



DÉBATS DU SÉNAT

1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE • VOLUME 150 • NUMÉRO 68

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Projet de loi modificatif—Deuxième lecture
du projet de loi C-4—Ajournement du débat

Discours de

l'honorable Diane Bellemare

Le mardi 1^{er} novembre 2016

LE SÉNAT

Le mardi 1^{er} novembre 2016

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

PROJET DE LOI MODIFICATIF—DEUXIÈME
LECTURE—AJOURNEMENT DU DÉBAT

L'honorable Diane Bellemare (coordonnatrice législative du gouvernement au Sénat) propose que le projet de loi C-4, Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu, soit lu pour la deuxième fois.

— Honorables sénateurs, je prends la parole aujourd'hui pour proposer l'adoption du projet de loi intitulé Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu.

Ce projet de loi vise essentiellement à abroger deux projets de loi d'initiative parlementaire présentés lors de la 41^e législature. Je suis très heureuse d'être la marraine de ce projet de loi, et c'est d'ailleurs le premier projet de loi que je présente en cette auguste Chambre.

Voyons d'abord ce que propose le projet de loi C-4. Ce projet de loi a été déposé à l'autre endroit le 28 janvier 2016 par la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, l'honorable MaryAnn Mihychuk. Le titre reprend les quatre lois modifiées par ce projet de loi. Il contient également des articles concernant les dispositions transitoires et l'entrée en vigueur des modifications proposées. Au total, ce projet de loi est composé de 17 articles.

Essentiellement, il s'agit des articles 1 à 11 qui modifient le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique en ce qui concerne les modalités d'accréditation et de révocation de l'agent négociateur représentant les employés d'une unité de négociation sous juridiction fédérale. En d'autres mots, ces articles visent à abroger le projet de loi C-525 qui a été adopté en décembre 2014. Le projet de loi C-525 modifiait les mécanismes d'accréditation et de révocation des syndicats des entreprises sous juridiction fédérale en remplaçant le système d'accréditation fondé sur la signature des cartes par un système fondé sur le vote secret obligatoire. Cette loi est entrée en vigueur le 16 juin 2015.

Les articles 1 à 11 visent essentiellement à rétablir les conditions d'accréditation et de révocation d'un syndicat qui étaient en vigueur avant l'adoption du projet de loi C-525.

Les articles 12 et 13 abrogent l'article 149.01 de la Loi de l'impôt sur le revenu et le paragraphe 239(2.31) de cette même loi. En fait, ces articles abrogent complètement le projet de loi C-377, adopté le 30 juin 2015. Le projet de loi C-377 modifie la Loi de l'impôt sur le revenu afin d'obliger toutes les organisations ouvrières, peu importe leur taille, ainsi que les fiducies de syndicats à fournir tous les ans à l'Agence du revenu du Canada un ensemble de renseignements nominatifs, et ce, sous peine d'amende. Il s'agit notamment du nom des employés et du montant de leur salaire lorsqu'il est supérieur à 100 000 \$, ainsi que de la proportion de leur travail liée à toute autre activité qui n'est pas du ressort des relations de travail, de toutes les dépenses de plus de 5 000 \$ effectuées par un syndicat et du nom des bénéficiaires, des montants reçus et de la nature des services rendus. Ils devront également fournir à l'Agence du revenu la valeur des contrats avec les tiers.

• (1430)

Le projet de loi C-377 prévoit aussi la publication du pourcentage du temps qui est consacré par certaines personnes à la conduite d'activités politiques, d'activités de lobbying et d'autres activités non liées aux relations de travail. La loi prévoit que ces renseignements seront publiés sur le site de Revenu Canada.

Normalement, les gouvernements ne devraient pas avoir à abroger les lois adoptées au cours des législatures précédentes. S'il fallait que ce soit une pratique courante, cela pourrait avoir pour effet de discréditer les gouvernements dans l'opinion publique et de cultiver le cynisme au sein de la population, ou encore de diminuer la confiance des citoyens envers leur gouvernement. En effet, pourquoi un gouvernement devrait-il abroger les lois prises par le gouvernement précédent si celui-ci a gouverné, en principe, l'intérêt de l'ensemble de la population, et non pour sa base électorale?

Ce n'est pas le cas du projet de loi C-4. Ce projet de loi ne vise pas à abroger une loi prise par le gouvernement précédent. Ce projet de loi vise plutôt à abroger deux lois d'initiative parlementaire présentées par deux députés conservateurs, le député Russ Hiebert pour le projet de loi C-377 et le député Blaine Calkins pour le projet de loi C-525.

[Traduction]

Je le répète : le projet de loi C-4 n'abroge pas un projet de loi d'initiative ministérielle de la législature précédente. Il abroge plutôt deux projets de loi d'initiative parlementaire présentés par des députés.

[Français]

Ces deux lois ont été adoptées, sans amendement, par les députés et les sénateurs du parti au pouvoir qui détenait la majorité des votes dans les deux Chambres, et ce, malgré les nombreuses objections soulevées lors de l'étude de ces projets de loi. Ces deux projets de loi ont réussi à contourner les processus rigoureux de révision qui s'appliquent quand il s'agit des projets des lois du gouvernement, et à contourner les processus de consultation établis pour les projets de loi touchant les relations de travail dans les entreprises sous juridiction fédérale. C'est pourquoi il est nécessaire aujourd'hui de poser un second regard plus objectif et plus indépendant sur ces deux lois et de les abroger.

Cependant, avant d'aller plus loin, vous vous demandez peut-être pourquoi ces deux projets de loi sont réunis en un seul projet de loi, soit le projet de loi C-4. N'aurait-il pas été préférable de les étudier séparément? En réalité, ces projets de loi ont de nombreux points en commun. Les étudier ensemble facilite la compréhension de leur portée dans le milieu de travail ainsi que leurs conséquences négatives sur le climat de travail. Ces deux projets de loi ont aussi un impact sur le processus de création et de répartition de la richesse.

