



# DÉBATS DU SÉNAT

---

1<sup>re</sup> SESSION      •      42<sup>e</sup> LÉGISLATURE      •      VOLUME 150      •      NUMÉRO 96

---

## **LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL**

PROJET DE LOI MODIFICATIF—TROISIÈME LECTURE—  
SUSPENSION DU DÉBAT

Discours de

l'honorable Diane Bellemare

Le mardi 14 février 2017

## LE SÉNAT

Le mardi 14 février 2017

### LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

PROJET DE LOI MODIFICATIF—TROISIÈME LECTURE—  
SUSPENSION 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 troisième fois.

— Honorables sénateurs, je vous demande d'adopter promptement le projet de loi C-4. Comme vous le savez, ce projet de loi abroge deux lois qui ont été adoptées lors de la dernière session de la 41<sup>e</sup> législature. Il s'agit de lois déposées par des députés et qui concernent les syndicats. Ces deux projets d'initiative parlementaire, le projet de loi C-377 et le projet de loi C-525, n'auraient jamais été adoptés ni même présentés sous la forme qu'on leur connaît s'il avait fallu qu'ils soient proposés par le gouvernement.

[Traduction]

La raison est simple. Les deux projets de loi n'étaient pas dignes d'être des projets de loi du gouvernement.

[Français]

Ces deux projets de loi modifient des paramètres importants de la législation liée aux syndicats, et cela, sans avoir fait l'objet de consultations préalables auprès des groupes concernés ou d'une analyse rigoureuse de la part du ministère de la Justice.

[Traduction]

Comme le décrit Warren Newman, avocat général principal, Section du droit administratif et constitutionnel au ministère de la Justice :

Lorsque le gouvernement propose une politique, il y a tout un processus interne qui est suivi. Le cabinet examine la politique puis formule des recommandations à l'intention de la ministre et du ministère de la Justice pour qu'on rédige une mesure législative qui correspond à la politique qui a été élaborée.

Évidemment, le processus n'est pas le même dans le cas des projets de loi d'initiative parlementaire. Parfois, des dispositions de ces projets de loi, qui en apparence semblent s'intégrer à l'ensemble du régime législatif, peuvent en réalité impliquer la mise en place de règles qui n'ont pas été nécessairement bien réfléchies et qui ne cadrent pas avec l'ensemble du régime législatif.

M. Newman, qui est venu témoigner pas plus tard que la semaine dernière dans le cadre de l'étude du projet de loi par le comité, poursuit en disant ceci :

C'est un problème auquel nous sommes confrontés lorsqu'il s'agit de projets de loi d'initiative parlementaire.

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

Le résultat de ce processus, c'est que l'un des projets de loi, le projet de loi C-377, appelé le projet de loi sur la divulgation, est fort probablement inconstitutionnel puisque sept provinces ont dit qu'il empiète sur leur champ de compétence et n'est pas conforme à la Charte.

D'autre part, le projet de loi C-525, le projet de loi sur le scrutin secret, contient des erreurs et n'a pas suivi le processus de consultation approprié que suivent habituellement les projets de loi du gouvernement. Les syndicats s'opposent fortement aux deux projets de loi et de nombreux autres groupes en sont préoccupés, même des associations d'employeurs.

[Français]

Je le répète, le projet de loi C-377 est fort probablement inconstitutionnel et sera contesté devant les tribunaux si le projet de loi C-4 n'est pas adopté. Il constitue également une attaque à la vie privée, comme l'a affirmé le commissaire à la protection de la vie privée du Canada dans le cadre du débat sur le projet de loi en 2015.

Pour sa part, le projet de loi C-525 n'a jamais fait l'objet de consultations préalables auprès des syndicats et des patrons, et il compromet le système tripartite des relations de travail sur la scène fédérale, mais j'y reviendrai.

En fait, les parrains de ces deux projets de loi ne tiennent pas les syndicats en haute estime. Par exemple, lors de son discours à l'étape de la deuxième lecture du projet de loi C-525, le député Calkins a tenu les propos suivants, et je cite :

Nous savons que ce ne sont pas tous les travailleurs qui souhaitent être syndiqués. Nous savons aussi que les syndicats sont motivés par la soif du pouvoir et qu'ils sont financés en permanence par les cotisations des laborieux travailleurs qu'ils prétendent représenter.

