



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 051 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 6 février 2007

—
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 6 février 2007

• (1540)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Je déclare la séance ouverte.

Conformément à l'ordre de renvoi du mercredi 25 octobre 2006 concernant le projet de loi C-257, Loi modifiant le Code canadien du travail (travailleurs de remplacement), le comité poursuit l'audition des témoins.

Mesdames et messieurs, nous commencerons avec la Chambre de commerce de Charlottetown qui a des contraintes de temps et qui tient à présenter son exposé.

Comme trois d'entre vous comparaissent par téléconférence, je dirai à qui je donne la parole. Nous commençons par des déclarations liminaires de sept minutes. Je vous ferai signe lorsqu'il ne vous restera plus qu'une minute, afin que vous n'ayez pas à suivre des yeux votre chronomètre. Nous commencerons par quelques rondes de questions, la première de sept minutes, suivie de questions de cinq minutes.

Normalement, ce sont les députés qui posent les questions. Ils pourraient les poser à la Chambre de commerce de Hamilton ou de Winnipeg. Si vous voulez formuler une observation et qu'il reste du temps, vous n'avez qu'à signaler à notre spécialiste en téléconférence que la Chambre de commerce de Hamilton, par exemple, veut intervenir, et la caméra s'allumera pour vous.

Commençons les témoignages. J'ai quelques annonces à faire, mais comme certains membres du comité ne sont pas encore arrivés, j'attendrai après les exposés des témoins, et avant la période des questions. J'espère qu'à ce moment-là, tous les membres seront ici.

Commençons par la Greater Charlottetown Area Chamber of Commerce, dont les porte-parole sont M. Douglas Coles et Mme Kathryn Coll.

Monsieur Coles, vous avez sept minutes.

M. Douglas Coles (deuxième vice-président, Greater Charlottetown Area Chamber of Commerce): Merci beaucoup.

La Greater Charlottetown Area Chamber of Commerce est un organisme à but non lucratif composé d'entreprises et de professionnels qui ont un objectif commun: le développement économique de la région du Grand Charlottetown. La Chambre, qui compte plus de 740 membres, représente un réseau varié de petites, moyennes et grandes entreprises issues de pratiquement tous les secteurs de l'industrie et du monde des affaires. Comme c'est à Charlottetown que se situe l'administration du ministère fédéral des Anciens Combattants et que c'est aussi la capitale de la province, notre communauté regroupe un bon nombre d'employés du secteur public fédéral avec lesquels nos entreprises locales ont des relations d'affaires vitales.

La Chambre est d'avis que le fait d'apporter d'importants changements au Code du travail, comme l'interdiction d'engager des employés de remplacement, modifie fondamentalement les principes de base des relations ouvrières-patronales et pourrait menacer la continuité des services essentiels à l'économie assurés par les employés des services essentiels. On ne devrait faire de tels changements sans parfaitement comprendre les lacunes que les présentes modifications veulent corriger dans la structure actuelle des relations de travail et sans une étude approfondie de leurs conséquences afin de s'assurer que, dans l'ensemble, les répercussions des changements seront bénéfiques.

Les changements législatifs qui pourraient déstabiliser les relations ouvrières-patronales pourraient avoir de graves conséquences pour nos membres. Ces derniers sont très vulnérables à l'instabilité de la main-d'oeuvre pour les raisons suivantes.

Bon nombre de nos membres sont de petites et moyennes entreprises qui ont une capacité limitée d'absorber des pertes ou de faire face aux retards causés par l'instabilité de la main-d'oeuvre au sein d'organismes réglementés par le gouvernement fédéral, leurs clients ou fournisseurs.

En raison de la taille de notre province, les membres de la Chambre dépendent largement du système de transport interprovincial pour l'importation de fournitures et l'exportation de produits. Toute instabilité de la main-d'oeuvre liée au transport réglementé par le fédéral aurait une grave incidence sur la mesure dans laquelle nos membres peuvent mener leurs affaires.

L'équilibre du pouvoir dans les relations ouvrières-patronales est déjà en voie de modification alors que la disponibilité de la main-d'oeuvre diminue et qu'elle devient un marché de vendeurs.

La Chambre est d'avis que le fait d'apporter d'importants changements au Code du travail, comme l'interdiction d'embaucher des travailleurs de remplacement, modifierait fondamentalement les principes de base des relations ouvrières-patronales. On ne devrait faire de tels changements sans parfaitement comprendre les lacunes que les présentes modifications veulent corriger.

Dans la plupart des juridictions canadiennes, il est interdit d'embaucher en permanence des travailleurs de remplacement. Cela veut dire que les ouvriers en grève ont le droit de recouvrer leur emploi une fois le conflit de travail terminé — ils ne peuvent pas être remplacés en permanence par des ouvriers de remplacement embauchés temporairement durant la grève.

Une interdiction plus stricte concernant l'utilisation de travailleurs de remplacement temporaires est en vigueur au Québec depuis 1978, en Colombie-Britannique depuis 1993 et l'a été en Ontario entre 1993 et 1995. La Chambre croit qu'une étude du climat des relations de travail qui règne dans ces provinces révélerait que des interdictions d'embaucher ne serait-ce que des travailleurs de remplacement temporaires pourraient avoir un effet polarisant sur les négociations collectives et de graves répercussions sur l'économie.

La Chambre ne croit pas que le projet de loi C-257 corrigera les lacunes actuelles du cadre des relations de travail au Canada. En fait, la Chambre ne comprend pas quels avantages pourraient découler de l'adoption d'un tel projet de loi. A-t-on prouvé que les mesures législatives concernant les travailleurs de remplacement réduisent le nombre d'arrêts de travail? A-t-on prouvé que les mesures législatives concernant les travailleurs de remplacement réduisent la durée des arrêts de travail? A-t-on prouvé que les travailleurs canadiens ne sont pas payés équitablement par les employeurs?

Dans les années 1990, on a procédé à une étude approfondie du Code canadien du travail, étude qui comprenait des consultations avec les intéressés, et qui a donné lieu à plusieurs importantes modifications au Code, y compris au droit de recours pour les syndicats qui estimaient que les employeurs avaient abusé de l'emploi de travailleurs de remplacement afin d'ébranler les syndicats. Par ailleurs, ces modifications donnaient aux grévistes une protection qui fait qu'ils sont réintégrés avant tout travailleur de remplacement.

La Chambre juge que les mesures législatives actuelles ne comportent aucune faille apparente qui nécessite de tels changements radicaux et qu'on n'a pas assez fait d'études et de consultations auprès des intéressés pour déterminer véritablement la mesure dans laquelle cette interdiction toucherait tous les intéressés.

Le projet de loi C-257 créerait une distorsion de l'équilibre dans le pouvoir de négocier des employeurs et des syndicats. Tandis que les employés en grève auraient le droit de trouver du travail ailleurs, les employeurs n'auraient pas le droit de trouver d'autres employés. Si la possibilité de recourir aux travailleurs de remplacement est éliminée du modèle des relations de travail, les options qui s'offrent aux employeurs deviennent extrêmes: ils devront soit accepter les demandes syndicales, soit faire face à la possibilité d'un arrêt complet de leurs opérations durant la grève, soit demander au gouvernement d'imposer le retour au travail et l'arbitrage exécutoire

• (1545)

Le recours aux travailleurs de remplacement n'ébranle pas le pouvoir des syndicats en cas de grève. Compte tenu du fait qu'il est de plus en plus difficile de recruter des travailleurs même dans les meilleures conditions, trouver des travailleurs compétents, qui peuvent accomplir le travail à faire et qui sont prêts à faire face à l'animosité et au négativisme qui sont le lot des travailleurs de remplacement est un grand défi. Les employeurs n'optent pas facilement pour cette approche s'il y a la moindre possibilité de négocier avec les syndicats.

Le projet de loi C-257 est plus radical que les mesures législatives comparables adoptées par la Colombie-Britannique parce qu'il refuse aux employés le droit de traverser les piquets de grève. Par ailleurs, il ne renferme aucune disposition au sujet des services essentiels à l'économie de telle sorte qu'une grève des travailleurs des services essentiels à l'économie pourrait entraîner un arrêt brusque des activités de secteurs de service complets au Canada.

En conclusion, le projet de loi C-257 est un écho des mesures législatives mises en place par la province de Québec, mesures qui ont eu des conséquences négatives tant pour les relations de travail que pour l'économie de cette province.

Le projet de loi C-257 est une proposition qui n'a pas d'objectif clair et d'avantage équilibré. Ce projet de loi en est rendu au point où il se trouve sans qu'aient eu lieu les consultations requises sur ses répercussions éventuelles sur l'ensemble des relations de travail au Canada. La Chambre conseille vivement au comité de se prononcer contre l'adoption du projet de loi C-257.

Respectueusement soumis par John Gaudet, président, Greater Charlottetown Area Chamber of Commerce.

Le président: Merci, monsieur Coles.

Madame Coll, est-ce ainsi qu'on prononce votre nom?

Mme Kathryn Coll (présidente, Comité de développement des ressources humaines, Greater Charlottetown Area Chamber of Commerce): C'est « Call ».

Le président: « Call », merci beaucoup.

Je sais que vous ne resterez pas suffisamment longtemps pour répondre à nos questions, qui suivront les exposés, mais je vous remercie pour votre déclaration. Si nous avons bien compris, vous devez partir dans un quart d'heure.

Nous écouterons les autres exposés et encore une fois, merci d'avoir pris le temps d'être avec nous, le temps de cette téléconférence.

M. Douglas Coles: Merci.

Le président: Nous passons maintenant à MM. Secord et Anderson, des Travailleurs unis des transports.

Encore une fois, messieurs, merci d'être venus. Vous aurez aussi sept minutes, si vous voulez bien commencer.

Merci d'être venus.

M. Tim Secord (directeur canadien à la législation, Travailleurs unis des transports): Merci, monsieur le président.

Les Travailleurs unis des transports sont une organisation syndicale internationale comptant plus de 125 000 membres au Canada et aux États-Unis. Nous représentons des employés du secteur ferroviaire, du transport par autobus et par avion, dont la grande majorité des membres est de juridiction fédérale au Canada. Nos membres contribuent grandement à la structure économique et sociale de la société canadienne à tous les niveaux au Canada et dans presque chaque communauté. Nos membres travaillent 24 heures par jour, sept jours par semaine, 365 jours par année au sein d'une des industries les plus dangereuses et exigeantes au Canada.

Nous sommes présentement engagés dans des négociations contractuelles avec le CN et la possibilité du déclenchement d'une grève ou d'un lock-out est manifeste, l'échéance étant le 9 février 2007. Le comité devrait savoir que, conformément aux dispositions de la partie I du Code canadien du travail, nous avons sollicité auprès du CN une entente en lien avec le maintien des activités; cependant, le CN a établi qu'une telle entente n'était pas utile. Le comité qui lira notre mémoire écrit doit savoir que nous avons deux fois demandé au CN un accord de maintien des activités pour le transport assuré par les trains de banlieue de Toronto et Montréal et nous n'avons toujours pas obtenu de réponse.

Il nous est agréable de pouvoir nous adresser au comité concernant cette question des plus importantes. Nous croyons que le projet de loi C-257 peut améliorer la partie I du Code en y incorporant une mesure d'équité, inexistante présentement. Nous croyons que ce projet de loi bénéficiera à l'intérêt public et à l'intérêt de la justice pour l'ensemble des parties en milieu de travail.

Le droit à la grève est depuis longtemps reconnu par les lois du travail. Ce droit confère à un syndicat une très grande possibilité de sanction économique, financée par l'employeur, en raison du retrait collectif des services par les membres du syndicat qui l'appuient dans les négociations. Le droit de négocier équitablement et librement est un droit fondamental qui existe depuis longtemps au sein de notre société et est conforme à la Déclaration de l'OIT adoptée en 1998 relativement aux principes et droits fondamentaux au travail. En vertu du Code canadien du travail, ce droit à la grève est fondamental et ne constitue qu'un droit parmi plusieurs droits et obligations qui régissent les relations de travail dans le secteur fédéral.

Le Code est l'instrument qui, en vertu d'une convention collective, assure aux parties au lieu de travail la paix au travail et des coûts et avantages fixes pour une période prévisible. Les exigences portant sur le devoir de représentation juste et le processus en matière de grief et d'arbitrage veillent à la résolution des différends au lieu de travail. Le processus de négociation constitue la seule possibilité qu'a le syndicat de faire pression sur l'employeur, en exerçant son droit de grève à l'expiration d'une convention. Le comité sait très bien que seulement 3 p. 100 de tous les conflits en matière de convention collective se soldent par une grève ou un lock-out.

Des aspects qu'un employeur et un syndicat ont le droit d'examiner influent sur l'équilibre des forces, au chapitre économique, au début d'une grève. Le syndicat doit établir s'il retire ses services en déclenchant une grève, alors que l'employeur doit déterminer s'il maintient des positions pouvant se traduire par une grève. Les deux parties se lancent dans un processus en vertu duquel elles déterminent leur capacité à résister à une grève d'une part et, d'autre part, leur acceptation à subir la pression économique que génère une grève.

Le Code stipule clairement les dispositions liées au droit à la grève de même qu'à tous les aspects du rôle d'un syndicat. Ce processus assure un équilibre entre les droits et obligations liés aux relations des parties au lieu de travail.

Du fait que les travailleurs de remplacement ne font pas partie de l'unité de négociation, ils sont étrangers aux négociations. Ils ne participent aucunement au processus de négociation collective, pas plus qu'ils n'ont une communauté d'intérêts avec l'employeur. Les travailleurs de remplacement ne se prononcent pas dans le processus démocratique sollicitant un mandat de grève. Le fait de permettre des travailleurs de remplacement au lieu de travail entrave l'équilibre des forces que les parties ont déterminée au début de la grève. La recherche a démontré qu'il existe des liens entre l'admission de travailleurs de remplacement et de nombreux effets négatifs. Ces effets négatifs englobent également une violence plus ressentie sur les lignes de piquetage et une grève qui se prolonge inutilement.