D'abord, je le répète, ces deux projets de loi, qui ont été présentés par des députés et non par le gouvernement, sont des projets de loi d'initiative parlementaire. Peut-être avaient-ils reçu l'appui officieux du gouvernement précédent, mais là n'est pas la question. Étant donné l'ampleur des enjeux qu'ils soulèvent, ces projets de loi auraient dû suivre les processus de révision préalables avant d'être présentés à l'autre endroit. En effet, puisqu'il s'agit de projets de loi d'initiative parlementaire, ils n'ont pas eu à suivre le cheminement habituel et plus rigoureux d'un projet de loi du gouvernement.

Quand un ministre prépare un projet de loi, il doit suivre un processus de consultation interne et externe. Le ministère de la Justice est habituellement mis à contribution et doit se prononcer sur un ensemble d'éléments, comme le respect des compétences provinciales et sa cohérence avec la Charte canadienne des droits et libertés. Plusieurs projets de loi du gouvernement font également l'objet de consultations auprès des différents groupes concernés afin qu'ils répondent adéquatement aux problématiques soulevées dans leurs secteurs.

Les gouvernements ont intérêt à faire ces consultations externes et internes s'ils veulent gagner les élections et proposer des solutions adéquates à des problèmes réels. C'est particulièrement vrai pour les projets de loi touchant les relations de travail et le Code canadien du travail. Sur ce point, l'association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale a été on ne peut plus claire dans sa dénonciation du processus suivi dans le contexte de l'adoption du projet de loi C-525. Elle l'a indiqué dans le mémoire qu'elle a présenté au Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles le 10 décembre 2014, et a réitéré ce message récemment à l'autre endroit. À ce titre, je cite le rapport de 2014, qui dit ce qui suit :

[Traduction]

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

L'ETCOF a ajouté qu'il était important d'avoir :

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

[Français]

Rappelons que le Code canadien du travail, qui contient également des dispositions concernant la reddition de comptes des syndicats, a fait l'objet d'une révision complète pendant les années 1996 à 1998. Les syndicats, les employeurs, les agences gouvernementales impliquées et des experts ont travaillé ensemble pour établir des consensus entre le patronat et les syndicats afin de trouver un équilibre dans les relations de travail qui garantira une certaine stabilité ainsi que la paix industrielle.

À cet effet, M. Andrew Simms, qui a présidé le groupe de travail sur la révision du Code canadien du travail, a déclaré ce qui suit au comité de l'autre endroit :

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

Honorables sénateurs, le projet de loi C-525 et le projet de loi C-377 viennent briser cet équilibre.

Ces projets de loi ont un deuxième point en commun : ils émanent des mêmes groupes d'intérêt extrêmes.

[Traduction]

Pour tout dire, ils ont reçu l'appui d'organismes connus pour leur opposition aux syndicats, dont InfoTravail, Merit Canada et d'autres groupes.

Fondé en 2000, InfoTravail a pour mandat de fournir aux employés de l'information sur la façon d'annuler une carte d'adhésion syndicale pendant la campagne d'accréditation, la façon de désaccréditer un syndicat et la façon de déposer une plainte pour pratique déloyale de travail contre un syndicat. InfoTravail donne aussi de l'information aux employeurs sur la façon d'éviter les ennuis juridiques lorsqu'ils sont confrontés à une campagne d'accréditation syndicale.

[Français]

De son côté, Merit Canada a été créé en novembre 2008 pour agir à titre de porte-parole national de huit associations provinciales de la construction à atelier ouvert. Merit Canada succédait à la Canadian Coalition of Open Shop Construction Associations, fondée en 1999 pour contester la constitutionnalité de l'adhésion syndicale obligatoire des travailleurs de l'industrie de la construction au Québec.

Ces organisations souhaitent implanter au Canada le modèle américain et les mêmes règles en matière de relations de travail. Aux États-Unis, comme vous le savez, les organisations syndicales ainsi que les entreprises remplissent un questionnaire afin de divulguer leurs dépenses en matière de relations de travail. De plus, le vote secret y est obligatoire.

[Traduction]

Ces groupes prétendent vouloir harmoniser les règles au Canada et aux États-Unis dans un souci d'équité. Or, comme vous le savez, le Canada et les États-Unis ont des approches différentes en matière de relations de travail. Je pense qu'il est juste de dire que les employeurs aux États-Unis ont parfois une opinion plus négative sur les syndicats.

• (1440)

Finalement, ces deux projets de loi ciblent essentiellement le même groupe : les syndicats. Ils ne contiennent aucune disposition réciproque pour les employeurs.

[Français]

Le projet de loi C-377 ne contient aucune disposition concernant la transparence pour les entreprises et les associations patronales dans le domaine des relations de travail. Cependant, la loi américaine qui a servi d'inspiration au projet de loi C-377 ainsi que les autres lois que l'on retrouve dans certains pays comme la France et l'Australie qui traitent de la transparence prévoient toutes des dispositions pour les entreprises et les associations patronales. Elles sont aussi administrées par le ministère du Travail. Au nom de la démocratie syndicale, le projet de loi C-525 impose le scrutin secret obligatoire lors de campagnes d'accréditation et facilite la révocation de l'accréditation. Il n'impose toutefois aucune obligation aux employeurs afin qu'ils donnent aux syndicats un meilleur accès aux employés de sorte qu'ils puissent exercer leur vote secret de manière plus éclairée. En réalité, le projet de loi C-525 a pour effet d'aider les entreprises à combattre les campagnes d'accréditation et de simplifier la révocation de l'accréditation.

Or, quand les employés ne peuvent s'organiser et discuter de leur problématique collective en milieu de travail, c'est la décision souvent autoritaire de l'employeur qui s'impose. Ainsi, au nom de principes nobles comme la transparence et la démocratie, sur lesquels tout le monde est d'accord, ces lois ont pour effet, en

pratique, de rompre l'équilibre des rapports de force entre les syndicats et les employeurs. Elles ont aussi pour effet de semer la zizanie en milieu de travail et elles vont à l'encontre d'un autre principe démocratique, soit celui de la démocratie en milieu de travail, et j'y reviendrai plus tard.