Ensuite, il a ajouté ce qui suit :

La voix des travailleurs est étouffée au profit des souhaits personnels des dirigeants et des organisateurs syndicaux. La démocratie ne doit pas s'exercer en supprimant des droits.

Les deux députés conservateurs qui ont présenté ces projets de loi ont joui du soutien d'organisations comme LabourWatch et Merit Canada, qui ont la réputation de ne pas trop aimer les syndicats. Ainsi, la mission principale de LabourWatch est de prévenir la syndicalisation et d'aider les employés à révoquer l'accréditation syndicale.

[Traduction]

En fait, ces deux projets de loi d'initiative parlementaire ont reçu l'appui explicite d'organismes hostiles aux syndicats et l'appui implicite de l'ancien gouvernement. Les résultats du vote montrent que ces projets de loi ont été adoptés par la majorité conservatrice des deux Chambres, à l'exclusion de certains sénateurs dissidents. Les libéraux et les néo-démocrates s'y sont farouchement opposés.

Qu'est-ce qui se cache derrière les deux projets de loi d'initiative parlementaire que le projet de loi C-4 abrogerait? Comme la sénatrice Fraser l'a bien dit dans l'allocution qu'elle a faite à l'étape de la deuxième lecture du projet de loi C-525, ces projets de loi visaient carrément à affaiblir les syndicats.

[Français]

En soulignant le fait que, traditionnellement, les modifications au Code canadien du travail ont fait l'objet de consultations appropriées et de consensus, la sénatrice Fraser a dit ce qui suit, et je la cite :

Le projet de loi [C-525] n'a pas fait l'objet d'un tel consensus. En fait, on n'a même pas tenté d'en arriver à un consensus. Pour ce qui est de faire la démonstration d'un besoin, le seul besoin que je vois est le besoin perçu par le gouvernement de minimiser le rôle des syndicats dans notre société. Selon moi, cela ne correspond pas aux objectifs nobles que le Parlement devrait viser.

[Traduction]

Quel est l'objet du projet de loi C-4? L'objet du projet de loi C-4 est de reconnaître l'importance d'établir de bonnes pratiques de relations de travail au Canada en rétablissant l'équilibre entre les employeurs et les syndicats. En fait, l'intention du projet de loi en question est d'assurer l'avenir et la stabilité des relations de travail au Canada.

Chers collègues, je suis sûre que, si les projets de loi C-377 et C-525 avaient été étudiés par le Sénat actuel plutôt que par le Sénat du dernier Parlement, ils ne seraient pas devenus loi. En effet, ce ne sont pas des lois judicieuses et elles ne font rien pour l'intérêt public. Elles n'ont été adoptées que parce que le gouvernement précédent voulait qu'elles soient adoptées.

En 2014, j'ai prononcé un discours au Sénat dans lequel j'ai donné une liste des questions raisonnables qu'un sénateur devrait se poser pour déterminer, de façon indépendante, comment il devra voter. Les voici :

[Français]

Le projet de loi est-il constitutionnel? Respecte-t-il les compétences provinciales et la Charte canadienne des droits et libertés? Est-il conforme aux traités et accords internationaux entérinés par le Canada? Porte-t-il atteinte à une minorité, à un groupe particulier ou à un groupe défavorisé? A-t-il des impacts négatifs sur une ou des provinces ou sur un territoire? Le projet de loi a-t-il fait l'objet de consultations appropriées? Contient-il des erreurs techniques ou de traduction?

J'ajouterais aussi la question suivante, étant donné qu'elle est prise en considération à la Chambre des lords ainsi qu'au sein d'autres sénats dans le monde : le projet de loi a-t-il fait l'objet d'une promesse électorale?

[Traduction]

Une fois qu'on les a ainsi passés à la loupe, il est évident que le projet de loi C-377 n'est pas judicieux, et le projet de loi C-525 non plus.