Lorsque des travailleurs de remplacement sont admis lors d'une grève, ils sont habituellement en contact direct avec les piqueteurs et les autres membres du syndicat qui peuvent également appuyer la grève. Ce genre de contact est improductif, provocateur et perturbateur. Les piqueteurs considèrent les travailleurs de remplacement avec mépris puisqu'ils ne sont pas familiers avec le rapport historique entre l'employeur et les employés en grève. Les

travailleurs de remplacement sont perçus comme un mécanisme qui mine la pression économique sur l'employeur engagé dans la grève.

• (1550)

Ces genres de circonstances et les émotions en jeu deviennent une recette qui développe des incidents sur les lignes de piquetage et une vigilance accrue dans un cas regrettable de violence.

Personne n'aime voir de la violence en tout temps, cependant, il existe quelques exemples où un employeur sans scrupules a compté sur cette forme de provocation dans le but d'intimider les travailleurs en grève. La violence sur les lignes de piquetage ne peut qu'empoisonner les relations au lieu de travail et dans la communauté durant plusieurs années à venir.

Les effets de ces relations empoisonnées se ressentent longtemps après la fin de la grève. Lorsqu'un gréviste sur une ligne de piquetage adopte une conduite criminelle, il fait l'objet de sanction disciplinaire. Cette sanction est alors traitée en vertu de la convention collective, ce qui tend à retarder la résolution de la grève.

Par ailleurs, en analysant l'ensemble de ces dynamiques, il appert qu'elles s'avèrent néfastes et il est probable qu'elles nuisent ou gênent le rétablissement des relations de travail au cours de la prochaine convention.

Les membres de ce comité comprennent les obligations et responsabilités conférées aux syndicats par le Code et nous sommes également confiants qu'ils connaissent aussi les obligations et droits de l'employeur en vertu de ce même code. Dans l'intérêt du temps, les dispositions en la matière ne seront pas répétées ici.

Qu'il nous suffise de dire que le Code renferme bon nombre de critères, y compris plusieurs clauses prohibitives. Sans entrer dans un fatras de statistiques, nous croyons que le point devant être analysé porte sur le climat des relations de travail lorsque des travailleurs de remplacement sont utilisés et celui qui règne dans le cas contraire.

Si l'on croit qu'en vertu du Code, l'équilibre des forces existe au cours d'une grève alors que l'utilisation des travailleurs de remplacement est permise, comment cet équilibre est-il maintenu lorsqu'un employeur déclenche un lock-out?

Sur ce, monsieur le président, dans l'intérêt du temps, je vais m'arrêter ici. Je remercie les membres du comité de leur temps. Je remercie aussi les parlementaires qui ont fait en sorte que ce projet de loi se rende à cette étape — et plus loin encore, j'en suis certain.

Le président: Merci, messieurs Secord et Anderson.

Nous allons maintenant passer à la téléconférence, avec la Chambre de commerce de Hamilton.

Pouvez-vous vérifier que vos micros sont éteints; j'entends des sirènes en bruit de fond. Lorsque vous commencerez à parler, vous pourrez allumer vos micros. Ce serait apprécié.

Nous allons passer à la Chambre de commerce de Hamilton. Celle-ci est représentée par MM. Falco et Tufts. Bienvenue, Hamilton. Vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

• (1555)

M. Len Falco (président, Hamilton Chamber of Commerce): Bonjour, mesdames et messieurs.

Je m'appelle Len Falco. Je suis président de la Chambre de commerce de Hamilton et je veux remercier le président et les honorables membres de ce comité de nous avoir donné l'occasion de comparaître aujourd'hui.

Je comparais aussi à titre de propriétaire et exploitant d'une entreprise de recrutement et de dotation à service complet qui se spécialise dans la dotation en général et dans la consultation en matière de ressources humaines.

Je suis accompagné cet après-midi de M. Bill Tufts, président de notre comité des ressources humaines à la Chambre de Hamilton. Le Comité des ressources humaines surveille la législation en matière d'emploi, de travail et de milieu de travail.

La Chambre de commerce de Hamilton est l'une des chambres locales les plus actives au Canada. Agissant en tant que porte-parole reconnu des entreprises de Hamilton depuis 1845, nous sommes en fait la plus ancienne, la plus grande et la plus étendue des organisations d'affaires de la région du Golden Horseshoe, en dehors du Grand Toronto.

Nous comptons actuellement plus de 1 900 membres individuels qui représentent 1 150 entreprises et organismes de toutes les tailles et de tous les secteurs et qui emploient collectivement plus de 75 000 personnes à temps plein, dans toutes les parties de la ville ainsi, en fait, qu'en beaucoup d'autres endroits hors de nos frontières municipales.

Il est important de mentionner que nous comptons également parmi nos membres des organismes à but non lucratif et des corporations syndiquées. En fait, nous avons été l'une des premières chambres à accepter les syndicats et à leur souhaiter la bienvenue dans la ville de Hamilton.

Hamilton est un important centre de transport et de distribution par voie terrestre, aérienne, maritime et par chemin de fer. Si le projet de loi C-257 est adopté, il aura une énorme répercussion négative sur l'économie de Hamilton et nos industries; en fait, une réaction qui se répercutera à travers le Canada, d'un océan à l'autre.

En plus, nous appuyons tout à fait le point de vue de la Chambre de commerce du Canada sur le projet de loi C-257.

La ville de Hamilton a un magnifique réseau de transport, qui se trouve au centre du corridor industriel du Golden Horseshoe. Il offre un accès direct à Toronto et aux points vers l'est et vers les États-Unis par Detroit ou Buffalo, par les autoroutes 401, 403 et le Queen Elizabeth Way.

Le port de Hamilton traite plus de 12 millions de tonnes de fret et reçoit la visite de plus de 700 navires chaque année, ce qui en fait le plus occupé des ports des Grands Lacs canadiens.

Une étude faite par Stamm en 2001 a montré que près de 4 p. 100 du PIB de l'Ontario et 30 p. 100 du PIB de la région du Grand Hamilton sont directement ou indirectement liés aux opérations du port de Hamilton. Considérant les répercussions directes et indirectes, cela se traduit par environ 220 000 emplois.

Depuis la privatisation, le personnel de l'Aéroport international de Hamilton a augmenté, passant de 726 à plus de 1 300 employés à temps plein. Sous la gestion de TradePort, le trafic passagers à l'aéroport de Hamilton est passée de 90 000 personnes en 1996 à approximativement 900 000 personnes en 2002 et continue de croître. Le fret aérien a augmenté de 50 p. 100 depuis 1996; en 2002, 91 000 tonnes métriques de fret ont passé par l'aéroport.

Le Centre de distribution des métaux de Hamilton du CN se trouve au coeur du plus grand marché consommateur d'acier du Canada. Les locaux de l'industrie du traitement, de la distribution et

de la fabrication en acier du Canada se trouvent dans l'une des régions de production de véhicules la plus importante en Amérique du Nord. De plus, le MDC du CN de Hamilton est placé d'une manière stratégique pour faire affaire dans le couloir d'acier Canada-États-Unis.

Le paragraphe 94(2.4) proposé dans le projet de loi C-257 précise que :

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).

Cette disposition contenue dans le projet de loi C-257 aura la répercussion suivante sur la santé et le bien-être des Canadiens.

D'abord, elle minera la fiabilité des industries d'infrastructure du Canada. La continuité du service des industries d'infrastructure réglementées par le gouvernement fédéral est importante pour pratiquement toutes les entreprises canadiennes, pas seulement celles qui sont sous juridiction fédérale.

Par exemple, dans le cas d'un arrêt de travail dans l'industrie des transports, l'arrêt des services de transport et la fermeture des ports seraient ressentis par tous les Canadiens et les partenaires commerciaux du Canada qui se fient à une circulation ininterrompue de produits. La plupart des entreprises fédérales sont des fournisseurs de services où la possibilité d'avoir une réserve de produits n'existe pas.

• (1600)

Deuxièmement, elle diminuerait l'attrait du Canada comme endroit où investir. À une époque de mobilité mondiale des investissements, d'éventuels investisseurs au Canada réagiraient aussi négativement à une telle situation.

Bill.

M. Bill Tufts (président, Comité des ressources humaines, Hamilton Chamber of Commerce): Bonjour.

On sait très bien que les industries réglementées par le gouvernement fédéral, comme les transports, les télécommunications et les services financiers, fournissent des services essentiels aux Canadiens et aux entreprises canadiennes étant donné qu'elles constituent la structure d'une société et d'une économie canadiennes qui fonctionnent parfaitement. Les compagnies sous réglementation fédérale sont les fournisseurs de services à tous les Canadiens et elles ont la responsabilité de s'assurer que les produits, les services, les capitaux et le personnel se déplacent librement à travers le pays et à travers les frontières.

Chaque fois qu'il y a un arrêt de travail impliquant un employeur du secteur fédéral, il en résulte généralement deux situations. D'abord, l'arrêt de travail perturbe considérablement l'économie nationale. L'arrêt d'exploitation d'un employeur fédéral — une compagnie aérienne, une compagnie de camionnage, un radio-diffuseur ou un service postal — a des conséquences énormes pour la société canadienne et les entreprises qui dépendent de la fourniture ininterrompue de ces services.

Le président: Il reste une minute.

M. Bill Tufts: Merci.

De plus, dans certains cas, l'employé fédéral est souvent la seule entité à fournir les services sans aucune autre possibilité de remplacement possible. Cela peut conduire à la deuxième situation: le Parlement adopte une législation de retour au travail peu après le début de l'arrêt de travail, étant donné que la perturbation de ces services ne peut être tolérée pendant une période prolongée.

En conclusion, la Chambre de commerce de Hamilton soutient totalement et complètement la Chambre de commerce canadienne au sujet du projet de loi C-257 et réaffirme ce qui suit: il n'y a aucune preuve que l'adoption du projet de loi C-257 résultera en moins d'arrêts de travail et d'une durée moins longue. Il y a des données crédibles fournies par le gouvernement fédéral qui contredisent la fausse supposition que le projet de loi C-257 résultera en moins d'arrêts de travail et des arrêts de travail plus courts.

Nous avons présentement un système équitable et bien équilibré, fruit d'une consultation entre les entreprises et les travailleurs, qui respecte les intérêts à la fois des employeurs et des employés, lors d'arrêts de travail. Selon l'opinion de la Chambre de commerce du Canada et la Chambre de commerce de Hamilton, le projet de loi C-257 risque de modifier l'équilibre présentement en place. Ne le changez pas uniquement pour qu'une partie en bénéficie au détriment de la société en général.

Merci beaucoup.

Le président: Merci, messieurs Falco et Tufts de la Chambre de Hamilton.

Nous allons maintenant passer à la Chambre de commerce de Winnipeg, avec MM. Angus et Gardner, je crois. Vous avez sept minutes, messieurs.

M. David Angus (président et directeur général, Winnipeg Chamber of Commerce): Merci beaucoup, monsieur le président.

Mesdames et messieurs du comité, au nom de la Chambre de commerce de Winnipeg, qui représente plus de 1 800 entreprises et qui est la plus grande association d'entreprises de Winnipeg, composée de petites, de moyennes et de grandes entreprises représentant tous les secteurs d'affaires, je vous remercie de l'occasion que vous nous donnez aujourd'hui de faire un exposé sur cet important projet de loi.

Je suis accompagné de Bill Gardner, qui fera l'exposé. Bill est partenaire chez Pitblado LLP, un réputé cabinet d'avocats ici à Winnipeg. Il est également président du Manitoba Employers Council, un groupe composé de 31 différentes associations, et d'employeurs importants, et représente vraiment l'ensemble des entreprises sur toutes les questions liées à l'emploi.

Je cède la parole à Bill Gardner.

M. Bill Gardner (membre, Winnipeg Chamber of Commerce): Merci, Dave.

Monsieur le président et honorables membres du comité, je vous dirai respectueusement que le projet de loi C-257 est un exemple classique de mauvaise mesure législative, et je vais vous donner huit raisons de ne pas l'adopter.

Premièrement, une mesure législative qui suscite une opposition véhémente par quelque partie que ce soit est tout probablement mal conçue, étant donné que nos relations de travail sont fondées sur le consentement, l'accord et le compromis. Mes amis du milieu syndical savent bien que les travailleurs canadiens ne réagissent pas particulièrement bien quand on leur impose quelque chose. Il n'y a pas de raison de croire que les employeurs canadiens réagiraient autrement.

Deuxièmement, le projet de loi C-257 représente un grand changement à l'équilibre des négociations, et pareil changement ne devrait pas être envisagé sans un besoin correspondant aussi important. Or, je ne vois pas pareille nécessité actuellement au Canada.

Troisièmement, des lois du travail qui interdisent le recours à des travailleurs de remplacement affectent nécessairement de manière différente certains employeurs: il s'agit donc d'une discrimination. Si vous êtes un employeur qui compte de nombreuses usines dans divers territoires, l'une de ces installations peut être fermée sans que cela cause de tort très grave. En revanche, pour le propriétaire local d'une usine indépendante unique, la cessation des activités peut être rapidement fatale. Il s'agit de petites entreprises que le gouvernement et d'autres organisations affirment vouloir encourager. Pourtant, d'après certaines études, ces entreprises qui créent beaucoup d'emplois dans l'économie actuelle seraient très durement touchées par ce genre de loi.