Bref, ces deux lois ont en commun de s'attaquer à l'intégrité du mouvement syndical et à sa vitalité. Elles ont une immense portée. Le projet de loi C-377 engendrerait des coûts faramineux pour les petites organisations syndicales, ce qui découragerait l'organisation de petites unités. De plus, il divulguerait des informations stratégiques à l'employeur, ce qui réduirait le pouvoir de négociation des organisations syndicales. En outre, le projet de loi C-525 aura également pour effet de réduire le taux de syndicalisation, et j'y reviendrai aussi plus tard.

Ces deux lois constituent une attaque frontale contre les syndicats canadiens, elles affectent l'équilibre délicat des rapports de force entre les employés et les employeurs, et elles sont susceptibles de créer de l'instabilité dans les relations de travail et d'endommager les efforts entrepris pour générer la prospérité économique. Adopter le projet de loi C-4, c'est rétablir l'équilibre des rapports de force tels qu'ils sont négociés généralement dans les codes du travail, et c'est revenir à l'équilibre des forces établi en 1998 dans le cadre d'une vaste révision du Code canadien du travail fondée sur des discussions entre les syndicats, le patronat et le gouvernement.

D'autre part, cela ne veut pas dire que la situation telle qu'elle était avant l'adoption du projet de loi C-377 et du projet de loi C-525 était parfaite. Cela signifie seulement qu'elle était meilleure que celle qui prévaut depuis l'adoption des projets de loi C-377 et C-525.

Je suis fière d'être la marraine de ce projet de loi, étant donné que je n'ai pas voté en faveur des lois que le projet de loi C-4 vise à abroger.

[Traduction]

Je le répète, ces deux lois constituent une attaque frontale contre les syndicats canadiens. Elles déséquilibrent le rapport de force fragile entre les employés et les employeurs. De plus, elles sont susceptibles de créer de l'instabilité dans les relations de travail et de nuire aux efforts déployés pour favoriser la prospérité économique.

Je suis fière de parrainer le projet de loi C-4 parce que je n'ai pas voté en faveur des deux lois que le projet de loi C-4 cherche à abroger.

[Français]

Je vais maintenant parler plus longuement du projet de loi C-525, puisque cette loi est en application. Le projet de loi C-525 a remplacé le système d'accréditation fondé sur les signatures de cartes par un système basé sur le vote secret obligatoire pour les employés sous juridiction fédérale. Les relations de travail entre employeurs et employés sous juridiction fédérale sont régies par trois lois. Le Code canadien du travail régit les relations de travail entre les entreprises du secteur privé, les sociétés d'État et leurs employés. C'est le Conseil canadien des relations industrielles, que j'appellerai le conseil, qui est chargé de gérer le système d'accréditation et de révocation des agents négociateurs pour le secteur privé.

Le secteur public est, quant à lui, régi par deux lois, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi sur les relations de travail au Parlement. C'est la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, que j'appellerai la commission, qui doit gérer le système d'accréditation et de révocation des agents négociateurs dans le secteur public.

Au Canada, jusqu'en 1977, le système d'accréditation syndicale a toujours été fondé sur le système de cartes. Ce système était enclenché dans tous les codes du travail des provinces et du gouvernement fédéral. C'est à partir de 1977 que certaines provinces ont modifié leur code du travail afin d'exiger la tenue d'un vote secret lors d'une demande d'accréditation.

Le système de cartes s'appliquait aux entreprises sous juridiction fédérale jusqu'au 16 juin 2015. Le conseil pouvait, jusqu'à ce moment-là, accorder une accréditation syndicale à un agent négociateur lorsque 50 p. 100 et plus des employés d'une entreprise du secteur privé avaient signé une carte d'adhésion. Lorsqu'il était saisi d'une demande, le conseil vérifiait si les cartes avaient bel et bien été signées sans pression de la part d'un syndicat et si leur nombre représentait vraiment plus de 50 p. 100 des employés. En cas de doute, le conseil pouvait ordonner la tenue d'un scrutin secret, et il l'a fait plusieurs fois. Le conseil détenait donc un pouvoir discrétionnaire, et il l'a utilisé à plusieurs occasions. Lorsque le nombre de cartes signées représentait de 35 à 50 p. 100 des employés, le conseil devait ordonner la tenue d'un vote secret. C'était un scrutin secret obligatoire. Donc, il est faux de prétendre que le système de cartes va à l'encontre du vote secret.

Dans le cas des employés du secteur public, la commission suit une procédure identique pour le dépôt d'une demande d'accréditation lorsque le nombre de cartes est supérieur à 50 p. 100 du nombre d'employés. Toutefois, elle n'accepte pas de demandes d'accréditation lorsque le nombre de cartes représente 50 p. 100 ou moins du nombre d'employés.

Le projet de loi C-525 a modifié le processus d'accréditation en obligeant la tenue d'un vote secret pour toutes les demandes d'accréditation. Le seuil à partir duquel un vote secret est tenu, pour toutes les entreprises, est maintenant de 40 p. 100. Ainsi, dans le secteur privé, un vote secret est tenu pour toute demande d'accréditation lorsque le nombre de cartes signées représente 40 p. 100 du nombre d'employés. L'accréditation est accordée lorsque le vote secret indique que plus de 50 p. 100 des votants souhaitent adhérer au syndicat.

Bien qu'en apparence ce système puisse paraître plus démocratique, il ne l'est pas nécessairement. D'abord, le système actuel accorde l'accréditation lorsque 50 p. 100 des votants veulent adhérer au syndicat. Le système de cartes antérieur exigeait que plus de 50 p. 100 des employés signent les cartes d'adhésion, que les employés doivent payer, en général, même s'il s'agit d'une valeur symbolique. Par ailleurs, et c'est l'argument central, il est erroné de prétendre que le vote secret en milieu de travail est similaire au vote secret tenu dans le cadre d'une élection générale, provinciale ou fédérale. Les employés qui votent pour adhérer ou non à un syndicat en milieu de travail sont plus susceptibles de subir des pressions de la part de leur employeur que s'ils s'expriment dans le contexte d'un système de cartes d'adhésion. Cette réalité est d'autant plus importante que l'employeur refuse généralement toute coopération avec le syndicat pour lui transmettre de l'information concernant les employés et pour permettre à ces derniers de s'informer sur les tenants et aboutissants d'adhérer ou non au syndicat.