Le projet de loi C-377, qui oblige les syndicats à dévoiler des renseignements financiers personnels en ligne, est fort probablement inconstitutionnel. Sept provinces s'y sont d'ailleurs opposées puisqu'il empiète sur leurs compétences. La plupart des juristes qui se sont présentés au Sénat depuis 2013 les ont appuyées. Ils sont d'avis que le projet de loi est inconstitutionnel et enfreint les droits à la vie privée.

Le projet de loi C-525 concernant le vote secret obligatoire, qui est entré en vigueur en juin 2015, apportait des changements importants au système d'accréditation et de révocation de l'accréditation des syndicats. Il a rendu obligatoire le vote secret en tout temps et a assoupli les conditions de révocation de l'accréditation des syndicats. Le projet de loi C-525 est peut-être constitutionnel, il modifiait le Code canadien du travail et aurait dû ainsi faire l'objet de consultations et de débats entre les parties concernées. Après tout, le projet de loi C-525 porte sur les règles entourant un droit fondamental reconnu par la Constitution, soit celui de la liberté d'association, qui est garanti par l'article 2 de la Charte canadienne des droits et libertés. Ces règles ont des conséquences économiques importantes, notamment sur la création et la distribution de la richesse.

[Français]

En 2014, l'association des Employeurs des transports et des communications de régie fédérale (ETCOF) a condamné le processus utilisé pour l'adoption du projet de loi C-525. Il s'agit de l'association patronale la plus importante sur la scène fédérale. En 2014, les représentants de cette association ont affirmé ce qui suit devant le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles :

Malgré notre appui au projet de loi C-525, nous émettons de sérieuses réserves au sujet du recours au projet de loi d'initiative parlementaire pour modifier le Code... Les consultations pré-législatives entre les trois parties revêtent une grande importance, mais on les contourne au moyen de projets d'initiative parlementaire ponctuels qui modifieraient le Code.

Ce recours pour réformer le droit du travail tend à politiser les relations industrielles. De plus, il causera un jeu du pendule qui oscillera d'une loi extrême à une autre et déstabilisera les relations de travail.

Chers collègues, je tiens également à vous faire remarquer que, lors de l'étude à l'étape de la deuxième lecture à l'autre endroit, avant l'adoption même du projet de loi C-525, cette association d'employeurs mettait en garde les députés quant au danger d'avaliser le processus menant à l'adoption du projet de loi C-525.

À ce sujet, la sénatrice Fraser, lors son discours à l'étape de la deuxième lecture en 2014, a rapporté ce qui suit...

[Traduction]

Écoutez M. John Farrell, directeur exécutif du plus grand groupe d'employeurs fédéraux, l'ETCOF.

Voici ce qu'il a dit au comité de la Chambre :

Nous croyons que l'utilisation des projets de loi émanant de députés risque de créer un précédent dangereux sur le plan fédéral. Si l'on n'a pas de consultation ou de soutien adéquat, des propositions qui ne sont pas nécessaires ou qui ne sont pas réalistes peuvent devenir lois, et l'équilibre nécessaire pour assurer la stabilité des relations du travail sera perturbé.

C'est le vice-président de la plus grande association d'employeurs.

Ils ont récemment repris cet argument. Je vais citer M. Derrick Hynes, directeur exécutif des ETCOF, qui a récemment dit, le 2 février 2017, au Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles, à propos du premier point :

[...] ETCOF a toujours soutenu que le processus qui a mené à l'adoption du projet de loi C-525 était inapproprié. Le gouvernement avait présenté une mesure législative d'initiative parlementaire, en l'occurrence le projet de loi C-525, pour introduire un processus d'accréditation et de révocation pour toutes les organisations sous réglementation fédérale.

Nous en avons parlé hier, mais je tiens à répéter certains points.

Nous ne considérons pas que le recours à une mesure législative d'initiative parlementaire contrevienne aux principes démocratiques, mais nous estimons que ces mesures ne devraient pas être utilisées pour modifier le Code canadien du travail. Pendant des décennies, on a eu recours à un mécanisme consultatif tripartite efficace pour apporter ce genre de modifications. Lorsque les trois principales parties prenantes, soit le gouvernement, le syndicat et la partie patronale, décidaient de concert de modifier le Code et les règlements afférents, elles menaient au préalable de vastes consultations.