Quatrièmement, comme l'ont dit d'autres témoins, le projet de loi C-257 a été rédigé et confié rapidement au Parlement sans le genre de consultations exhaustives qui sont nécessaires avant même la rédaction initiale. Il n'y a pas eu de consultation dans ce cas-ci.

Cinquièmement, encore une fois, je répète ce que d'autres ont dit, dans les années 1990, quand les libéraux étaient au pouvoir, des consultations exhaustives ont été menées au sujet du Code du travail et de cette question en particulier, dont on a traité et qui a fait l'objet de modifications au Code canadien du travail. Bien entendu, ces modifications n'allaient certainement pas aussi loin que le projet de loi C-257.

Sixièmement, rien ne s'est produit depuis qui justifie de croire que les circonstances ont beaucoup changé.

Septièmement, le climat des relations de travail est en général assez positif partout au Canada. Je me reporte à l'exposé du représentant du Syndicat des travailleurs unis des transports, selon lequel à peine 3 p. 100 des négociations collectives sont associées à une grève. Je ne peux pas vérifier ce chiffre, mais il correspond certainement à l'impression que j'ai des relations de travail dans les secteurs de régie fédérale qui sont plutôt positives ces dernières années.

Enfin, le fait qu'une loi existe au Québec et en Colombie-Britannique ne justifie pas qu'on en adopte une au fédéral, pas plus que son absence dans huit des dix autres provinces ne justifie qu'on ne l'adopte pas. Il serait imprudent pour moi de dire ce qui conviendrait le mieux pour les Québécois ou les Britanno-Colombiens. Il incombe à d'autres de le faire, qui connaissent mieux ces régions, mais la simple existence de ce genre de loi dans deux provinces n'est pas une raison suffisante d'en adopter une au fédéral.

C'est ce que je vous propose, avec respect.

• (1605)

Le président: Merci beaucoup, messieurs Angus et Gardner.

Nous en arrivons maintenant à notre dernier témoin, Richard Bell, de Transport ferroviaire Tshuëtin, Inc.

M. Richard Bell (directeur général et directeur de l'exploitation, Transport Ferroviaire Tshuëtin Inc): Merci, monsieur le président.

Bonjour. Je vous remercie de m'avoir invité aujourd'hui et de me donner l'occasion d'exprimer mes commentaires sur le projet de loi C-257. Je considère, pour différentes raisons, que les dispositions législatives proposées ne pourront que nuire aux exploitants de services de transport ferroviaire jugés essentiels par ceux qui en bénéficient, comme le chemin de fer que je représente.

Mais laissez-moi d'abord me présenter et décrire l'entreprise que je représente. Je suis le directeur général et chef de l'exploitation de la société Transport Ferroviaire Tshiuetin Inc.; le premier chemin de fer possédé et exploité par des Autochtones en Amérique du Nord, et peut-être même dans le monde. Les actionnaires de ce chemin de fer sont la nation Naskapi de Kawawachikamach, le conseil de bande de la Nation Innu Matimekush-Lac John et la Nation Innu Takuaihan Uashat Mak Mani-Utenam. Chacun possède le tiers des actions de la société.

Lorsque le QNS&L a décidé de ne plus offrir de service voyageurs, le gouvernement du Canada, ne voyant pas d'autre moyen de faire en sorte que les 800 Naskapis, 700 Innus et 250 personnes non autochtones vivant à Schefferville soient toujours reliés au reste du Québec, a contribué à la mise sur pied de ce chemin de fer. La plupart des besoins financiers de Transport Ferroviaire Tshiuetin sont couverts par le gouvernement du Canada, qui reconnaît que ce service est essentiel à la survie même de ces nations.

Transport Ferroviaire Tshiuetin a acquis un tronçon de 135 milles de voie ferrée du chemin de fer Quebec North Shore & Labrador Railway Company ou QNS&L. Cette ligne s'étend de Schefferville, au Québec, à Emeril Junction, point intermédiaire situé à quelque 225 milles au nord de Sept-Îles, au Québec, et à quelque 80 kilomètres de Labrador City, à Terre-Neuve. Le QNS&L est toujours propriétaire et exploitant de la ligne s'étendant d'Emeril Junction à Sept-Îles.

Notre train voyageurs part de Sept-Îles les lundis et jeudis et revient de Schefferville les mardis et vendredis. Nous sommes propriétaires des locomotives et du matériel roulant de cette desserte, notamment des wagons à bagages, des voitures-coaches et même d'une voiture-restaurant. De plus, ce sont nos propres équipes qui assurent le service et elles sont pour l'instant composées à 100 p. 100 d'Innus et de Naskapis. Toutefois, lorsque le train de Tshiuetin emprunte la voie du QNS&L qui s'étend de Sept-Îles à Emeril, notre mécanicien de locomotive est remplacé par un conducteur de locomotive du QNS&L. À Emeril, notre équipe prend la relève pour le reste du trajet jusqu'à Schefferville.

L'acquisition de cette ligne par les Innus et les Naskapis leur a fourni l'occasion de prouver au reste de la province de Québec et au Canada qu'ils forment un peuple fier qui peut, lorsqu'on lui en donne la chance, se tenir debout et faire sa juste part pour contribuer au développement du Nord.

Le QNS&L, tout comme nous, est sous réglementation fédérale. Nous n'avons pas d'employés syndiqués, contrairement au QNS&L. Les quelque 50 mécaniciens de locomotive de ce chemin de fer sont membres des TUT. Je ne peux ni ne veux avancer des hypothèses au sujet de ce que ferait le syndicat advenant une grève au QNS&L. Rien ne garantit que le service voyageurs entre Sept-Îles et Emeril serait maintenu, que ce soit par le personnel syndiqué ou par les cadres du QNS&L.

Étant donné la décision du QNS&L d'abandonner l'exploitation du service voyageurs et le fait que son activité principale soit le transport de minerai de fer depuis Labrador City, on peut logiquement déduire que ce serait sa priorité si les ressources

nécessaires pour assurer l'exploitation se faisaient rares. Sans m'étendre sur un point technique, il me semble que la définition donnée au terme « gérant » dans le projet de loi C-257 risque de limiter considérablement le nombre de personnes dont les services pourraient être utilisés pendant une grève en remplacement des employés habituels. En outre, la version anglaise du paragraphe 2.4 du projet de loi semble limiter ce qui peut être fait sur le plan de l'exploitation.

Le projet de loi C-257 ne contient aucune disposition concernant les services essentiels, et croyez-moi, « services essentiels » est un terme approprié pour qualifier les services offerts à la population grâce à ce train! Nous sommes le premier chemin de fer autochtone, non seulement parce que nous en sommes les propriétaires, mais aussi parce que nos clients sont membres des premières nations dans une proportion de 75 p. 100.

Nous devrions peut-être prendre quelques minutes pour tenter de définir ce qu'est un service essentiel. Pour moi et les personnes que je représente, se nourrir est essentiel. La plupart de nos aliments, tout comme les vêtements que nous portons, sont acheminés dans la région de Schefferville par train. Il est aussi essentiel pour les gens de pouvoir se déplacer en voiture et en motoneige. Ils ont donc besoin d'essence. Le carburant destiné aux avions, aux hélicoptères et à la machinerie lourde, lui aussi transporté par train, est également essentiel.

Le chemin de fer est le seul moyen de transport terrestre entre Schefferville et le reste du Québec. Aucune route ne relie la région au reste de la province. La région est donc très dépendante du transport ferroviaire. Le transport des personnes, des aliments, du carburant et des objets de première nécessité ne peut se faire que par rail ou par avion. Mais l'avion coûte très cher. Un aller simple en train entre Sept-Îles et Schefferville coûte 62,82 \$. Le même trajet en avion coûte 690,54 \$, soit dix fois plus!

Un groupe de 1 750 personnes, cela peut sembler peu quand elles n'ont pas faim. Mais ce sera différent si le train n'apporte plus la nourriture dont elles ont besoin.

La municipalité de Sept-Îles sert de point d'approvisionnement central pour les collectivités de la région de Schefferville. Plus de 73 000 tonnes de produits de tout genre — articles d'usage courant, essence et carburant, automobiles, etc. — sont acheminées chaque année de Sept-Îles à Schefferville. Si le train devait s'immobiliser ne serait-ce qu'une semaine, 1 400 tonnes de biens et de produits ne seraient pas livrés à Schefferville. Cela se traduirait également par un manque à gagner d'environ 480 000 \$ pour les fournisseurs de Sept-Îles.

• (1610)

À l'heure actuelle, plus de 16 000 voyageurs prennent le train chaque année. Cette année, 807 personnes se sont rendues à Sept-Îles en train pour obtenir des services médicaux qui n'étaient pas offerts chez elles. En l'absence de transport ferroviaire, ces personnes auraient été obligées de prendre l'avion, ce qui aurait été beaucoup plus coûteux. De plus, on retrouve le long de la voie ferrée 45 camps qui sont utilisés par des membres des Nations Uashat Mak Mani-Utenam et Matimekush-Lac John pour des expéditions de pêche, de chasse et de trappe. Les gens ont besoin du train pour se rendre à ces camps et en revenir.

Si le service ferroviaire devait être interrompu en raison d'une grève, la région de Schefferville ne serait plus approvisionnée en aliments et en produits de tout genre; les pourvoies situées le long de la voie ne seraient plus approvisionnées et subiraient des pertes financières puisque les chasseurs et les pêcheurs n'auraient plus accès aux camps; les membres des nations Uashat Mak Mani-Utenam et Matimekush-Lac John n'auraient plus accès à leur territoire de chasse, de pêche et de trappe, qui est un territoire ancestral. Pour un certain nombre de familles, la chasse et la pêche fournissent de la nourriture pour une partie de l'année.

Je ne voulais pas avancer d'hypothèses tantôt sur ce que feraient les membres du personnel syndiqué, et je me garderai donc de le faire en ce qui concerne la réaction des Autochtones, mais je parierais qu'ils ne seraient pas très contents.

Si vous ne pouvez modifier ce projet de loi, et on me dit que c'est le cas, de façon à y inclure les services essentiels, comme le service mixte voyageurs-marchandises que je fournis aux collectivités du nord du Québec, ne perdez pas votre temps avec cette loi qui créera des problèmes qu'elle n'est censée en résoudre.

Les peuples des premières nations ont des territoires de chasse et de pêche ancestraux...

• (1615)

Le président: Il vous reste 30 secondes, monsieur Bell.

M. Richard Bell: ...qui sont accessibles uniquement par rail. Ils pourraient s'y rendre en avion, mais la plupart n'ont pas les moyens de le faire. Priver ces gens de leurs droits, leur retirer des services auxquels ils en sont venus à se fier ne serait pas dans le meilleur intérêt du Canada. Le projet de loi C-257 aura d'importantes répercussions sur notre liberté de mouvement et sur la prestation de services ferroviaires essentiels pour les collectivités du Nord.

Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur Bell, vous avez parfaitement respecté le temps qui vous était réservé.

Avant de passer aux questions, j'aimerais mentionner quelques questions d'ordre administratif, puis un représentant du Parti libéral pourra poser la première question.

J'aimerais vous présenter M. Graeme Truelove, qui a commencé à travailler avec le comité la semaine dernière. Il reçoit sa formation de greffier, et il est donc un peu comme un apprenti. Je ne crois pas que Christine ait l'intention de le congédier ou quoi que ce soit du genre, mais il apprendra le métier de greffier pendant une petite période auprès de Christine. Nous voulons donc lui souhaiter la bienvenue.

J'aimerais également vous signaler que nous entendrons la sonnerie à 17 h 30 pour un vote. Je crois que tous les députés le savent, mais je voulais simplement vous le rappeler.

Enfin, j'ai reçu quelques demandes.

M. Silva a demandé que l'on compare le projet de loi C-257 aux dispositions des codes du travail du Québec et de la Colombie-Britannique.

De plus, M. Martin a demandé que l'on se penche sur la perturbation des services essentiels au Québec et en Colombie-Britannique. Notre documentaliste, Kevin, m'a dit que cette comparaison a été trouvée et que le document se trouve à la traduction; il sera distribué, nous l'espérons, à vos bureaux ce vendredi.

Nous avons le document et nous espérons le faire traduire et vous l'envoyer si tout va bien d'ici vendredi.

Voilà ce que j'avais à annoncer. Passons immédiatement aux questions. Nous commencerons par les libéraux. M. Silva partage la période réservée avec M. Savage.

Vous disposez de sept minutes.

M. Mario Silva (Davenport, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Encore une fois, je désire remercier les témoins d'avoir accepté de participer à cette réunion. J'ai déjà eu le plaisir de rencontrer certains d'entre eux, comme M. Bell, personnellement à mon bureau.

J'aimerais demander certaines précisions. M. Coles a signalé que la direction n'est pas autorisée à franchir une ligne de piquetage. Je ne sais pas exactement où cela se trouve dans la loi, ou d'où il tire ces renseignements.

Le président: M. Coles n'est plus en ligne. Voulez-vous poser la question à une autre chambre de commerce?

M. Mario Silva: C'était M. Coles qui avait soulevé la question, donc je pensais... Très bien.

Certains intervenants ont également signalé — je ne sais plus qui mais je pensais que c'était également M. Coles — que tout cela a eu un impact négatif au Québec. Je demande simplement à l'ensemble des témoins s'il existe des preuves empiriques qu'on pourrait fournir au comité et qui démontreraient ce fait. Je leur en serais reconnaissant.

Le président: Est-ce que les témoins veulent répondre à cette question?

M. Bill Tufts: Oui. Je suis Bill Tufts de la Chambre de commerce de Hamilton.

La dernière fois qu'on s'est penché de façon approfondie sur le Code du travail du Canada, le travail a été fait par un groupe de travail, le groupe de travail Sims. Au cours des 20 années qui ont précédé la mise sur pied du groupe de travail Sims, il y avait eu beaucoup de problèmes dans le secteur du travail. En fait, pendant cette période, il y a eu 17 arrêts de travail au niveau fédéral.