En d'autres mots, dans un monde idéal où aucune pression n'est exercée sur les employés, le vote secret est probablement la façon la plus démocratique pour un individu d'exprimer ses choix. Toutefois, la réalité du monde du travail est loin d'être idéale pour la tenue d'un vote concernant l'accréditation et la révocation d'un syndicat.

[Traduction]

Je le répète, dans un monde idéal où aucune pression n'est exercée sur les employés, la tenue d'un scrutin secret est probablement la façon la plus démocratique pour un particulier d'exprimer ses choix. Malheureusement, dans le monde réel, où les employés font l'objet de telles pressions, c'est une autre histoire.

[Français]

Il est clair que le système d'accréditation et de révocation prévu au projet de loi C-525 constitue un frein à la syndicalisation, parce que, très souvent, la tenue d'un vote donne lieu à une cabale de la part de l'employeur, qui peut brandir la menace de la délocalisation ou de la fermeture de l'usine. Les employés expriment alors leur consentement ou leur refus d'adhérer au syndicat dans un climat de peur.

• (1450)

La probabilité d'intimidation est plus faible dans le contexte de la signature de cartes, car les pénalités pour les syndicats, s'il est démontré qu'il y a eu intimidation, sont très élevées. Les syndicats perdent automatiquement leur droit à l'accréditation. Cette réalité est bien documentée dans la littérature académique, et je cite la professeure Sara Slinn, qui a produit une analyse détaillée des procédures de négociation d'accréditation pour le compte du gouvernement ontarien en 2015 :

[Traduction]

De nombreux ouvrages soulignent qu'il est indispensable que les employés puissent s'organiser dans leur lieu de travail, et ils reconnaissent le désavantage considérable des syndicats par rapport aux employeurs à cet égard. Ce déséquilibre existe, car, contrairement à un syndicat, un employeur peut exercer ses droits en matière de propriété et de gestion afin de restreindre l'accès du syndicat aux employés, il a constamment accès aux employés en milieu de travail et exerce sur eux un contrôle permanent, il dispose de renseignements pour entrer en communication avec les employés à l'extérieur du travail et il contrôle le bien-être économique des employés. Cette situation donne aux employeurs une possibilité relativement plus grande d'exercer une influence sur les employés, ce qui cause une asymétrie de l'information qui prive les employés de renseignements sur les options qui s'offrent à eux et sur les conséquences de la syndicalisation, plaçant ainsi les syndicats en position de faiblesse. Ce déséquilibre entre les employeurs et les syndicats sur le plan de l'accès soulève deux enjeux qui sont abordés dans des ouvrages universitaires, c'est-à-dire la possibilité pour les organisateurs d'avoir accès aux milieux de travail et la possibilité pour les syndicats d'avoir accès aux listes d'employés et aux renseignements à leur sujet.

[Français]

Les nouvelles règles imposées par le projet de loi C-525 concernant l'accréditation et la révocation sont également défavorables à la syndicalisation. Depuis l'adoption de ce projet de loi, il suffit que 45 p. 100 des employés signifient qu'ils souhaitent révoquer leur adhésion à un syndicat pour qu'un vote secret soit tenu, alors que le système précédent prévoyait que la volonté des employés soit signifiée par plus de 50 p. 100 des employés pour qu'un vote secret sur la révocation soit organisé.

En fait, les données démontrent que les plaintes d'intimidation à l'attention du conseil, dans le contexte du système de cartes en vigueur jusqu'au 16 juin 2015, étaient peu nombreuses. Les statistiques révèlent que, de 2004 à 2014, le conseil a traité 23 cas d'allégations d'intimidation ou de coercition pendant une campagne de syndicalisation, et que 6 cas d'allégations avaient été retenus. Il s'agit de 6 cas sur une période de 10 ans. De ces six cas, quatre concernaient des gestes d'intimidation de la part de l'employeur. Les deux autres portaient sur des plaintes entre syndicats lors d'une campagne de maraudage.

Par contre, l'expérience des provinces qui ont adopté le système du vote secret a montré que les pratiques d'intimidation de la part de l'employeur sont plus nombreuses lorsque l'accréditation est accordée dans le contexte du vote secret obligatoire plutôt que par un système de signature de cartes.

L'étude effectuée par la professeure Sara Slinn pour le compte du ministère du Travail de l'Ontario nous apprend ce qui suit, et je cite :

[Traduction]

La recherche laisse entendre que...

— les pratiques de travail déloyales de l'employeur —

... au cours du processus d'accréditation sont non seulement courantes, mais aussi délibérées. Un sondage mené auprès de gestionnaires canadiens œuvrant dans des milieux de travail au sein de diverses administrations et ayant récemment fait l'expérience d'une campagne de syndicalisation a révélé que « l'opposition manifeste à l'accréditation syndicale est la norme » et que 80 p. 100 des employeurs de l'échantillon ont admis avoir pris des mesures que l'auteur qualifie d'opposition ouverte à l'accréditation syndicale [...]

[Français]

À la lumière de ces faits, peut-on affirmer que le vote secret est plus démocratique que le système de cartes? Que dirait-on si les électeurs qui vont aux urnes devaient exercer leur devoir de citoyen sous la pression de perdre leur emploi? Les Canadiens ont adopté des lois et des règlements pour qu'il n'en soit pas ainsi. Le projet de loi C-525 ne prévoit aucune balise pour limiter les agissements de l'employeur lors d'une campagne d'accréditation.

De plus, contrairement à la majorité des lois provinciales, le projet de loi C-525 ne prévoit aucun délai précis entre le dépôt de la demande d'accréditation et la tenue du vote secret. Or, comme l'affirme la professeure Slinn :

[Traduction]

Le retard dans la tenue du scrutin réduit considérablement les chances d'accréditation lorsqu'il n'y a pas de délai prescrit pour la tenue du vote ou que ce délai n'est pas bien respecté.