M. Hynes a poursuivi en disant que la présentation d'un projet de loi d'initiative ministérielle nous permet d'assurer :

[...] davantage de rigueur au processus. Les comités ont généralement accès à des recherches et à des analyses et peuvent se prévaloir de ressources internes importantes, notamment l'expertise qui existe dans [...] l'ensemble des ministères fédéraux.

Le système législatif en place fonctionne bien et nous suggérons d'y recourir.

[Français]

Honorables sénateurs, en toute candeur, je présume que le Sénat d'aujourd'hui, se voulant plus indépendant que par le passé, n'aurait jamais appuyé le projet de loi C-525. En effet, dans le contexte plus récent du projet de loi C-29, le projet de loi d'exécution du budget, le Sénat d'aujourd'hui a exprimé de sérieuses réserves quant à l'absence de consultations adéquates entourant le régime de protection des consommateurs en matière financière, qui faisait néanmoins partie intégrante du budget. Par souci de cohérence, le Sénat d'aujourd'hui aurait adopté une position similaire en regard du projet de loi C-525. À défaut de ne pouvoir s'appuyer sur une consultation tripartite adéquate, le Sénat d'aujourd'hui aurait rejeté le projet de loi C-525 dont nous sommes saisis.

Durant la dernière campagne électorale, les libéraux et les néo-démocrates ont promis l'abrogation des projets de loi C-377 et C-525, mais le gouvernement actuel a procédé rapidement au dépôt, en janvier 2016, du projet de loi C-4.

Chers collègues, je vous invite à adopter ce projet de loi présenté par le gouvernement. Le projet de loi C-4 a été adopté à l'autre endroit avec une majorité écrasante, soit par les trois quarts des députés. Ce n'est pas au Sénat à s'opposer à cette décision gouvernementale. En effet, le gouvernement a décidé de rétablir l'équilibre entre les syndicats et le patronat, qui a été établi à la suite des dernières négociations tripartites concernant le Code du travail. Faire autrement, c'est-à-dire ne pas adopter le projet de loi C-4, revient à s'immiscer dans les relations de travail. Ce n'est pas là notre rôle.

[Traduction]

Le gouvernement a décidé de rétablir le juste équilibre qui existait entre les syndicats et les employeurs avant l'adoption de ces projets de loi d'initiative parlementaire inappropriée. Il serait illégitime de la part du Sénat de s'opposer au gouvernement dans ce dossier. Nous ne sommes pas spécialistes des relations de travail. S'il décidait de s'opposer, le Sénat se trouverait à homologuer l'usage de processus douteux pour modifier le Code du travail et créerait un climat d'instabilité dans les relations de travail.

Je vous invite à voter en faveur du projet de loi à l'étude. Il jouit d'un vaste appui à l'autre endroit, où il a été adopté à l'étape de la troisième lecture par un vote de 204 contre 79.

[Français]

Avant de conclure, j'aimerais dire quelques mots à l'intention des sénateurs et sénatrices qui entretiennent une préférence personnelle pour le vote secret obligatoire en tout temps en matière d'accréditation syndicale.

[Traduction]

À ceux qui pourraient penser que le scrutin secret obligatoire en tout temps est préférable au système traditionnel, je réponds que le projet de loi C-4 ne porte pas sur le scrutin secret, mais sur la stabilité dans les relations de travail. Il s'agit de reconnaître que le système tripartite en vigueur au Canada constitue la meilleure façon d'établir les règles régissant les relations entre les syndicats et les employeurs.

[Français]

J'aimerais dire à ceux et celles d'entre vous qui pourraient avoir une préférence en faveur du système de vote secret obligatoire que le système traditionnel d'accréditation que le projet de loi C-4 rétablit prévoit également la tenue de votes secrets. Ce système est moins simpliste que les caricatures qui en sont faites.