Le groupe de travail Sims a procédé à cette étude et a formulé une série de recommandations qui ont été intégrées dans la loi. Depuis 1999, il n'a pas été nécessaire d'instaurer une législation de retour au travail en cas d'urgence.

À notre avis, le système fonctionne très bien, et il ne semble pas y avoir de choses qui doivent être modifiées. Nous sommes satisfaits du statu quo et sommes d'avis que les modifications proposées pourraient nous ramener à une période qui était caractérisée par d'importants arrêts de travail et un grave malaise dans le secteur syndical.

Merci.

• (1620)

M. Mario Silva: Monsieur le président, je remercie le témoin d'avoir apporté ces précisions, mais ça ne répond toujours pas à ma question, à savoir s'il existe des preuves empiriques faisant état de problèmes économiques qui pourraient découler de l'adoption de ce projet de loi, comme cela a été le cas pour la loi adoptée au Québec. C'était ma question.

J'ai cependant dit que j'allais partager la période qui m'était réservée avec M. Savage et je lui cède donc la parole.

M. Michael Savage (Dartmouth—Cole Harbour, Lib.): Merci beaucoup. Je tiens à remercier nos témoins de leur participation.

C'est dommage que nous ayons perdu notre communication avec le témoin de Charlottetown, mais je sais ce que c'est... cette heure de différence sur la côte Est.

Clairement, nous essayons de composer avec ce projet de loi. Certains témoins nous ont dit que si nous adoptons cette mesure législative, les services essentiels au Canada seront interrompus, que l'infrastructure du pays serait en péril. Cependant, d'autres nous ont dit que si nous n'adoptons pas cette mesure législative, il n'existe pas d'équilibre entre les syndicats et le patronat, et que c'est une mauvaise chose. J'aimerais vraiment faire le point sur la question.

J'aimerais tout d'abord demander aux représentants des chambres de commerce... ou à M. Bell. Dites-vous que vous craignez que les syndicats ne provoquent un plus grand nombre d'arrêts de travail? Si ce projet de loi est adopté et qu'on interdit le recours aux travailleurs de remplacement, dites-vous que les syndicats voudront avoir des arrêts de travail parce que cela sera dans leur intérêt?

Le président: Est-ce que les représentants des chambres de commerce veulent répondre? Winnipeg ou Hamilton?

M. Bill Tufts: Oui. Len Falco de la Chambre de commerce de Hamilton.

Le président: Très bien. Commençons donc par la Chambre de commerce de Hamilton, pour une petite réponse rapide, puis nous passerons à la Chambre de commerce de Winnipeg.

M. Len Falco: Le fait est que nous ne voulons pas que l'on modifie la loi simplement pour faciliter la tâche à quelques intervenants. Je crois que nous avons actuellement un système équitable qui est équilibré. Il fonctionne bien. Nous n'avons eu vraiment eu de problèmes, alors pourquoi le changer?

Le président: Winnipeg, avez-vous un bref commentaire?

M. Bill Gardner: Merci.

Si vous passez en revue les divers outils auxquels on a eu recours pour régler les différends collectifs au fil des ans et que vous étudiez l'histoire des grèves au Canada et certaines des solutions de rechange offertes comme l'arbitrage des différends, l'arbitrage des propositions finales, et d'autres méthodes, vous constaterez que rien n'a jamais vraiment remplacé la grève ou le lock-out comme façon parfaitement équilibrée de tester ce qui tient le plus à cœur aux deux camps qui participent aux négociations. Le gros avantage de la grève — le terme est approprié — c'est qu'elle déplaît tout autant au patronat qu'au syndicat.

L'histoire des relations du travail et des lois sur le travail au Canada démontre, qu'à l'exception de la Colombie-Britannique et du Québec et de l'Ontario brièvement, on a toujours pu avoir recours à la grève et au lock-out, lorsque des travailleurs de remplacement étaient temporairement disponibles. Et cela a fonctionné. Il est clair que les groupes syndicaux ont beaucoup obtenu pendant cette période. Ils semblent avoir prospéré et avoir pris beaucoup d'importance même s'il n'y avait pas d'interdiction de recours aux travailleurs de remplacement.

Si vous changez cet équilibre, cela aura certainement un impact. Dans l'économie d'aujourd'hui, tout a un impact. À notre avis, il serait peu judicieux d'adopter ces mesures alors qu'un des groupes s'y oppose si clairement.

Le président: Merci, monsieur Gardner.

Voulez-vous poser une autre petite question rapide, monsieur Savage?

M. Michael Savage: J'ai une question.

La Chambre de commerce de Hamilton a indiqué que le Canada serait un pays moins intéressant aux yeux des investisseurs. J'allais demander ce qui se passait pour les autres pays, mais je n'ai pas suffisamment de temps pour le faire.

J'aimerais savoir si vous avez des exemples d'entreprises qui ont refusé d'investir soit en Colombie-Britannique ou au Québec ou en Ontario, lorsque cette provinces avait une loi semblable?

Le président: La Chambre de commerce de Hamilton.

M. Len Falco: Je suis Len Falco de la Chambre de commerce de Hamilton.

Je n'ai pas à portée de main des exemples précis. Plusieurs études ont été effectuées par les universitaires ou des représentants du gouvernement où l'on a constaté que l'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement a beaucoup plus nuï qu'elle n'a aidé les économies locales. Habituellement, cela entraîne une diminution des investissements des entreprises. En fait, on a constaté dans une étude qu'on avait enregistré des taux d'investissement de 25 p. 100 inférieurs dans les deux provinces qui interdisent le recours aux travailleurs de remplacement.

Je m'excuse, je n'ai pas les renseignements à portée de la main, je pourrais vous les fournir si vous le désirez.

• (1625)

Le président: Merci. Si vous avez des renseignements, je vous prie de me les faire parvenir.

Nous passons maintenant à la représentante du Bloc, Mme Lavallée, qui dispose de sept minutes.

[Français]

Mme Carole Lavallée (Saint-Bruno—Saint-Hubert, BQ): Merci, monsieur le président.

Contrairement à mon habitude, je vais commencer par des félicitations. Je désire féliciter M. Richard Bell, parce qu'il a effectivement bien lu le projet de loi.

J'aimerais aussi corriger l'une des chambres de commerce qui ont présenté un mémoire un peu plus tôt: le paragraphe (2.4) proposé se réfère au paragraphe (2.3). Il n'oblige nullement une entreprise à ne rien faire en cas de conflit. Au contraire. Bien qu'il semble y avoir des difficultés dans la version en anglais, la version française est exactement pareille à la loi du gouvernement du Québec, au Code québécois du travail, qui fonctionne depuis 30 ans.

Aux paragraphes (2.3) et (2.4) proposés — et j'y vais de mémoire —, on dit qu'une entreprise peut prendre des mesures pour protéger ses infrastructures et son équipement. Je pense, par exemple, à un bouilleur en aluminium qu'il faudrait continuer à faire fonctionner. L'entreprise peut alors négocier avec le syndicat pour obtenir soit l'utilisation de travailleurs syndiqués, soit l'embauche de travailleurs supplémentaires.

Et c'est là qu'intervient le paragraphe (2.4), qui dit que ces mesures ne peuvent être que des mesures de conservation. C'est vraiment ce qui est dit. Le Code québécois du travail est très clair à ce sujet. Peut-être qu'il y a une ambiguïté dans la version en anglais, mais ce sera corrigé si, effectivement, il y en a une.

C'est le Bloc québécois qui a rédigé ce projet de loi. Je dois vous dire que toute interprétation autre que la nôtre est faite de mauvaise foi. Malheureusement, c'est ça.

Il y a autre chose. Le Code canadien du travail contient une autre mesure. Dans l'article 87.4 — encore là, j'y vais de mémoire —, il est dit qu'on doit maintenir certaines activités si elles sont nécessaires à la prévention de risques pour la santé et la sécurité publique. C'est déjà dans le Code canadien du travail.

Relisez le Code canadien du travail, monsieur Bell, parce que je sais que vous êtes particulièrement inquiet. Je comprends vos préoccupations, parce que vous vous trouvez dans une situation particulière. Par contre, c'est clair que jamais une grève ne pourra avoir comme conséquence d'affamer une population ou de faire en sorte que la sécurité publique soit compromise. C'est très clair. Tel n'est pas l'objectif de ce projet de loi.

D'ailleurs, il y a 30 ans que la loi existe au Québec et cela fonctionne très bien. Les services 911, d'ailleurs, sont régis par le Code québécois du travail. Il n'y a jamais eu de catastrophe, ni personne qui s'est plaint de ce que sa santé ou la sécurité publique était en danger. De plus, le Code québécois du travail s'applique au ministère de la Santé. Il s'applique aux infirmières et aux infirmiers, aux services de santé, et même aux médecins spécialistes. Chaque fois, on trouve le moyen de s'accommoder, si je peux dire, et on trouve le moyen de décider des mesures à prendre et de négocier les services essentiels.

Même quand il n'y a pas de loi anti-grève, il faut que vous présumiez que les syndicats sont de bonne foi. C'est tellement vrai qu'à chaque fois, on trouve le moyen de négocier des services essentiels. D'ailleurs, j'ai lu dans le quotidien *The Globe and Mail* — je n'ai malheureusement pas l'article et je ne peux donc pas vous faire la traduction en français, car j'aurais trop peur de me tromper — qu'un syndicat se prépare à la grève et est en train de négocier — je pense que ce syndicat est présent aujourd'hui — dans le Grand Toronto. Il a même accepté de maintenir les services du GO Transit durant la grève. Il me semble que c'est de la bonne foi de la part d'un syndicat. D'ailleurs, il y a des représentants ici et je voudrais leur poser quelques questions.

Est-ce bien votre syndicat qui a fait cette proposition à l'employeur? Pourquoi avez-vous fait cette proposition? Pouvez-vous l'expliquer davantage?

• (1630)

[Traduction]

M. Tim Secord: Madame Lavallée, j'aimerais signaler qu'il faut que les parties, avant qu'elles n'entament leur négociation collective, s'entendent sur le maintien des services. Comme je l'ai déjà signalé, nous avons essayé de le faire avec l'employeur avant le début des négociations. L'employeur — le CN dans le cas qui nous occupe — a dit qu'il ne pensait pas qu'il existait de services essentiels que nous devions maintenir alors nous n'avons pas pu aller plus loin. Les deux parties se sont mises d'accord et personne n'a demandé au conseil d'intervenir dans le dossier.

Cependant, au fur et à mesure que nous nous rapprochons de la date limite pour la grève du 9 février, il est devenu évident, comme nous l'avons d'ailleurs vu dans le *Globe and Mail* et le *Toronto Star*, que les passagers s'inquiètent de ne pas pouvoir se rendre au travail ou à la maison. Des articles ont été d'ailleurs rédigés sur la même question dans la *Gazette*. Mais ce problème ne se pose pas au niveau des passagers, des utilisateurs de GO Transit ou AMT à Québec et à Montréal. Les problèmes sont avec l'employeur, CN Rail.

Nous n'avons nullement l'intention de prendre les voyageurs en otage dans un conflit avec lequel ils n'ont rien à voir. Nous nous sommes à nouveau adressés à l'employeur, le CN, parce qu'il est responsable des employés qui par exemple travaillent pour

GO Transit et AMT. Il s'agit de nos membres qui travaillent dans le cadre d'un contrat. Nous avons proposé au CN de trouver une solution au problème auquel seront confrontés ces passagers.

En d'autres termes, nous nous sommes à nouveau adressés au CN et avons proposé de nous entendre sur le maintien de divers services pour les banlieusards. Nous attendons toujours une réponse. Les banlieusards qui utilisent ce service se trouvent actuellement dans une situation fort précaire. Je crois que le CN sera des vôtres demain et vous pourriez peut-être demander à ses représentants s'ils ont une réponse. Nous aimerions bien le savoir.

Le président: Nous n'avons plus de temps. Je tiens à remercier Mme Lavallée d'avoir posé des questions. Nous semblons faire des progrès. C'est une bonne chose.

Nous passons maintenant à M. Martin qui dispose de sept minutes.

M. Richard Bell: Monsieur le président, voulez-vous que je réponde à la question de Caroline...

Le président: Soyez bref puis nous passerons à M. Martin.

M. Richard Bell: Je tiens à remercier Mme Lavallée de ses commentaires.

Quand je parlais du projet de paragraphe (2.4), je signalais simplement que la version anglaise devait correspondre à la version française. Je crois qu'on l'a d'ailleurs signalé.

Quant à l'article 87.4, il porte en fait sur le besoin de prévenir les risques imminents et graves pour la sécurité et la santé du public. Je parle ici de services essentiels. Le gouvernement du Canada a reconnu que les services essentiels étaient nécessaires à Schefferville. C'est pourquoi il a investi dans le réseau ferroviaire. Cela n'a rien à voir avec les risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public mais plutôt avec les services essentiels.

Merci.

Le président: Merci.

Monsieur Martin, vous disposez de sept minutes.

M. Tony Martin (Sault Ste. Marie, NPD): Merci beaucoup.

D'après les témoignages que nous avons entendus jusqu'à présent, il me semble que tout le monde cherche la stabilité. Dans l'industrie, il arrive qu'il y ait des différends au sujet des niveaux de rémunération, entre autres. Cela débouche parfois sur une grève et il y a alors de l'instabilité et des difficultés dans la collectivité touchée par la grève.

Je suppose que c'est un aspect qui préoccupe en particulier les chambres de commerce. Leur intérêt primordial consisterait à assurer le plus de stabilité possible en perdant le moins de jours de travail possible. Je suppose que cela serait probablement aussi le cas en ce qui concerne les services essentiels. Moins il y a de grèves, mieux c'est pour tous les intéressés.