[Français]

Le cas de la campagne de syndicalisation des pilotes de WestJet tend à confirmer ce fait, puisque le vote secret a eu lieu un mois après le dépôt de la demande d'accréditation et s'est échelonné sur une période de deux semaines. Il n'est pas surprenant que la campagne ait échoué. La syndicalisation étant forte parmi les pilotes canadiens, on peut supposer que la longueur des délais explique l'échec de cette campagne.

Plusieurs études effectuées au Canada indiquent que l'introduction du vote secret obligatoire dans le Code du travail des provinces est en partie responsable de la baisse du taux de syndicalisation. Les études américaines vont dans le même sens.

La dernière étude sur le sujet a été menée en 2013 par le ministère des Ressources humaines et du Développement social avant l'adoption du projet de loi C-525. Elle démontre sans équivoque que le mode par vote secret adopté par certaines provinces est responsable en grande partie de la baisse de la syndicalisation au Canada.

Je cite les conclusions de cette étude :

[Traduction]

De 1993 à 1997, la proportion des employés du secteur privé canadien assujettis à un système de vote obligatoire est passée de 23 p. 100 à 53 p. 100. En 2001, cette proportion s'est élevée à 61 p. 100, pour ensuite atteindre un sommet de 63 p. 100 en 2008.

Durant cette période, c'est-à-dire depuis le début des années 1990, le taux de syndicalisation dans le secteur privé a enregistré une baisse constante. De 1997 à 2012, soit la période visée par la présente étude, le taux de syndicalisation est passé de 23 p. 100 à 19 p. 100.

Rappelons qu'il s'agit du secteur privé.

La présente étude examine le lien entre l'adoption d'un système de vote obligatoire et la baisse du taux de syndicalisation dans le secteur privé. Nous avons constaté que le système de vote obligatoire contribue de manière importante au déclin du taux de syndicalisation dans le secteur privé au Canada. On estime que si tous les gouvernements canadiens n'avaient pas eu recours depuis 1997 au système de vote obligatoire pour l'accréditation syndicale, le taux de syndicalisation au sein du secteur privé aurait été considérablement plus élevé en 2012. Des simulations montrent que le taux de syndicalisation aurait augmenté d'environ un demi-point de pourcentage depuis 1997 au lieu de connaître une baisse de quatre points de pourcentage.

[Français]

Cette étude, effectuée par le ministère en 2013 et tenue secrète jusqu'à tout récemment, indique que si le pourcentage des salariés au Canada couvert par l'obligation d'un vote secret était resté au niveau de 1997, soit à 53 p. 100, le taux de couverture syndicale aurait été alors de 23,5 p. 100 au lieu de 19 p. 100. Ces résultats corroborent les résultats des études précédentes effectuées sur ce sujet. En effet, les institutions de recherche indépendantes comme l'OCDE et des instituts de recherche universitaires sont unanimes pour dire que la stagnation des revenus d'emploi est en partie attribuable à l'affaiblissement des forces syndicales.

Un autre impact de l'affaiblissement des syndicats dans la répartition de la richesse se situe au niveau de la croissance des inégalités de revenu. Le coefficient de Gini est une mesure utilisée pour évaluer la croissance ou la réduction des inégalités de revenu et pour comparer celles-ci entre les pays. Cet indicateur montre que les inégalités de revenu ont augmenté significativement au Canada au cours de la période de 1980 à 1990, et jusqu'au début des années 2000. L'indicateur est demeuré stable ensuite. Cela correspond à la période où le vote secret obligatoire est devenu populaire et où un pourcentage croissant de la main-d'œuvre au Canada a été assujéti à cette forme d'accréditation. En effet, comme je le disais plus tôt, le pourcentage de la main-d'œuvre canadienne assujéti au système de vote secret pour la syndicalisation a augmenté de 174 p. 100 de 1982 à 2014. Pendant cette période, la couverture syndicale a baissé de 28 p. 100 au Canada et le coefficient de Gini a augmenté de 10 p. 100. La méthode d'accréditation n'explique pas tout. D'autres facteurs, comme la structure de l'économie, doivent également être considérés pour expliquer cette détérioration dans la répartition des revenus, mais la méthode d'accréditation constitue un facteur aggravant.

• (1500)

J'aimerais aussi vous faire remarquer, honorables sénateurs, que, alors qu'il devient plus difficile pour les travailleurs de se syndiquer, on constate qu'une proportion de plus en plus importante de

personnes employées, soit plus de 10 p. 100 des personnes occupées au Québec, appartiennent à des ordres et à des corporations professionnels auxquels l'adhésion est presque obligatoire. Selon une étude effectuée pour le compte de la Fédération des Chambres de commerce du Québec, le nombre et la proportion d'individus sur le marché du travail qui appartiennent à un ordre professionnel sont en croissance, en nombre et en pourcentage. À l'heure actuelle, près de 9,4 p. 100 des personnes employées au Québec appartiennent à un ordre professionnel. Ces associations professionnelles ont un pouvoir de négociation de plus en plus important et réussissent à imposer par toutes sortes de moyens des rémunérations substantielles. Est-ce un autre facteur qui explique la croissance des inégalités de revenus gagnés? Le Sénat devrait se pencher sur cette nouvelle réalité du marché du travail et sur les conséquences qu'elle engendre sur la répartition de la richesse.

Bref, il est erroné de prétendre que le vote secret obligatoire assure une plus grande démocratie au travail, parce que le projet de loi C-525 rend l'accréditation plus difficile et la révocation plus facile. En effet, si on définit la démocratie au travail comme la possibilité pour le personnel de cerner les problématiques collectives qui affectent leur productivité, leur qualité de vie au travail et leur participation aux décisions de gestion de l'entreprise, ce que permet souvent la syndicalisation, le projet de loi C-525 encourage plutôt le modèle de gestion autocratique.