Le système traditionnel, appelé communément le système de cartes, prévoit aussi la tenue obligatoire d'un vote secret quand de 35 à 50 p. 100 des employés achètent une carte de membre d'un syndicat. Si le nombre de cartes est supérieur à 50 p. 100 plus un, un vote secret sera tenu à la discrétion du Conseil des relations de travail. Dans tous les cas, quand le conseil reçoit une demande d'accréditation, les agents de relations de travail vérifient auprès des signataires que ces cartes ont été signées volontairement. Un dossier est complété pour chaque demande d'accréditation. Celui-ci est revu par un comité composé de la présidente ou d'un vice-président du Conseil des relations de travail, d'un membre patronal à temps plein, choisi au sein de la plus grande association patronale sur la scène fédérale, soit l'ETCOF, et d'un membre permanent syndical choisi après consultation auprès du Congrès du travail du Canada. C'est ce comité tripartite qui décide de l'accréditation ou de la révocation. Il n'y a rien d'automatique dans ce processus, si ce n'est que, après confirmation par le comité tripartite que tout le processus s'est déroulé selon les procédures, le comité doit accorder l'accréditation lorsqu'il a été démontré qu'une majorité des employés ont signé librement les cartes d'adhésion.

Maître Brazeau, présidente du Conseil canadien des relations industrielles, a affirmé, lors d'une réunion d'un comité sénatorial, que, dans le système traditionnel, 15 p. 100 des demandes reçues donnent lieu à la tenue d'un vote secret.

[Traduction]

Le processus d'accréditation syndicale par carte n'a donc rien d'automatique et permet la tenue de scrutins secrets. Selon le système qui sera rétabli à l'adoption du projet de loi C-4, la tenue d'un scrutin secret est obligatoire lorsque 35 à 50 p. 100 des employés ont signé une carte de membre. Un scrutin secret peut aussi être tenu si, après avoir consulté les titulaires de cartes, le Conseil des relations de travail le juge approprié. La décision finale concernant l'accréditation et la révocation d'un syndicat est prise par un comité tripartite composé du président ou du vice-président, un représentant de l'employeur à temps plein et un représentant syndical à temps plein.

En ce qui a trait au système de vérification des cartes, voici ce qu'a dit Mme Brazeau, présidente du conseil, lors de son témoignage devant le comité sénatorial, il y a environ une semaine :

Le conseil avait en place un processus d'enquête rigoureux concernant la vérification de la preuve d'adhésion. Au moment de déterminer s'il accueillait une demande de certification ou de révocation, le conseil évaluait s'il était convaincu, compte tenu des faits, qu'une majorité d'employés de l'unité souhaitaient être représentés par un syndicat. Si le conseil avait des doutes concernant la preuve d'adhésion ou le désir réel des employés, le conseil pouvait, et il l'a fait, ordonner la tenue d'un scrutin dans ces cas. En fait, nous en avons tenu un pour environ 15 p. 100 de toutes les demandes qui ont été soumises au conseil.

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

[Français]

Ce système tripartite d'accréditation a été mis en place dans le cadre d'une ancienne modification au Code du travail en 1999.

Quant à la révocation de l'accréditation, le système traditionnel prévoit qu'une demande appuyée par la majorité des employés sera présentée au Conseil des relations de travail, à la suite de quoi un vote secret peut être tenu. En contraste, le projet de loi C-525 assouplit les demandes de révocation. En effet, 40 p. 100 des employés peuvent manifester leur appui à l'idée de révoquer leur syndicat. Dans ce cas, le projet de loi C-525 prévoit la tenue d'un vote secret organisé par le Conseil des relations de travail.

Dans l'esprit de tous, j'en conviens, le principe du vote secret est synonyme de démocratie. Encore faut-il tenir compte des conditions et des modalités dans lesquelles il s'exerce. Les principes et la pratique divergent parfois. À cet égard, le projet de loi C-525 ne prévoit aucun garde-fou contre les pressions que l'employeur peut exercer auprès des employés. Ce projet de loi aurait été différent si les modifications au système d'accréditation syndicale avaient fait l'objet de négociations entre les parties. Les modalités entourant la tenue du vote secret auraient été négociées de manière à minimiser toutes tentatives de pratiques déloyales de part et d'autre.