Lorsque j'étais ici la semaine dernière, j'avais demandé que l'on me fournisse des indications concrètes permettant d'établir que l'adoption d'une interdiction concernant le recours aux travailleurs de remplacement augmenterait ou diminuerait la possibilité de grèves. Nous avons certains chiffres ici aujourd'hui que j'aimerais vous présenter, et nous pourrions peut-être obtenir une réaction en particulier des chambres de commerce.

En Ontario, de 1990 à 2006, rappelez-vous qu'il y a eu une brève période entre 1993 et 1995 lorsque le recours aux travailleurs de remplacement a été interdit. Le nombre total de journées perdues en raison d'un arrêt de travail a été de 12 443 840. Dans le secteur dont nous parlons ici aujourd'hui, qui représente environ 6,7 p. 100 de l'ensemble des travailleurs canadiens, on a enregistré 7 800 050 journées perdues entre 1990 et 2006.

Puis, nous passons aux provinces où il est effectivement interdit de recourir à des travailleurs de remplacement. Examinons la situation du Québec, qui représente 21 p. 100 de tous les travailleurs canadiens. Le nombre de journées de travail perdues est de 8 863 180. En Colombie-Britannique, province qui représente 11 p. 100 de l'ensemble des travailleurs canadiens, le nombre de journées perdues en raison d'un arrêt de travail s'est élevé à 5 230 176. Il me semble que ces chiffres indiquent très clairement que dans les provinces qui ont interdit le recours aux travailleurs de remplacement, le nombre de journées de travail perdues est nettement moins élevé. Les représentants des chambres de commerce pourraient-ils nous indiquer leur réaction à cette constatation?

• (1635)

Le président: Est-ce que les représentants des Chambres de commerce de Hamilton et de Winnipeg veulent répondre à cette question?

M. Bill Gardner: En tant que représentant de la Chambre de commerce de Winnipeg, je me ferai un plaisir d'y répondre.

Oui, la stabilité est souhaitable, et dans l'ensemble il est préférable d'avoir moins de grèves et des grèves plus courtes. Quoi qu'il en soit, d'après mon expérience au Manitoba, aucune tentative en vue de remplacer l'option actuelle de la grève et du lock-out n'a abouti à long terme. Vous êtes sans doute au courant d'autres options qui ont été mises à l'essai, comme l'arbitrage des propositions finales. L'Ontario a essayé de recourir à l'arbitrage des différends. Tout ce qui modifie l'équilibre dans une situation où une grève ou un lock-out constitue des options qui déplaisent aux deux parties ne fonctionne pas vraiment bien à long terme.

En écoutant les statistiques, cela me rappelle l'ancien adage: les mensonges, les sacrés mensonges et les statistiques. En ce qui concerne ces statistiques, le problème c'est qu'on ignore les autres variables qui sont prises en compte. Il peut exister de nombreuses raisons pour lesquelles les arrêts de travail sont plus nombreux ou moins nombreux. Ces statistiques à elles seules ne nous apprendront rien sur les répercussions d'une loi interdisant le recours aux travailleurs de remplacement.

À mon avis, la question la plus importante qu'il faut se poser — et je reviens au chiffre cité par le représentant compétent des Travailleurs unis des transports — est la suivante: si, au niveau fédéral, le pourcentage de grèves est d'environ 3 p. 100, qu'est-ce qu'on essaie de corriger? Le système fonctionne.

Le président: Monsieur Martin, il vous reste une minute et demie.

M. Tony Martin: Je me demandais si l'autre chambre de commerce aurait un point de vue différent... Parce que la question posée plus tôt, c'est s'il existait des indications complètes permettant d'établir que l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement était effectivement utile; si c'est le cas, qu'on nous présente ces preuves pour qu'on en prenne connaissance. Je viens de donner des chiffres qui à mon avis indiquent très clairement que dans les provinces où le recours aux travailleurs de remplacement est interdit, on constate une plus grande stabilité. Et si l'on veut favoriser la croissance économique et les investissements, il me semble, du moins d'après mon expérience au niveau provincial, qu'il est

préférable que les relations de travail soient stables. D'après les témoignages des représentants de la Colombie-Britannique qui ont comparu devant nous il y a une semaine — l'économie de cette province est florissante. Si j'ai bien compris, je crois que la situation économique au Québec est très satisfaisante aussi.

• (1640)

M. Bill Tufts: Nous ne comprenons pas en quoi consiste le problème. Nous ne comprenons pas ce qu'il faut corriger. Nos statistiques indiquent qu'il n'y a eu aucun arrêt de travail ni aucun conflit de travail qui ont nécessité le recours à une loi de retour au travail, comparativement à la période qui a précédé la création du groupe de travail Sims en 1999, où il y en a eu 17. Depuis 1999, il n'y a pas eu de conflits de travail pour lesquels il a fallu recourir à une loi de retour au travail. Nous considérons que le système fonctionne bien tel qu'il existe à l'heure actuelle. Nous ne voyons pas la nécessité de modifier le système actuel, et pour ce qui est d'appuyer les membres de notre chambre de commerce, nous considérons que le système fonctionne très bien. Nous ne constatons pas de problème. Nous sommes satisfaits du statu quo et nous considérons que tout changement pourrait avoir des effets dévastateurs et très nuisibles pour l'économie canadienne. Qu'un arrêt de travail touche une banque, un aéroport, les services ferroviaires ou portuaires, c'est la réputation du Canada à l'échelle internationale qui est en jeu et cela est beaucoup plus grave que toute autre question dont on débat ici.

Le président: Je vous remercie, monsieur Tufts et je vous remercie, monsieur Martin. C'est tout le temps dont nous disposons. Vous aurez l'occasion de répondre à d'autres questions lors du deuxième tour.

Nous allons maintenant passer au dernier intervenant du premier tour. Monsieur Lake, vous avez sept minutes.

M. Mike Lake (Edmonton—Mill Woods—Beaumont, PCC): Je vous remercie, monsieur le président.

Ma première question s'adresse à M. Secord.

Jeudi, j'ai lu au comité une lettre de M. Sidney Green, ancien ministre du gouvernement NPD du Manitoba. Il a écrit un article dans le *Winnipeg Free Press*, dans lequel il exprime ses réserves à propos de ce projet de loi, et il parle de jeux politiques et de déséquilibre des rapports de force, d'absence de justice, entre autres. À la fin de sa lettre, il écrit :

Mais cela ne s'arrêtera pas là. Tout comme la violence engendre la violence, une loi en appelle une autre. Lorsque les conséquences imprévues du projet de loi commenceront à se faire sentir, on multipliera les amendements pour tâcher de faire fonctionner un système impossible à mettre en oeuvre. Chaque nouvel amendement entraînera des difficultés supplémentaires et des dispositions législatives supplémentaires.

Les relations industrielles changeront de cadre et passeront des réunions syndicales, des tables de négociation et des lignes de piquetage aux bureaux d'avocats, aux réunions de conseils d'administration, aux tribunaux et à d'autres endroits très éloignés du milieu de travail.

Les employés auront troqué leur liberté contre un système institutionnalisé, bureaucraté et réglementé de relations industrielles.

Cela finira par devenir un très mauvais marché.

Il s'adresse à vos membres. Il considère qu'il s'agit non seulement d'un mauvais projet de loi qui résulte d'une situation parlementaire particulière, mais qui risque même de nuire à vos membres. Qu'en pensez-vous, monsieur Secord?

M. Tim Secord: Tout d'abord, vous avez mentionné qu'il s'adressait à mes membres.

M. Mike Lake: Oui, il s'agit d'un ancien ministre du gouvernement néo-démocrate du Manitoba.

M. Tim Secord: Ancien? C'est probablement la raison pour laquelle c'est un ancien député, parce qu'il fait des déclarations ridicules de ce genre. C'est probablement la raison pour laquelle il n'est plus député aujourd'hui.

Honnêtement, monsieur Lake, je ne sais pas comment vous répondre. Je pense qu'il est déconnecté de la réalité. Il existe un grave déséquilibre en ce qui concerne le code. Un grand nombre des témoignages que j'ai entendus aujourd'hui et ceux des séances précédentes dont j'ai pris connaissance me semblent plutôt alarmistes, lorsque l'on dit que les services essentiels ne sont pas abordés dans ce projet de loi, et qu'on parle du paragraphe (2.4). Mais le paragraphe (2.4) du projet de loi se trouve à compléter le paragraphe 87.4 du code. Il étouffe en fait le libellé du code et précise l'intention du paragraphe 87.4. C'est là l'intérêt du projet de loi.

M. Mike Lake: Vous dites que ce code crée un déséquilibre. On a consacré près de cinq années de travail à la préparation de la loi actuelle. Depuis 1999, aucune loi de retour au travail n'a été imposée. Vous avez même dit que le pourcentage de grèves et de lock-out n'est que de 3 p. 100 à l'heure actuelle.

Des témoins représentant tous les points de vue ont dit que ce projet de loi dont nous sommes saisis comporte des lacunes. Même ceux qui sont favorables au projet de loi ont déclaré qu'il comporte des lacunes. Il ne renferme aucune disposition sur les services essentiels. Aucune. Il y a incohérence entre les versions française et anglaise. Les interprétations diffèrent quant au sens réel du paragraphe 2.4. Je pense maintenant que nous comprenons clairement qu'il signifie que les gérants ne peuvent même pas travailler, sauf s'il s'agit d'allumer les lumières.

Donc la question que je pose est la suivante, à quoi sert ce projet de loi? Je pense que c'est une question qui a été posée par certains autres témoins aujourd'hui. À quoi sert le projet de loi? Paul Forder des TCA, que vous connaissez peut-être, a comparu devant nous avant Noël, et je crois qu'il a apporté certains éclaircissements à ce sujet. Voici ce qu'il a dit à propos de la disposition 2.4,

Si l'entreprise ne peut fonctionner avec des travailleurs de remplacement, cela nous pose pas de problème. Nous pourrions en venir à une entente plus rapidement. C'est d'ailleurs ce que tous les membres veulent. Voilà l'objectif du projet de loi.

Il s'agit essentiellement d'un projet de loi tendancieux qui vise à créer une situation inégale.

Monsieur Bell, j'aimerais vous parler un instant d'équilibre, et je m'intéresse particulièrement à votre situation. Pouvez-vous nous parler de l'équilibre qui existe à l'heure actuelle par rapport à l'équilibre qui existerait en vertu de ce projet de loi? Par exemple, si le syndicat faisait la grève, quelles sont les options dont disposerait une entreprise comme la vôtre en vertu du projet de loi?

• (1645)

M. Richard Bell: Si une grève était déclenchée au Chemin de fer Québec North Shore et Labrador, le train ne pourrait pas sortir de Seven Islands parce qu'il faut le prendre à 225 milles de la voie principale. Il faut que quelqu'un fasse fonctionner le train. S'il est impossible d'avoir des travailleurs de remplacement ou des contremaîtres qui font fonctionner le train, nos services cessent.

M. Mike Lake: Comment cela influe-t-il alors sur l'équilibre à la table de négociation?

M. Richard Bell: Que voulez-vous dire au juste?

M. Mike Lake: Il me semble...

M. Richard Bell: Je ne négocie pas avec Chemin de fer Québec North Shore et Labrador.

M. Mike Lake: Très bien. C'est vrai, vous parlez de quelque chose qui ne relève pas de vous.

J'aimerais maintenant passer à la Chambre de commerce de Hamilton. Je songe à leur région et à leur situation qui est unique. Je songe en particulier à une grève ou un lockout dans l'industrie de transport ferroviaire ou l'industrie portuaire là-bas, et des répercussions que cela pourrait avoir, par exemple, sur l'industrie sidérurgique et les travailleurs de cette industrie.

M. Len Falco: Je suis Len Falco de la chambre de Hamilton.

Cela aurait des effets dévastateurs sur l'industrie sidérurgique en particulier, mais également sur un grand nombre d'autres industries qui dépendent non seulement de l'acier mais des produits connexes... et sur les collectivités qui nous entourent.

Comme le port de Hamilton est la plaque tournante pour la distribution d'un grand nombre de produits, de fournitures et de matériaux à destination des États-Unis, par la Voie maritime du Saint-Laurent, dans ce genre de situation, tous ces services seraient paralysés. Comme je l'ai dit, cela aurait des conséquences dévastatrices.

M. Mike Lake: Dans quelle mesure l'économie de Hamilton dépend-elle de l'industrie du transport pour la circulation de ses marchandises? À quoi cela correspond-il en pourcentage?

M. Bill Tufts: D'après nos statistiques, cela correspond à près de 4 p. 100 du PIB total de l'Ontario et 30 p. 100 du PIB de la grande région de Hamilton, ce qui a des incidences directes ou indirectes chaque jour sur 220 000 emplois. C'est donc l'importance que cela représente, et il s'agit simplement des services portuaires. Cela ne comprend pas le transport routier ou le transport aérien, pour lesquels Hamilton est également une importante plaque tournante.

Donc à notre avis, les répercussions seraient énormes, ce qui est extrêmement inquiétant.

Le président: Je vous remercie messieurs de la chambre de Hamilton et je vous remercie, monsieur Lake.

Nous allons maintenant passer à des tours de cinq minutes, et nous allons commencer par M. Dryden. Je crois qu'il va partager son temps avec Mme Dhalla.

Vous avez cinq minutes, cher collègue.

L'hon. Ken Dryden (York-Centre, Lib.): J'ai une question... probablement pour les deux chambres de commerce, M. Gardner et M. Tufts. Comme chacun l'a indiqué dans ses réponses, on vise à établir un équilibre et on essaie de déterminer si ce projet de loi modifie cet équilibre. Nous entendons des arguments dans les deux sens.