Je le répète, il n'y a pas de système parfait d'accréditation syndicale. Le système que l'on a connu avant l'adoption du projet de loi C-525 n'était pas parfait, mais il était préférable au vote secret obligatoire, parce qu'il permettait aux employés de s'exprimer sans avoir à subir de pressions de la part de l'employeur.

Par ailleurs, l'abrogation du projet de loi C-525 permettra de corriger une erreur typographique contenue dans le libellé du projet de loi, qui a pour effet d'abolir certains pouvoirs de la commission. Le gouvernement avait promis de corriger cette coquille, mais il ne l'a pas fait. Le Sénat a donc adopté, en décembre 2014, un mauvais projet de loi, non seulement du point de vue de son contenu, mais également au niveau de la structure de son libellé. On peut se demander où était passée l'indépendance des sénateurs.

Comme vous le savez, chers collègues, le projet de loi C-377 a été adopté juste avant que le Parlement ne soit prorogé, soit au moment où la majorité gouvernementale au Sénat a réussi à mettre un terme à l'obstruction systématique menée par les sénateurs libéraux.

Analysé sous l'angle de critères objectifs, le projet de loi C-377 n'aurait jamais dû être adopté. La probabilité qu'il soit déclaré inconstitutionnel est très forte, parce qu'il empiète sur les compétences des provinces. D'ailleurs, sept provinces ont exprimé leur mécontentement face à ce projet de loi. Il porte atteinte également au respect de la vie privée et à son droit. Plusieurs sénateurs libéraux et indépendants se sont exprimés éloquemment contre l'adoption de ce projet de loi. Je les invite à reprendre leurs arguments devant vous. Je ne les nommerai pas tous, car j'ai peur d'en oublier. Par ailleurs, il importe de mentionner que le projet de loi C-377 n'a pas été appliqué en 2016, et que sa mise en œuvre est coûteuse pour l'administration publique et pour les syndicats.

Je rappellerai que la première mouture du projet de loi C-377, soit le projet de loi C-317, avait été présentée à l'autre endroit en 2011 et que son Président avait jugé ce projet de loi irrecevable, puisqu'il exigeait, selon lui, une motion de voies et moyens. En d'autres mots, il devait être déposé par une ou un ministre de la Couronne. Le projet de loi C-317 avait donc été rayé du Feuilleton. Le député conservateur avait retravaillé son projet de loi pour ensuite présenter et déposer le projet de loi C-377 en 2012. Celui-ci a été adopté à l'autre endroit en décembre 2012. Une fois arrivé au Sénat, ce projet de loi a été chaudement débattu et a été amendé, notamment par le sénateur Segal. Il a ensuite été renvoyé à l'autre

endroit en juin 2013. Toutefois, lorsque la session a été prorogée à l'été 2013, les amendements apportés par le sénateur Segal sont tombés et le projet de loi C-377 est revenu intact au Sénat. Son adoption à l'étape de la troisième lecture a eu lieu pendant les derniers jours de juin 2015, sans amendement.

Permettez-moi de vous rappeler que le domaine des relations de travail est une compétence provinciale pour les entreprises qui en relèvent et que les syndicats sont assujettis à des dispositions de transparence et de reddition de comptes en vertu du Code du travail fédéral et de celui de huit provinces, exception faite de l'Alberta et de l'Île-du-Prince-Édouard. Le Code canadien du travail prévoit également des dispositions de divulgation pour les organisations patronales. La quasi-totalité des experts et juristes a affirmé que le projet de loi C-377 empiète sur le pouvoir des provinces de gérer leurs relations de travail et qu'il porte atteinte au droit à la vie privée. Il génère aussi de nombreux problèmes financiers pour les organisations ouvrières et les fiduciaires des syndicats.

Toutefois, j'aimerais rappeler — parce que je n'entrerai pas dans les détails de ce projet de loi; je conseille plutôt à mes pairs de le faire — les observations contenues dans le rapport du Comité sénatorial permanent des banques et du commerce qui a été présenté au Sénat le 13 juin 2013 :

[Traduction]

Bien que le Comité adopte le projet de loi C-377 sans amendement, il tient à noter qu'à la suite de trois semaines d'étude — après avoir entendu le témoignage de 44 témoins et reçu de nombreux mémoires de la part de gouvernements, d'organisations syndicales, d'universitaires et d'associations professionnelles, entre autres — on a soulevé dans la grande majorité des témoignages et mémoires d'importantes préoccupations au sujet de cette mesure législative.

L'une de ces principales inquiétudes concerne la validité constitutionnelle du projet de loi en ce qui a trait à la répartition des pouvoirs et la Charte. On a également soulevé d'autres points portant sur la protection des renseignements personnels, le coût et l'importance d'une plus grande transparence et le manque de précision quant aux entités visées par le projet de loi.

Le Comité partage ces préoccupations.

Le Comité n'a proposé aucun amendement car il est préférable que ces questions importantes soient débattues par l'ensemble du Sénat.

[Français]

Chers collègues, si le comité n'a pas présenté d'amendement, c'est que le projet de loi C-377 n'était pas amendable. Il n'y a qu'une chose à faire : abroger cette loi que l'on peut considérer comme indigne.

Précisons que l'abrogation du projet de loi C-377 évitera un recours devant les tribunaux, que les protagonistes risquent fort probablement de remporter. En effet, l'Alberta Union of Provincial Employees a lancé une contestation constitutionnelle du projet de loi C-377 en juillet 2015. Elle a accepté de suspendre les procédures jusqu'à l'adoption du projet de loi C-4, si jamais il est adopté. L'Association du Barreau canadien et le Commissariat à la protection de la vie privée, qui ont exprimé de vives inquiétudes à l'idée que le projet de loi C-377 risque d'enfreindre le droit à la vie privée des personnes, ont indiqué que le projet de loi pourrait faire l'objet d'une contestation sur ces motifs.