À savoir si le système tripartite des relations de travail peut générer un système d'accréditation par vote secret, dans le cadre d'une réunion de comité, M. Hynes, de l'association patronale ETCOF, a répondu ce qui suit, et je cite :

[Traduction]

Je pense que cette question pourrait être soulevée dans le cadre d'une discussion plus générale qui porterait sur le Code canadien du travail. Au fil des ans ont eu lieu des examens substantiels de cette loi au cours desquels les parties ont négocié et, bien entendu, ont fait des concessions et des gains.

Il me semble que nous pourrions aborder les mérites respectifs du scrutin secret et de la vérification des cartes si nous pouvions examiner la question sous toutes ses coutures. Mais il faudrait que le cadre de la discussion le permette.

Chers collègues, je tiens à souligner que, même si le principe du scrutin secret est largement considéré comme la façon la plus démocratique de voter dans une société, nous devons tenir compte des conditions dans lesquelles le vote se tient. Lorsqu'un scrutin secret est organisé dans une entreprise où seul l'employeur a accès aux employés, il n'est pas garanti que ceux-ci pourront voter sans que l'employeur exerce des pressions sur eux. Les faits nous prouvent que les employeurs soumettent bel et bien leurs employés à des pressions pour les empêcher de se syndiquer. Connaissez-vous un seul employeur qui inviterait volontiers un syndicat à représenter ses employés?

[Français]

En citant des statistiques réelles, et non des anecdotes qui ont été compilées par le Conseil des relations de travail, M. Yussuff, du Congrès du travail du Canada, rappelle ce qui suit :

[Traduction]

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

Ces données ont été confirmées par la présidente du Conseil canadien des relations industrielles, Mme Brazeau. Elle a ajouté ce qui suit lorsqu'elle a témoigné devant le comité :

Nous avons ainsi pu conclure qu'il y a eu, depuis l'adoption du scrutin obligatoire, une hausse du nombre de plaintes déposées relativement à la conduite de l'employeur pendant la campagne de syndicalisation et lors du scrutin lui-même.

Nous avons reçu 26 plaintes pour pratiques déloyales de travail depuis l'entrée en vigueur de la loi. Certaines sont en cours de traitement, mais 11 d'entre elles ont été réglées par la médiation après la tenue du vote.

[Français]

En dernier lieu, je vous demande également de tenir compte des conséquences inattendues — ou souhaitées par certains, dirons-nous — du régime d'accréditation imposé par le projet de loi C-525. Les faits indiquent qu'on observe une baisse de la syndicalisation dans les provinces et dans les pays qui ont mis en œuvre le système de vote secret obligatoire en tout temps. Les études sur le sujet sont exhaustives et robustes. Une étude réalisée par le ministère de l'Emploi, en 2013, et tenue secrète jusqu'à récemment, conclut que l'instauration du vote secret obligatoire dans certaines provinces a favorisé la réduction du taux de la couverture syndicale dans le secteur privé de 23 p. 100 à 19 p. 100 de 1997 à 2012.

[Traduction]

En effet, de nombreuses études démontrent que les travailleurs se syndicalisent moins dans les pays, les provinces et les États qui ont mis en œuvre le système de vote secret obligatoire. Ce phénomène est particulièrement marqué dans le secteur privé. D'après les conclusions d'une étude menée par Emploi et Développement social Canada en 2013, l'instauration du vote secret obligatoire dans certaines provinces a favorisé la réduction du taux de la couverture syndicale dans le secteur privé, qui est passé de 23 p. 100 à 19 p. 100 entre 1997 et 2012.