J'ai demandé plus tôt des renseignements à propos des différentes provinces où des changements à cet égard ont été apportés: le Québec depuis 1977; la Colombie-Britannique dans les années 90; puis l'Ontario qui est revenu sur sa décision dans les années 90. Quel a été le résultat dans chaque cas lorsque ce changement a été apporté?

Nous avons le mémoire de l'Association des banquiers canadiens. Vous avez tous indiqué que de façon générale, le nombre de jours de travail perdus dans chaque province a très nettement diminué. Ce qui est très clair d'après les tableaux, c'est qu'il n'y a pas eu vraiment de changement important dans toutes les provinces qui ont apporté ce changement, comparativement à celles qui ne l'ont pas fait.

On a beaucoup parlé de la possibilité de catastrophe, mais les relations de travail visent avant tout à éviter les catastrophes. Ces tableaux indiquent qu'en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique, dans chaque cas, on a évité la catastrophe, que cette mesure ait été vigueur ou non.

Expliquez-moi de nouveau pourquoi. Je comprends les hypothèses que vous présentez mais il est tout à fait clair qu'il n'existe pas vraiment de différence d'une année à l'autre entre les provinces qui ont adopté ce changement et celles qui ne l'ont pas fait.

• (1650)

Le président: Hamilton, vous avez la parole.

M. Bill Tufts: Je suis Bill Tufts de la Chambre de commerce de Hamilton.

Monsieur le député, avec tout le respect que je vous dois, je répondrai que je ne suis pas d'accord avec votre évaluation de la situation. Nos statistiques indiquent que pendant la période du groupe de travail Sims, on a connu effectivement une période d'agitation ouvrière. Il a fallu 17 fois adopter une loi pour obliger les employés à retourner au travail. Depuis 1999, il n'y a eu aucun incident où il a fallu recourir à des lois d'urgence de retour au travail.

À notre avis, après les cinq années de consultations qui ont abouti au rapport du groupe de travail Sims, le système fonctionne très bien. En fait, tout changement à ce stade pourrait entraîner les risques et les difficultés dont vous avez parlé. Pourquoi faudrait-il prendre de tels risques?

L'hon. Ken Dryden: Si vous regardez le nombre de journées-personnes perdues en Ontario depuis que cette mesure est entrée en vigueur en 1976, la situation a très peu changé d'une année à l'autre.

Quoi qu'il en soit, je suis désolé, j'ai pris trop de temps ici.

Ruby.

Le président: Madame Dhalla, vous avez une minute et demie.

Mme Ruby Dhalla (Brampton—Springdale, Lib.): J'aimerais en fait poser une question semblable à celle posée par M. Dryden, mais elle s'adresse au syndicat. En tant que syndicat, vous représentez des travailleurs de partout au Canada. Avez-vous fait des analyses, ou avez-vous des études ou des faits concrets qui indiquent les conséquences pour vos travailleurs de la fréquence ou de la durée des grèves en Colombie-Britannique et au Québec par rapport aux autres provinces où ce genre de loi n'est pas en vigueur à l'heure actuelle?

M. Tim Secord: C'est difficile pour moi de répondre à votre question, madame Dhalla, puisque près de la totalité de nos membres relèvent de la compétence fédérale, quelle que soit la province dans laquelle ils travaillent. Ils travaillent pour le Canadien national, par exemple, et le même contrat s'applique d'un océan à l'autre. Donc en un mot la réponse est non, pour cette raison.

Mme Ruby Dhalla: Pour revenir à la question que M. Dryden a posée à la Chambre de commerce de Hamilton, vous avez dit que vos recherches et les statistiques indiquent le contraire et qu'il y a une différence entre les provinces. Est-ce exact?

Le président: Est-ce qu'un des représentants de la Chambre de commerce de Hamilton pourrait répondre à cette question?

M. Bill Tufts: Pouvez-vous répéter la question, s'il vous plaît?

Mme Ruby Dhalla: J'enchaînais sur les propos de M. Dryden. Vous avez dit dans votre réponse que vous aviez des recherches qui indiquent qu'il y a une différence dans le nombre et la durée des grèves entre certaines provinces qui ont une loi et d'autres qui ne l'ont pas. Est-ce exact?

M. Bill Tufts: Nous avons des statistiques pour les champs de compétence fédérale. Ils indiquent qu'il n'y a eu aucune loi de retour au travail depuis 1999. Certaines de ces statistiques concernent les régimes propres à la Colombie-Britannique et au Québec. Il y a peut-être d'autres raisons qui expliquent les différences entre les gouvernements provinciaux, par exemple, entre les différents types de gouvernements provinciaux. Si nous faisons un retour en arrière, par exemple, au gouvernement de Bob Rae, en Ontario, qui contrôlait les relations de travail provinciales, nous constaterions des différences entre son gouvernement et d'autres gouvernements ontariens. C'est peut-être l'explication. Je ne sais pas quelle est la vraie réponse.

Le président: Votre temps est écoulé.

Nous passons maintenant à M. Lessard. Vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ): Merci, monsieur le président.

Je veux aussi remercier nos invités d'être présents aujourd'hui afin de nous faire part de leur opinion sur ce projet de loi.

Je veux d'abord confronter votre opposition au projet de loi C-257 avec la réalité. N'auriez-vous pas plutôt intérêt à préconiser l'adoption du projet de loi C-257, cela pour les raisons suivantes? D'abord, si l'on veut être objectif, il faut voir qu'au Canada, il y a entre 20 et 25 p. 100 des travailleurs relevant du fédéral qui sont syndiqués. On sait que seulement 3 p. 100 des conventions collectives négociées se terminent par un conflit de travail. Au bout du compte, on parle d'un nombre assez limité de personnes qui pourraient profiter de la loi. Vous avez dit aussi — et tous les partis ici le reconnaissent — que, dans l'ensemble, les relations de travail entre les employeurs et les syndicats dans les secteurs de compétence fédérale sont assez harmonieuses.

L'argument que vous énoncez pour justifier votre position à l'encontre du projet de loi C-257 s'appuie surtout sur la circulation des biens et services, notamment en ce qui concerne les transports aérien et ferroviaire. Quant aux autres arguments, on a vu qu'ils ne tenaient pas la route, particulièrement ceux relatifs aux banques et au service d'urgence 911, soit parce que ces entreprises ne sont pas syndiquées, soit parce qu'elles sont de compétence provinciale. Tenons-nous en donc aux transports.

On sait que dans le domaine du transport ferroviaire aussi bien qu'aérien, les pilotes d'avion, les mécanos et les conducteurs de train doivent suivre une formation d'une durée de sept à douze ans pour réussir à faire un travail convenable. Ils sont donc difficilement remplaçables en cas de conflit.

L'entreprise n'est-elle pas en train de se tirer dans le pied en disant qu'elle préconisera le recours à des travailleurs de remplacement plutôt qu'une négociation de gré à gré de services essentiels avec les syndicats?

Prenons la déclaration du CN, par exemple. S'il se ferme à une négociation sur les services essentiels, comment pourra-t-il, dans le cas d'une grève de ses conducteurs de locomotive, négocier avec eux? On ne peut pas les remplacer si facilement.

Je veux simplement vous entendre à ce sujet. Quelque chose dans ce raisonnement ne tient plus.

Je m'adresse autant aux chambres de commerce qu'aux personnes associées au transport ferroviaire. En effet, le 7 décembre dernier, l'Association des chemins de fer du Canada citait en exemple votre chemin de fer, M. Bell, et vous nous dites aujourd'hui que vos travailleurs ne sont pas syndiqués et que votre appréhension provient du fait qu'un transbordement est effectué à Sept-îles, par exemple, où les travailleurs sont syndiqués. Le même raisonnement s'applique aux chambres de commerce par rapport au transport des deux autres compagnies ferroviaires.

J'aimerais vous entendre sur cette question.

• (1655)

[Traduction]

Le président: Qui aimerait répondre à cette question? Vous, monsieur Bell, ou l'une des chambres?

Monsieur Bell.

M. Richard Bell: Je pourrais peut-être commencer.

Je n'ai pas les témoignages de l'ACFC, mais nous ne sommes pas syndiqués alors qu'il y a un chemin de fer syndiqué à Sept-Îles.

M. Lessard a mentionné le temps qu'il faut pour former un mécanicien de locomotive et la personne qui pourrait le remplacer. Je ne vois pas très bien à quoi il veut en venir. Si une compagnie de chemin de fer devait chercher des travailleurs de remplacement, elle les trouverait parmi les gestionnaires, à la condition que ceux-ci aient été qualifiés auparavant à occuper cette fonction, que leurs qualifications soient conformes aux règles et qu'ils répondent à toutes les exigences.

Le président: Est-ce que l'une des chambres souhaite ajouter quelque chose rapidement?

M. Bill Gardner: Je vais essayer de vous présenter le point de vue de Winnipeg.

Le président: Très bien, merci beaucoup. Mais rapidement, s'il vous plaît.

M. Bill Gardner: Dans mon exposé préliminaire, j'ai indiqué que je ne prétendais pas dire ce qui est bon pour les Québécois. Monsieur, ne pensez-vous pas que les employeurs sont mieux placés que quiconque pour dire ce qui sert leurs intérêts? Comme les employeurs sont unanimes à rejeter ce projet de loi, ne pensez-vous pas que leur opinion doit avoir du poids?

En réponse à des questions précédentes, permettez-moi de poser une question à mon tour. Je ne comprends toujours pas ce qui a tant changé depuis les années 90 alors que le gouvernement libéral a examiné la question et a modifié le Code canadien du travail sans juger nécessaire d'aller jusqu'à interdire le recours aux travailleurs de remplacement. Et maintenant cela semble nécessaire.

• (1700)

Le président: Je voudrais juste un éclaircissement.

Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Avec tout le respect que je vous dois, je pense que vous ne répondez pas à la question. On ne retournera pas au temps des libéraux. Aujourd'hui, on a un projet de loi, le C-257, et un gouvernement conservateur. On débat de ce projet de loi ici, en comité. Ma question est claire.

Quand je pense à la position de vulnérabilité dans laquelle les employeurs se placent face aux syndicats en refusant de négocier les services essentiels, il me semble qu'ils manifestent d'avance un manque de confiance envers leurs propres salariés et envers le succès

qu'on peut atteindre dans les relations de travail. N'y aurait-il pas avantage pour les employeurs à négocier les services essentiels plutôt que de s'en remettre à des travailleurs de remplacement, oui ou non? S'il n'y a pas avantage à le faire, pourquoi? On ne l'a toujours pas compris.

[Traduction]

Le président: C'est tout le temps que nous avons, monsieur Lessard. Je suis désolé, mais avec cet éclaircissement, nous avons largement dépassé l'heure.

Nous passons maintenant à M. Martin, pour cinq minutes.

M. Tony Martin: Merci beaucoup.

J'aimerais revenir aux commentaires de M. Bell. Je pense qu'il a soulevé des questions importantes, par exemple, que feront les compagnies de chemin de fer dans le cas d'une collectivité éloignée et isolée qui a besoin d'approvisionnements, de nourriture, etc.?

J'aimerais que M. Secord réponde à ces questions et nous explique de quelle manière ses travailleurs réagiraient dans de telles circonstances. Nous avons beaucoup entendu parler de services essentiels dans notre comité.

M. Tim Secord: Je veux bien répondre, mais il faut que le président sache que mes commentaires sont hypothétiques.

Vous avez raison, les questions soulevées par M. Bell sont très importantes, surtout pour ces activités et les gens qui en dépendent. Ce que les gens semblent oublier est que l'article 87.4 du code existe déjà. Si un employeur croit que certains de ses services sont tellement essentiels à la collectivité — par exemple, dans le cas de M. Bell, fournir l'accès aux services communautaires, aux services de santé, à la nourriture, etc., il n'a qu'à invoquer cet article. S'il ne réussit pas à s'entendre avec le syndicat, il a le droit de demander au Conseil canadien des relations industrielles de rendre une ordonnance. Il peut présenter ses arguments au conseil et celui-ci peut rendre une ordonnance. C'est la sauvegarde prévue à l'article 87.4 du code.

Le nouveau paragraphe 94(2.4) proposé éclaircit cette disposition. En modifiant légèrement l'article 87.4, on empêche tout recours abusif à cette disposition. Le problème, c'est que certains employeurs ne semblent pas vouloir appliquer l'article 87.4, puis, après le début de la grève, ils protestent en disant: « Un instant. Nous voulons demander au conseil une ordonnance en vertu de l'article 87.4 car nous nous sommes rendu compte tout à coup que ces services auraient dû être désignés essentiels ». Eh bien, messieurs, il est trop tard. Vous aviez la possibilité de le faire avant; le code énonce les critères, et vous auriez dû vous en prévaloir. Nous ne sommes pas contre, comme nous l'avons dit et montré cette semaine; nous ne voulons pas que la population soit pénalisée. C'est avec les employeurs que nous avons un problème.

Dans l'exemple du chemin de fer Québec North Shore, qui est l'employeur de nos membres qui traitent avec ceux de M. Bell, en cas de conflit de travail à la Québec North Shore, c'est cette compagnie qui présenterait une demande en vertu de l'article 87.4 pour obtenir une entente relative aux services essentiels ou au maintien des activités et elle serait obligée de faire valoir, au nom de M. Bell, que ces services sont essentiels à cette collectivité. Que nous soyons d'accord ou non avec l'employeur — en l'occurrence, la Compagnie de chemin de fer Québec North Shore — celui-ci peut obtenir une ordonnance du conseil.

C'est une sauvegarde intégrée au système. Tout le monde s'énerve et dit que le ciel va nous tomber sur la tête — ce n'est pas le cas.