Avant de terminer, j'aimerais dire quelques mots sur les mesures transitoires prévues dans le projet de loi C-4. Elles concernent le

projet de loi C-525 et prévoient que les demandes d'accréditation faites pendant la période où le vote secret est obligatoire seront étudiées en vertu du régime prévu à cet effet.

En somme, l'adoption du projet de loi C-4 permettra de rétablir un équilibre dans les relations de travail. En ces temps où il est nécessaire de favoriser la stabilité dans les relations de travail et le dialogue social, et où l'adaptation aux changements est inévitable, tous les Canadiens espèrent une prospérité renouvelée, alors que la population vieillit. Sur ce point, j'aimerais souligner le fait que plusieurs études démontrent que lors des campagnes de révocation d'accréditation et lorsqu'il y a de la turbulence dans les relations de travail, les indices boursiers baissent. Cela envoie un message à ceux et celles qui gèrent les activités en milieu de travail : la paix industrielle et la stabilité dans les relations de travail ont une valeur. Il vaut mieux s'entendre avec ses employés sur des façons de faire mutuellement avantageuses que de gouverner avec une conception étroite des droits de gérance.

Les syndicats ont joué un rôle majeur dans l'édification de nos programmes sociaux et dans la mise en place de mécanismes de répartition de la richesse. Ils sont encore appelés à jouer un rôle important dans nos sociétés démocratiques. Il est illusoire de chercher à les abolir. Au lieu de voir les syndicats comme des organisations qui représentent des problèmes, il faut plutôt comprendre qu'ils font partie de la solution.

[Traduction]

En conclusion, nous devons adopter le projet de loi C-4 et abroger les projets de loi C-377 et C-525. En effet, nous pouvons affirmer de façon objective que ces lois comportent des lacunes, non seulement en raison des processus qui ont été employés pour les faire adopter, mais aussi à cause de leur contenu.

Merci beaucoup.

[Français]

L'honorable Claude Carignan (leader de l'opposition) : Madame la sénatrice accepterait-elle de répondre à une question?

La sénatrice Bellemare : Certainement.

• (1510)

Le sénateur Carignan : Vous dites que vous n'avez pas voté en faveur du projet de loi C-525, et que vous vous êtes abstenue de voter, parce que vous étiez en désaccord pour une question technique. Lors de votre présentation, vous avez dit que le vote secret n'est pas une panacée, mais qu'il peut accroître la crédibilité et la légitimité des syndicats. Le système d'accréditation par cartes, toutefois, existe depuis le début de la syndicalisation. Il s'est avéré utile par le passé, mais on peut penser qu'il est légitime de le revoir au XXI^e siècle. Que s'est-il passé pour que vous fassiez un virage à 180 degrés?

La sénatrice Bellemare : Ce qu'il faut comprendre, c'est que j'avais proposé des amendements en comité. Malheureusement, les honorables sénateurs ici présents qui ne siégeaient pas au comité n'ont pas pu le savoir, parce que le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles n'a pas rapporté les amendements que j'avais proposés.

J'ai proposé deux types d'amendement. Le premier type visait à raccourcir les délais. Si on doit tenir un vote secret, je suis convaincu qu'il faut absolument mettre en place des balises pour que ce vote secret puisse s'exprimer. Le projet de loi C-525 ne donne aucune balise à cet effet. Il ne prévoit aucun délai, et il ne prévoit pas non plus de baliser et de permettre l'accès aux syndicats.

C'est donc dans ce contexte que j'ai proposé des amendements au comité. J'ai proposé également de corriger l'erreur typographique. Cependant, à l'époque, comme vous le savez, je faisais partie d'un caucus et, compte tenu de ce fait, je me suis abstenue de voter. Par contre, le projet de loi C-377 m'apparaissait un projet de loi complètement indigne en raison de nos principes, auxquels il ne souscrivait pas.

Dans le contexte du projet de loi C-525, je le répète, le vote secret est une expression de la démocratie, mais, pour qu'il fonctionne, il doit s'exprimer dans un contexte bien balisé. D'ailleurs, comme je le rappelle, le président du comité tripartite qui a présidé à la révision du Code canadien du travail en 1998 a bien dit qu'il y avait des divergences de points de vue. Les employeurs voulaient le vote secret et les employés voulaient continuer d'utiliser le système de cartes. Ils sont arrivés avec un système. Laissons-les négocier, et ils en arriveront peut-être un jour à un système où le vote secret sera la panacée et sera effectué de manière plus générale. On ne le sait pas. Nous sommes à une ère technologique très différente. Pour l'instant, la plupart des votes concernant l'accréditation s'exercent en milieu de travail, et les données dont nous disposons démontrent qu'il y a des problèmes en milieu de travail lorsqu'on a...

Son Honneur le Président : Excusez-moi, madame la sénatrice, votre temps de parole est écoulé. Voulez-vous cinq minutes de plus?

La sénatrice Bellemare : S'il y a d'autres questions, c'est avec plaisir que j'y répondrai. Merci, monsieur le Président.

[Traduction]

Son Honneur le Président : Le consentement est-il accordé, honorables sénateurs?

Des voix : D'accord.

[Français]

Le sénateur Carignan : Si votre préoccupation est l'intimidation en milieu de travail, que pensez-vous du fait de tenir plutôt le vote à distance, comme dans certains États américains, donc par la poste ou par voie téléphonique ou électronique? Cela garantirait le vote secret et éviterait l'intimidation en milieu de travail, comme vous le craignez.

La sénatrice Bellemare : J'aimerais vous rappeler deux choses. Je ne suis pas d'accord avec le processus et le contenu du projet de loi C-525. Je ne pense pas que nous devrions débattre de ce que devrait contenir le projet de loi C-525, si le vote devrait se faire par voie électronique. Ce n'est pas à nous d'en décider. En matière de relations de travail, il y a des employeurs, des syndicats, des agences gouvernementales. Cela nous a bien servis par le passé et cela peut encore nous servir. C'est à eux de décider comment gérer les relations de travail.

Pour l'instant, ce que je peux répondre, c'est que le projet de loi C-525 est un mauvais projet de loi, parce qu'il n'a pas suivi les processus habituels et que, dans sa substance, il ne permet pas l'expression d'un vote secret neutre.

