. Paul Forder: J'espère que non. Ce que vous devez comprendre est que l'on veut protéger la propriété...

M. Mike Lake: Vous espérez que non en vertu de la loi, oui ou non?

M. Paul Forder: Ce n'est pas un oui ou un non. Ce n'est pas si simple, sauf votre respect. Le fait est que...

M. Mike Lake: Le nouveau paragraphe (2.4) envisagé est très bref. Je ne veux pas que vous gaspilliez du temps.

M. Paul Forder: Sauf votre respect, je m'efforce de répondre à votre question.

Vous avez des employeurs qui peuvent entretenir les appareils, s'ils ont, par exemple, des biens périssables. C'est quelque chose que leur permet le projet de loi. Si l'entreprise ne peut pas fonctionner sans travailleurs de remplacement, fort bien; nous pourrions parvenir plus vite à une entente. C'est quelque chose que tous les députés devraient souhaiter. C'est là le but essentiel du projet de loi.

M. Mike Lake: En vertu du projet de loi, donc, ils ne pourraient pas entreprendre de générer des revenus.

M. Paul Forder: Là-dessus, la loi semble assez claire. Ils ne pourraient pas effectuer une production qui remplace un travailleur.

M. Mike Lake: Entendu.

J'aurais un ou deux commentaires au sujet de ce qui s'est dit. Mme Davies a parlé de négociations, de syndicats et de bons négociateurs. Je voudrais souligner que, avec ce projet de loi, les syndicats n'auraient plus besoin d'être de bons négociateurs. Ils n'auraient plus besoin d'être de bons négociateurs, parce qu'ils auraient tous les moyens de pression possibles, en vertu de la loi.

Avant de travailler ici, j'étais gestionnaire. Je gérais entre huit et 12 personnes, dans une entreprise non syndiquée. Quand quelqu'un quittait mon service, cela me posait des difficultés. Si l'ensemble des huit ou 12 personnes employées dans mon service étaient parties en même temps, même si je leur avais trouvé des remplaçants, jamais je n'aurais pu continuer à fonctionner. Jamais je n'aurais pu faire ce qui était nécessaire. Un tel événement aurait gravement nui à l'organisme pour lequel je travaillais; et il aurait constitué une forte pression pour m'amener à négocier.

Il en va de même pour les employés; la pression pour eux est manifestement de gagner de l'argent pour leur famille. Mais ils ont une solution de rechange. Dans cette situation, ils peuvent s'efforcer de trouver un autre travail. Dans une situation comme celle-ci, ce que vous faites est que vous privez une entreprise de toute solution de rechange; c'est le syndicat qui dispose de tous les moyens de pression.

Je sympathise avec les employés qui travaillent fort et qui se retrouvent dans des situations de grève ou de lock-out. Mais j'estime que c'est une question fondamentale d'équité, comme je l'ai dit auparavant. Le projet de loi éliminerait tout semblant d'équité dans les négociations avec les syndicats et c'est profondément mauvais.

Avez-vous des commentaires à ce sujet? J'aimerais entendre ce que M. Whyte a à dire, s'il le souhaite.

M. Garth Whyte: J'ai un commentaire.

Il y a quelque chose dont on ne parle pas ici et c'est pour cela que nous avons été pris au dépourvu. Nous travaillons avec tous les gouvernements et tous les partis pour faire face à l'un des problèmes majeurs qui se présentent aujourd'hui: le manque de main-d'oeuvre. Nous travaillons de concert parce que nous manquons de main-d'oeuvre. C'est le problème qui s'accroît le plus rapidement, ici. Ailleurs, il y a toutes sortes de solutions, quand on perd de bons employés. Cela ne devrait pas se produire. Nous consacrons plus de temps à d'autres choses que cela, et je trouve cela difficile.

Le président: Avez-vous un commentaire rapide?

[Français]

M. Jacques Dénommé: Oui. Je trouve le point qui vient d'être soulevé fort intéressant.

Au cours des prochaines années, plusieurs entreprises vont faire face à une pénurie de personnel. C'est un des défis qui nous attend, et nous le savons. À ce sujet, je peux vous dire que dans notre entreprise, le problème commence à se faire sentir. Avec le genre de climat qu'engendre un tel conflit, comment voulez-vous qu'on retienne plus longtemps des gens qui approchent de la retraite?

Les conditions de travail sont un facteur de productivité dans une entreprise, mais le climat de travail est lui aussi très important. Ce n'est pas en vivant des conflits sauvages de ce genre qu'on convainc les gens de rester à l'emploi d'une entreprise. Le problème est qu'on va manquer de main-d'oeuvre. Je pense que ça doit également faire partie de la réflexion.

[Traduction]

Le président: Je voudrais remercier les témoins d'avoir comparu aujourd'hui.

Nous poursuivrons notre étude jeudi.

Sur ce, la séance est levée.

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

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

**Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :
Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:
<http://www.parl.gc.ca>**

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.