Le président: Monsieur Martin, il vous reste une minute et demie.

M. Tony Martin: C'était ma seule question.

Le président: Merci, monsieur Martin.

Nous passons à Mme Yelich, pour cinq minutes.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): Avez-vous bien dit que vous avez commencé des négociations le 7 février avec votre syndicat ou avec le CN? Est-ce que je vous ai bien compris?

• (1705)

M. Tim Secord: Oui, le 9 février.

Mme Lynne Yelich: Le neuf vous allez négocier les salaires?

M. Tim Secord: Le neuf est le délai de grève.

Mme Lynne Yelich: C'est le délai de grève? Si vous faites la grève, vous allez essentiellement interrompre les activités du CN mais qu'arrive-t-il aux gens qui dépendent de vous pour expédier leurs marchandises? Je songe surtout aux agriculteurs, qui susciteraient la sympathie de la nation parce qu'ils en ont beaucoup arraché. Ils essaient de tenir leurs engagements envers leurs acheteurs. Qui parle en leur nom? Vous avez votre syndicat et le CN. Et je peux vous dire que le CN a également des problèmes avec les agriculteurs. Alors, si vous faites la grève, je me demande si votre syndicat a songé à l'incidence que cela aurait sur le pays et sur notre économie en l'absence d'une loi sur les travailleurs de remplacement?

Ne pensez-vous pas qu'on oublie de tenir compte de l'importance qu'il n'y a absolument aucune interruption dans les livraisons de...? Ce ne serait jamais jugé essentiel. Jamais on ne jugerait que la livraison de céréales est essentielle, et pourtant il est essentiel pour les producteurs que leurs céréales se rendent jusqu'au port. Alors si vous décidez de faire la grève en février, qui est à peu près le moment où la Commission canadienne du blé commence à expédier les céréales, vous allez causer un préjudice injustifié à des personnes qui n'ont aucun contrôle, aucun pouvoir, n'est-ce pas?

M. Tim Secord: Eh bien non; c'est peut-être la façon dont la question est formulée, mais vous avez raison, nous ferions partie...

Mme Lynne Yelich: Non, c'est un scénario hypothétique, car c'est ce qu'ils nous disent de l'autre côté de la table. M. Dryden dit que tout est hypothétique. Eh bien, ça ce n'est pas hypothétique — c'est la réalité. C'est ce qui va arriver.

M. Tim Secord: S'il y a une grève, c'est absolument certain qu'il y a quelqu'un quelque part qui va en subir les inconvénients. Et vous avez choisi un bon exemple: le transport du blé canadien pourrait être compromis cet hiver. Est-ce que nous nous inquiétons de ces agriculteurs? Absolument. Mais nous devons nous rappeler qu'il n'y a pas que le syndicat dans cette relation de négociation; il y a l'employeur et rien n'empêche un employeur d'invoquer l'article 87.4 mais il a refusé de le faire. Ainsi, l'employeur doit...

Mme Lynne Yelich: C'est entre vous et l'employeur.

M. Tim Secord: Non, ça concerne aussi votre comité et l'employeur, car vous me posez la question et vous essayez de rendre mon syndicat responsable des conséquences d'une grève que nous avons le droit de faire en vertu du code. Mais il semble qu'on n'imputera pas au CN le même degré de responsabilité.

Mme Lynne Yelich: Je ne vous demande pas de dire que vous n'avez pas le droit de faire la grève. Vous avez ce droit et ça ne me pose pas de problème. Mais le fait est que si les expéditions de céréales sont interrompues et s'il n'y a pas de travailleurs de remplacement, les céréales ne se rendront pas à la côte. Les producteurs ne pourront pas tenir leurs engagements ce qui aura pour eux d'énormes conséquences économiques. Ils n'ont tout simplement pas les moyens que les choses se passent ainsi.

Je pense que la loi cause plus de tort à l'économie, aux consommateurs et à la population du Canada qu'au syndicat ou à l'employeur, car vous pouvez choisir un autre employeur. Vous pouvez travailler pour le CP. Le CN peut fermer. Nous n'avons pas ce choix. Pour nous, il n'y a que le CN et nous avons besoin de vous. Je pense donc que vous ne donnez pas aux gens qui dépendent de vous... ce projet de loi introduit un déséquilibre dans la négociation.

M. Tim Secord: Mais le syndicat compte sur cette pression économique. Sa seule option, lorsqu'il fait la grève, est d'exercer une pression économique quelconque sur l'employeur, en l'occurrence, le CN. D'où viendrait cette pression? Elle viendra de ces agriculteurs qui diront: « Qu'est-ce que vous faites? Nous devons expédier nos céréales ». L'idée est de les pousser à accepter un règlement.

En ce qui concerne l'équilibre, si un syndicat choisit de faire la grève, l'employeur a le droit d'utiliser des travailleurs de remplacement. À l'heure actuelle, le code permet à l'employeur d'avoir recours à des travailleurs de remplacement même lorsqu'il a lui-même mis ses employés en lock-out. Où donc est l'équilibre et l'équité dans ce scénario où on donne à l'employeur le beurre et l'argent du beurre? Les dés sont pipés.

Mme Lynne Yelich: Mais nous débattons de cette loi fédérale qui a su trouver le juste milieu. Le débat devrait porter sur l'intérêt du pays, car d'importants échanges commerciaux, des exportations surtout, sont en jeu. C'est de cela qu'il faut débattre. Je crois que vous et votre syndicat avez su trouver cet équilibre — ou plutôt, je devrais dire qu'après avoir écouté tous les témoins, vous avez trouvé un juste équilibre.

Vous dites avoir des problèmes avec le CN; pour tout vous dire, c'est aussi le cas des agriculteurs. Allez-vous défendre les agriculteurs et demander au CN de ne pas demander autant des agriculteurs pour le transport de leurs céréales parce que c'est une situation injuste? Vous savez ce qu'il vous diront. Ils vous demanderont si vous êtes prêts à accepter une baisse de salaire.

Il manque encore quelque chose dans ce débat. Vous avez trouvé le juste équilibre. Mais ceux qui comptent sur le transport vers la région côtière sont dans une situation particulière parce qu'ils font partie du marché international. Eux, ils sont sur le marché mondial des échanges commerciaux.

• (1710)

Le président: Vous pouvez répondre très rapidement. Le temps de parole est écoulé, mais allez-y, monsieur Secord.

M. Tim Secord: Si je peux me permettre, madame Yelich, bon nombre de nos membres sont des agriculteurs et nous avons toujours défendu les agriculteurs de l'Ouest et de l'Est du Canada. Nous n'abandonnons pas les agriculteurs à leur sort. Nous comprenons ce que vous avez dit sur les expéditeurs captifs. Nous savons très bien de quoi il s'agit, et nous appuyons les agriculteurs.

Le président: Madame Yelich, vous n'avez plus de temps, mais merci.

Nous commençons maintenant une autre série de questions par les libéraux. Vous avez fini?

Bon, nous allons donc revenir au dernier intervenant. M. Wallace aura cinq minutes, puis, ce sera tout.

M. Mike Wallace (Burlington, PCC): Je suis heureux d'être ici aujourd'hui. Je remplace un de mes collègues, je n'ai donc pas l'avantage d'avoir participé au débat auparavant comme mes collègues ici présents.

Quelques mots à mon sujet, d'abord. Je viens d'une famille de syndicalistes. Mon père est maintenant à la retraite, mais il a travaillé au syndicat d'Hydro Ontario avant d'atteindre les échelons de la direction. J'ai connu des grèves, dont l'une a duré quatre mois, pendant que mon père était encore au syndicat. Je peux vous dire que cela a été une période difficile chez nous. De plus, ma soeur et mon beau-frère travaillent au sein d'une organisation professionnelle qui ne s'appelle pas un syndicat mais qui est la même chose.

J'ai une question pour les représentants du syndicat. Vous avez parlé d'équilibre. Je suis d'accord avec vous pour dire qu'il faut trouver le juste milieu. Je crois savoir — et je crois que c'est ce qu'a fait mon père — que lorsqu'on fait la grève, on a le droit de travailler ailleurs si on se trouve un emploi. Pour ma part, je trouve qu'il n'est pas juste qu'un gréviste puisse trouver un emploi ailleurs mais qu'on ne permette pas à l'entreprise d'engager des travailleurs de remplacement.

En l'occurrence, il n'y avait pas de travailleurs de remplacement. Il s'agissait d'une centrale nucléaire et il n'était pas facile de former des employés rapidement pour exploiter cette centrale. Ce sont les cadres qui ont assumé ces fonctions, ce qui est une tout autre question.

Ma première question est donc la suivante: monsieur, si vous ne voulez pas qu'on permette le recrutement des travailleurs de remplacement, ne croyez-vous pas qu'on devrait aussi empêcher aux grévistes d'aller travailler ailleurs pendant une grève?

M. Tim Secord: Vous parlez des travailleurs en grève?

M. Mike Wallace: Oui. Quand mon père et ses confrères faisaient la grève, mon père se trouvait un autre emploi. Peut-être que si vous mettez l'entreprise en péril en refusant de travailler pour elle, vous n'avez pas le droit de travailler, un point c'est tout. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

M. Tim Secord: Ce que j'en pense, c'est que je déposerais une plainte auprès de l'OIT.

Absolument pas. C'est complètement fou. Comment pouvez-vous penser limiter ainsi le droit de grève? Vous accordez le droit de grève dans la loi, puis vous dites que, soit dit en passant, ce droit ne pourra s'exercer que si vous promettez de ne pas vous trouver un autre emploi.

M. Mike Wallace: Voilà précisément où je veux en venir. Vous dites à l'employeur, à l'entreprise que, si cette loi est adoptée, il ne pourra engager quelqu'un pour remplacer l'employé qui fera la grève. Cette situation n'est pas équilibrée. L'employé peut se trouver un

autre emploi pendant la grève, mais l'employeur ne peut remplacer l'employé en grève. En quoi cette situation est-elle équilibrée?

Si vous voulez le juste équilibre — ce que représente la loi actuelle et non pas ce projet de loi — vous pouvez faire la grève. Vous avez dit aujourd'hui que seulement 3 p. 100 des grèves se concrétisent, mais si l'employeur a besoin de travailleurs de remplacement en mesure de faire le travail — et ce n'est pas toujours le cas, car ce sont des emplois syndiqués pour des employés qui ont des compétences bien particulières, ce qui fait qu'en réalité il n'est très facile de trouver des travailleurs de remplacement — la loi actuelle n'est-elle pas équilibrée autant pour l'employeur que pour l'employé?

• (1715)

M. Tim Secord: Absolument pas, mais je vous sais gré de reconnaître que ces employés ont des compétences bien particulières. Tout le monde ne peut pas faire n'importe quel travail.

Mais pour répondre à votre question, non, ce n'est pas juste, parce que l'employeur... Si vous donnez le droit de grève aux syndicats et aux travailleurs, mais que vous permettez aux employeurs de remplacer les employés en grève et que, ainsi, ce droit de grève ne permet plus aux employés d'exercer une pression sur l'économie, à quoi sert-il?

M. Mike Wallace: Le droit de grève n'en est pas pour autant inutile, puisque vous avez reconnu que, dans bien des cas, on ne peut trouver des travailleurs de remplacement capables de s'acquitter des fonctions des employés en grève. Le droit de grève n'est donc pas inutile. Vous avez dit plus tôt que le seul recours dont disposerait l'entreprise aux termes de cette nouvelle loi serait de reprendre les négociations. Mais les employés, eux, ont comme recours la grève et la possibilité de trouver un autre emploi. Je ne trouve pas ça juste et je crois que cela devrait changer.

J'aimerais aussi vous dire que des fonctionnaires sont venus me voir à mon bureau. Je leur ai demandé quand ils ont fait la grève pour la dernière fois. Ils m'ont donné des dates et je leur ai demandé quand le gouvernement du Canada avait fait appel à des travailleurs de remplacement. Ils m'ont répondu que, pour autant qu'ils sachent, cela ne s'était jamais produit. Ces personnes à qui j'ai parlé se sont peut-être trompées, mais il s'agissait de dirigeants syndicaux et je les ai crus.

Alors, pourquoi vouloir modifier la loi quand vos propres chiffres indiquent qu'il n'y a grève que dans 3 p. 100 des cas? Dans la grande majorité des cas, il est presque impossible pour des travailleurs de remplacement de s'acquitter des tâches des grévistes. Pourquoi perdre notre temps à discuter d'une question qui n'est pas prioritaire aux yeux du public d'après une étude qui a été menée en 1990?

Mon temps est-il écoulé?

Le président: Oui.

M. Mike Wallace: Mme Lavallée aimerait bien que je prenne encore quinze minutes, car elle sait que je peux tenir le crachoir pendant tout ce temps.

Le président: Nous n'avons plus de temps.

Je remercie les témoins d'être venus aujourd'hui.

Monsieur Lessard, voudriez-vous intervenir très brièvement avant que nous ne passions aux motions?

[Français]

M. Yves Lessard: Notre collègue Wallace soulève un point très important. Je pense qu'il n'a pas été abordé ici, cela avec raison. Les gens qui sont venus au comité comprennent que le projet de loi n'empêche pas l'employeur de continuer à faire la production avec son personnel cadre. C'est la première des choses.

Monsieur a posé une question et il serait peut-être intéressé à avoir la réponse. Il y a juste deux éléments qui ne sont pas là-dedans.

[Traduction]

Le président: Cela relève du débat, et nous ne pouvons en traiter maintenant.

J'aimerais remercier les témoins...

[Français]

M. Yves Lessard: Il y a une affirmation qui est injuste. D'abord, les cadres peuvent travailler; ensuite, les employés...