[Traduction]

L'honorable Yonah Martin (leader adjointe de l'opposition) : J'ai une question à poser à la sénatrice Bellemare.

Vous avez dit que vous vous inquiétez du fait que l'intimidation est très courante dans les syndicats. Ainsi, l'abrogation des deux projets de loi d'initiative parlementaire fait partie de ce projet de loi.

Je me pose des questions parce que l'élimination du scrutin secret, qui est un principe fondamental en démocratie, et le rétablissement

du système de cartes permettent de craindre l'intimidation et la fraude si des pressions sont exercées sur les employés pour qu'ils donnent leur appui à un syndicat ou s'ils sont faussement informés que leur signature sur la carte indique simplement qu'ils veulent obtenir plus de renseignements.

Je sais que des sondages ont été effectués avant l'adoption du projet de loi C-525. Le sondage Léger réalisé au Québec en 2013 et le sondage Nanos de 2011 avaient révélé que l'appui au scrutin secret atteignait 84 à 86 p. 100. Je suis curieuse de savoir si vous disposez de statistiques recueillies après l'adoption du projet de loi C-525, qui montreraient une baisse radicale de ces chiffres indiquant un manque d'appui à l'égard du projet de loi.

Pour ce qui est de l'abrogation du projet de loi C-525, je me demande quelle en est la justification et quels sondages ou consultations ont eu lieu auprès des membres du mouvement syndical, parce que l'appui était manifestement très élevé.

[Français]

La sénatrice Bellemare : Je remercie la sénatrice Martin pour sa question. Je ne connais pas les chiffres récents sur cette question. Ce que l'on sait, c'est que le Conseil canadien des relations industrielles, en l'espace de 10 ans, a reçu très peu de plaintes d'intimidation de la part des syndicats dans le cadre du système par cartes. Par contre, récemment, de juin 2015 à février 2016, on a reçu 10 plaintes validées. En fait, on en a reçu 24 sur les 64 demandes d'accréditation, dont 10 ou 11 ont été validées. C'est beaucoup plus que dans le cadre du système précédent.

Si on demandait aux gens s'ils étaient vraiment au courant de la façon dont s'exprime le vote secret, je ne sais pas ce qu'ils répondraient. Si on leur demandait s'ils seraient prêts à aller voter aux élections sous la menace de perdre leur emploi, je ne sais pas comment ils s'exprimeraient. Je pense qu'ils souhaiteraient avoir un vote secret exprimé dans la neutralité.

Cependant, je suis d'accord avec vous pour dire que l'expression d'un vote secret est quelque chose de très important et que c'est une expression de la démocratie. Or, le système par cartes, dans le milieu de travail, en pratique, est un système où la démocratie s'exerce aussi. Par ailleurs, dans le système par cartes, il y a aussi le vote secret. Dès que le conseil a la moindre intuition que les cartes ne sont pas signées par plus de 50 p. 100 de la population, il peut exiger un vote secret. Il l'a fait, et il est obligatoire dans d'autres circonstances.

Il n'y a donc pas de système parfait, mais, dans le domaine des relations de travail, le système par cartes paraît plus efficace que le système par vote secret.

[Traduction]

Son Honneur le Président : Le temps de parole de la sénatrice Bellemare est encore une fois écoulé. Il lui appartient de décider si elle souhaite ou non demander plus de temps pour répondre à des questions.

Demandez-vous plus de temps, sénatrice Bellemare?

[Français]

La sénatrice Bellemare : Je demande encore cinq minutes, s'il vous plaît.

Son Honneur le Président : Le consentement est-il accordé?

Des voix : Oui.

[Traduction]

L'honorable Stephen Greene : Je m'intéresse à votre position sur le vote secret. Nous avons eu ce débat au Comité sur la modernisation. Je suis sûr que vous vous en souvenez. Au comité, vous étiez en faveur du vote secret. Je m'interroge sur la différence entre votre position à ce sujet et votre position concernant le projet de loi.

[Français]

La sénatrice Bellemare : Je suis d'accord, comme tout le monde, pour dire que le vote secret est une expression de la démocratie. C'est un symbole important, mais, en pratique, dans le milieu de travail, le vote secret ne s'exerce pas avec toute la neutralité, avec toutes les conditions externes nécessaires pour que la personne puisse exprimer vraiment son opinion.

• (1520)

Les études montrent que le vote secret donne lieu à des mesures d'intimidation de la part de nombreuses d'entreprises. C'est d'ailleurs pour cette raison que certaines études proposent la tenue d'un vote secret et la mise en place de balises pour que les syndicats puissent entrer dans l'entreprise afin de prononcer leur discours et de rencontrer les syndiqués. Dans de telles conditions, les employeurs et les employés pourraient s'entendre.

Pour l'instant, les syndicats n'ont pas la possibilité d'entrer en contact avec les employés. En ce qui concerne les employeurs, il peut être très facile d'intimider et de congédier. Cela se fait; le conseil a des exemples précis, et on pourra en débattre plus longuement si vous le souhaitez.

Le sénateur Carignan : J'ai beaucoup de difficulté à vous suivre, sénatrice Bellemare.

Si je comprends bien, vous dites que le vote secret est moins bon que l'utilisation des cartes pour s'assurer de la légitimité du caractère libre et volontaire de l'adhésion au syndicat. Dans ce cas, pourquoi un commissaire ou un tribunal du travail ordonne-t-il un vote secret lorsqu'il existe un doute par rapport au caractère libre et volontaire de la signature des cartes?

Dans plusieurs législations provinciales, lorsqu'il y a présence d'un doute par rapport à la signature des cartes, on ordonne un vote secret pour préserver le caractère libre et volontaire. Ne trouvez-vous pas qu'il y a dichotomie et que cela est contraire à vos propos?

La sénatrice Bellemare : Non, pas du tout. Je ne vois aucune contradiction quant à ces deux positions.

(Sur la motion de la sénatrice Martin, le débat est ajourné.)