[Traduction]

Le président: Monsieur Lessard, vous devriez revenir demain avec nos nouveaux témoins.

Je remercie tous les témoins, y compris les représentants des chambres de commerce de Winnipeg, de Hamilton et de Charlotte-town qui ne sont pas avec nous à Ottawa.

Monsieur Bell et monsieur Secord, merci d'avoir pris le temps de venir nous voir. Nous vous en sommes reconnaissants.

Nous allons maintenant traiter des motions.

Monsieur Martin, vous avez déposé une motion demandant que le président fasse rapport à la Chambre de ce qui suit :

Que le nouveau ministre des Ressources humaines et du Développement social réexamine et réponde, de manière exhaustive, à chacune des recommandations contenues dans le premier rapport du comité intitulé « Programme Placement carrière-été » concernant les questions touchant le programme Placement carrière-été, relatées dans le dixième rapport du comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, de la première session de la trente-huitième législature intitulé « Étude du programme Placement carrière-été ».

Que le gouvernement mette en oeuvre toutes les recommandations adoptées à l'unanimité par le comité lors de la mise en oeuvre du programme Placement carrière-été en 2007.

Et que conformément à l'article 109 du Règlement, le comité demande que le gouvernement dépose une réponse globale à ce rapport.

Y a-t-il des observations ou êtes-vous prêts pour la mise aux voix?

Madame Yelich.

Mme Lynne Yelich: On demande au gouvernement de répondre au rapport, mais le ministre n'a-t-il pas déjà répondu à ce rapport?

Le président: M. Martin demande une réponse du nouveau ministre. Le gouvernement a déjà répondu au rapport.

Mme Lynne Yelich: Je vois. N'est-ce pas là la réponse que nous voulons? Pourquoi...

Le président: Nous demandons au nouveau ministre de lire le rapport et d'y répondre.

Je répète, nous avons déjà reçu une réponse du gouvernement.

Mme Lynne Yelich: Pourriez-vous me dire une chose? Notre comité n'a-t-il pas fait adopter par la Chambre des recommandations? Notre comité n'a-t-il pas transmis des recommandations qui ont été acceptées? Oui ou non?

● (1720)

Le président: Je n'en suis pas certain. Je sais que nous avons déjà envoyé un rapport.

Mme Lynne Yelich: Des recommandations ont donc été faites à la Chambre.

Le président: Je sais que nous avons reçu une réponse du gouvernement, mais je ne sais pas quelles étaient les recommandations contenues dans ce rapport?

M. Martin, suivi de M. Wallace.

M. Tony Martin: Ce que le gouvernement nous a répondu, c'est merci bien, joli rapport, bonne chance, et, en passant, nous avons fait des compressions budgétaires de 55 millions de dollars avant Noël.

Nous aimerions rappeler au ministre que nous avons mené une étude exhaustive et détaillée du programme Placement carrière-été, un programme très important pour tout le pays. Notre comité a mené cette étude et il avait convenu à l'unanimité de faire en sorte que ce rapport ne reste pas lettre morte.

À cette époque, nous ne nous attendions pas à ces compressions budgétaires. D'ailleurs, certains d'entre nous espéraient plutôt une augmentation du budget de ce programme, surtout si le ministère donnait suite à nos recommandations et tenait compte des défis particuliers de certaines régions aux prises avec des difficultés économiques.

J'aimerais que le nouveau ministre, qui, dans les entretiens que j'ai eus avec lui jusqu'à présent, m'a semblé plus ouvert et plus généreux, surtout concernant ce genre d'initiative, lise notre rapport et soit bien informé sur ce programme. Peut-être qu'il pourrait ensuite nous répondre.

Je crois que nous devons agir dans les meilleurs délais. Je suis certain qu'au moment même où nous nous parlons, on prend des décisions sur la façon dont le budget sera réparti entre les diverses régions du pays.

Le président: Merci, monsieur Martin.

Passons à monsieur Wallace, suivi de M. Savage.

M. Mike Wallace: Merci.

J'aimerais avoir une précision. J'ai lu la première partie de la motion, dans laquelle on demande au nouveau ministre de réagir à quelque chose qui a été fait précédemment. Dans la deuxième partie de la motion, on réclame la mise en application des recommandations unanimes du comité.

J'ai deux questions. Si ces recommandations étaient unanimes récemment — je suppose que les collègues de mon parti étaient également d'accord — font-elles partie du rapport? Je dois savoir si cela fait partie du rapport. Également, le comité peut-il exiger que le gouvernement mette une mesure en oeuvre ou peut-il simplement le recommander?

Le président: Comme tous les comités, nous ne pouvons faire que des recommandations. Le gouvernement peut y réagir comme bon lui semble.

M. Mike Wallace: Je suis préoccupé par le libellé, quand on parle de mettre en oeuvre les recommandations adoptées à l'unanimité par le comité. Le motionnaire a-t-il l'intention de recommander de nouveau ces recommandations? Était-ce énoncé comme une recommandation ou disait-on que la mise en oeuvre était exigée? C'est une question d'interprétation et j'aimerais connaître la réponse.

Le président: Je répète, monsieur Wallace, qu'un comité peut présenter des recommandations, mais c'est au gouvernement qu'il incombe de décider s'il convient d'y réagir. Le gouvernement nous donnera une réponse. Nous ne pouvons que faire des recommandations.

Ce que demande M. Martin, c'est que le nouveau ministre réexamine ces recommandations. Le mot le plus important, dans ce cas-ci, c'est « réexamine ».

M. Mike Wallace: Cela ne se trouve pas dans la deuxième partie de la motion.

Je ne m'oppose pas bien sûr à ce que le ministre prenne connaissance du dossier et revienne devant notre comité pour discuter des recommandations relatives au programme Placement carrière-été.

Ce qui me dérange, c'est le dernier paragraphe, car pour le lecteur moyen, la phrase « que le gouvernement mette en oeuvre toutes les recommandations adoptées à l'unanimité par le comité » donne l'impression que l'on exige que le ministre se plie à cette demande. Je crois que c'est mal avisé. Si le libellé était modifié de façon à ce que le ministre puisse venir discuter avec nous de ces recommandations, de ce qu'il peut faire et de ce qu'il ne peut pas faire, je crois que ce serait préférable.

Le président: Merci.

Monsieur Savage.

M. Michael Savage: À mon avis, le programme Placement carrière-été est l'un des dossiers les plus importants auxquels notre comité devrait s'attacher à l'heure actuelle, car cette étude tomberait à point nommé. Tous les députés subiront dans leur circonscription les répercussions des compressions inacceptables apportées à ce programme. Si vous n'avez pas déjà reçu d'appel à ce sujet, vous en recevrez de groupes communautaires importants de vos circonscriptions, ainsi que d'étudiants qui ont besoin d'aide.

C'est de la foutaise que de dire que ce sont les entreprises privées qui bénéficient de ce programme. Dans ma circonscription, toutes les subventions ont été versées à des organismes à but non lucratif. Nous ne pouvons qu'espérer que le nouveau ministre sera mieux en mesure de comprendre la valeur de ce programme et aura plus à coeur de s'en occuper. En fin de compte, il s'agit de sommes très modestes.

Je crois que nous devrions adopter cette motion à l'unanimité, dans un esprit non partisan, esprit que je préconise constamment, comme le sait très bien mon collègue des finances. J'aimerais que le ministre vienne nous parler de ce programme, car il est actuellement important pour les Canadiens.

J'appuie la motion.

Le président: Je vous remercie de ces observations non partisans.

Monsieur Lessard, s'il vous plaît.

[Français]

M. Yves Lessard: Je veux d'abord comprendre ce qui est proposé. Est-ce la motion de M. Martin ou la suggestion de M. Wallace? De quoi débat-on?

• (1725)

[Traduction]

Le président: Nous débattons encore de la motion; aucun amendement n'a été proposé.

M. Mike Wallace: Puis-je proposer un amendement, monsieur le président?

Le président: Monsieur Lessard, suivi de M. Wallace.

M. Mike Wallace: Merci, monsieur le président.

[Français]

M. Yves Lessard: J'abonde dans le sens de M. Savage. Au Québec, plus de 1 500 organismes ont écrit au ministre, ce qui représente des millions de personnes. Ces organismes ont bénéficié des services d'étudiants pendant l'été et représentent aussi les étudiants. Nous avons eu l'occasion de donner des conférences de presse avec des organismes dans presque tous les comtés où le Bloc est présent. Quarante organismes et des étudiants m'ont accompagné à une conférence de presse et ont témoigné de la valeur de ce programme. S'il y a un programme qui réussit bien et qui atteint ses objectifs, c'est celui-là. Une étude gouvernementale faite alors que le Parti libéral était au pouvoir disait que le programme atteignait 95 p. 100 de ses objectifs.

Souvenons-nous que les objectifs sont de trois ordres. Premièrement, on permet à des étudiants d'acquérir une expérience de travail. Deuxièmement, on permet à ces étudiants de gagner des sous pour payer leurs études. Troisièmement, on leur permet de commencer immédiatement à explorer des créneaux qui les intéressent en vue d'un futur emploi. Ce résultat est assez merveilleux. Plusieurs étudiants qui nous accompagnaient ont dit à quel point ce programme les avait aidés.

Souvenons-nous de ce que je viens de dire. En l'espace de trois semaines, 1 500 organismes ont écrit au ministre, et j'ai les copies de ces lettres. La motion de notre collègue Martin est donc tout à fait opportune. J'aurais même mis une date en termes de réponse, parce qu'on est à l'intérieur du calendrier pour procéder aux appels d'offres. Habituellement, les appels d'offres se font en décembre ou au début janvier. On est maintenant en février, et les appels d'offres n'ont pas été faits parce que même le ministre ne sait pas où il va effectuer des coupes. Lorsqu'on procédera à l'appel d'offres, plusieurs organismes et étudiants ne pourront pas postuler parce que les délais seront trop courts. Il est donc urgent de prendre cette décision aujourd'hui.

[Traduction]

Le président: Merci.

Avant de donner la parole à M. Wallace et à Mme Yelich, permettez-moi de signaler brièvement que l'article 109 du Règlement prévoit un mécanisme de rapport à cette fin, comme on le dit dans la motion.

Monsieur Wallace.

M. Mike Wallace: Après avoir relu la première partie, ce que j'allais dire, c'est que c'est redondant. Ce qui me préoccupe, c'est qu'on parle de « mette en oeuvre ». Je suis ici depuis un an et je sais que tout ce qui est adopté par un comité n'est pas nécessairement mis en oeuvre par le gouvernement; il faut qu'une décision soit prise pour cela. Je crois qu'il est mal à propos d'utiliser « mette en oeuvre », dans ce cas-ci, pour la crédibilité du comité. Le premier paragraphe de cette motion dit la même chose que ce qui est visé au second, en ce qui a trait au programme Placement carrière-été.

D'autres veulent prendre la parole, et je suis prêt à écouter ce qu'ils ont à dire; ce que je recommande au comité, c'est qu'on élimine ce paragraphe, ou du moins la partie dans laquelle on parle de mise en oeuvre. De cette façon, la motion serait plus acceptable pour tous.

Le président: D'accord. Vous proposez donc une motion, monsieur Wallace?

M. Mike Wallace: Non.

Le président: D'accord.

Madame Yelich.

Mme Lynne Yelich: Je voudrais faire une observation. Les députés doivent bien savoir que le ministre est très préoccupé par le programme Placement carrière-été. Les députés de l'autre côté qui ont parlé au sujet de cette motion devraient être ravis, puisque le ministre a répondu à la Chambre qu'il s'agit d'économies prospères et que nous n'allons pas donner aux entreprises de l'argent pour embaucher des étudiants. Ils devraient donc être d'accord avec cette mesure.

Je ne crois pas que nous aurions de grands résultats, puisque c'est redondant. Le ministre a déjà une longueur d'avance sur nous. Il faudrait lui laisser un peu de temps pour qu'il réagisse en mettant en oeuvre le programme que les députés attendent avec tant d'impatience.

Le président: Merci.

Monsieur Martin.

• (1730)

M. Tony Martin: Permettez-moi de dresser un bref historique. Ce rapport a été adopté durant la législature précédente, et tous les députés conservateurs étaient entièrement d'accord avec « mettre en

oeuvre ». Ils estimaient que c'était une bonne idée à l'époque. Maintenant qu'ils forment le gouvernement, je suppose qu'ils ont un peu changé d'avis.

J'ai entendu des étudiants de tout le pays à ce sujet. En fait, monsieur le président, j'étais dans votre circonscription la semaine dernière, à l'Université Brock. Le président du syndicat étudiant de l'université est venu spécialement me rencontrer pour me demander de dire au gouvernement qu'il ne faut pas réduire le budget du programme Placement carrière-été pour étudiants, puisque les étudiants comptent sur l'argent qu'ils peuvent gagner ainsi pour vivre durant l'année, compte tenu que les frais de scolarité ne cessent d'augmenter.

Il est faux de dire, par exemple, que l'économie se porte mieux dans certaines régions que dans d'autres et qu'on n'investira pas d'argent dans les économies prospères. Je me suis rendu à Calgary, la ville la plus prospère du pays, et j'y ai constaté une pauvreté alarmante — pour ne pas dire effrayante. Il y a dans cette ville bon nombre d'étudiants qui pourraient bénéficier de ce programme.

J'espère simplement que le gouvernement écouterait ce que nous avons à dire et reviendrait sur sa décision de réduire de 55 millions de dollars le budget de ce programme.

Le président: D'accord. S'il n'y a pas d'autres observations, je vais mettre la motion aux voix.

(La motion est adoptée.)

Le président: Je vous signale que nous aurons des motions à discuter demain. Elles ont été distribuées. Il s'agit de motions courantes. Examinez-les, et nous en discuterons demain.

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.