[Français]

Dans une autre étude effectuée en 2015 pour le compte du gouvernement ontarien, Sarah Slinn, professeure associée à la Osgoode Law School et codirectrice du Centre for Law and Political Economy, rapporte les faits suivants :

[Traduction]

Les recherches révèlent que les modifications apportées au mode de représentation, ce qui comprend le scrutin de représentation obligatoire, réduisent considérablement la probabilité d'une accréditation syndicale, particulièrement dans les unités vulnérables. Ce phénomène est peut-être en partie attribuable au fait que, comparativement à une accréditation par vérification des cartes, l'accréditation par scrutin donne à l'employeur plus de chances de causer des délais et à d'avoir recours à des manœuvres de résistance. D'après les recherches, les délais ont un effet important sur l'accréditation, tout comme les plaintes pour pratiques de travail déloyales et les manœuvres de résistance de l'employeur. Les pratiques de travail déloyales ont des effets négatifs durables; elles sont associées à des négociations difficiles et à une révocation hâtive du syndicat. Les recherches indiquent également que les manœuvres de résistance de l'employeur, notamment les pratiques de travail déloyales, sont fréquentes et souvent intentionnelles. Il existe peu d'études sur les révocations de syndicats. Les données actuelles semblent toutefois indiquer que les révocations de syndicats sont en partie causées par les gestes des employeurs, et qu'elles se produisent surtout dans les petites unités de négociation qui regroupent des employés peu qualifiés.

[Français]

Cela étant dit, vous comprendrez, chers collègues, que le fait d'adopter le projet de loi C-4 ne sert pas seulement à rétablir le système d'accréditation qui existait avant juin 2015, mais qu'il permet aussi de préserver l'avenir des relations de travail au Canada.

Par ailleurs, de nombreuses études soulignent que, outre la mondialisation et les changements technologiques, la baisse de la syndicalisation est fortement associée à la hausse des inégalités de revenu. Selon une étude effectuée par des chercheurs du Fonds monétaire international, dans les pays avancés, 40 p. 100 de la hausse de la part des revenus concentrés dans les mains des 10 p. 100 les plus riches est attribuable à la baisse de la syndicalisation. La syndicalisation permet une répartition plus équitable des gains d'emploi et favorise la croissance de la classe moyenne, ce qui a été démontré de nouveau par des chercheurs pour la Federal Reserve Bank of St. Louis dans le cadre d'une étude sur la baisse de la syndicalisation aux États-Unis. Elle permet également une voix publique auprès des gouvernements pour favoriser de meilleurs programmes sociaux, une hausse du salaire minimum et une fiscalité progressive.

Pour sa part, l'Organisation de coopération et de développement économiques a déterminé que, en moyenne, dans les pays membres de l'OCDE, la croissance des inégalités est responsable d'une baisse annuelle de croissance du PIB réel de 0,35 point de pourcentage par année, soit une perte cumulée de 8,5 p. 100 du PIB depuis 25 ans. Ce n'est pas négligeable, compte tenu des taux de croissance d'aujourd'hui, qui sont à moins de 2 p. 100 en valeur réelle.

Bref, adopter le projet de loi C-4, c'est non seulement voter pour réaliser une promesse électorale, mais c'est aussi reconnaître l'importance du système tripartite des relations de travail sur la

scène fédérale et promouvoir l'avenir et la stabilité de bonnes relations de travail au Canada. C'est aussi poser un geste en faveur de la classe moyenne et d'une prospérité partagée.

[Traduction]

Chers collègues, je veux répéter les conclusions de certaines études menées récemment sur les conséquences macroéconomiques de la baisse de la syndicalisation dans les pays industrialisés. Des études récentes et rigoureuses montrent que, de concert avec la mondialisation et les changements technologiques, il existe un lien étroit entre un faible taux de syndicalisation et une inégalité marquée des revenus. Selon une étude menée par des chercheurs du Fonds monétaire international, dans les pays développés, 40 p. 100 de l'augmentation de la part des revenus appartenant aux 10 p. 100 les plus riches est attribuable à de faibles taux de syndicalisation. La syndicalisation assure une répartition plus équitable des revenus d'emploi et favorise la croissance de la classe moyenne. Elle donne aussi aux gens le moyen de se faire entendre publiquement pour demander aux gouvernements d'offrir de meilleurs programmes sociaux, d'augmenter le salaire minimum et d'établir un régime fiscal plus progressif.

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques, l'OCDE, dans ses pays membres, la hausse des inégalités entraîne en moyenne une baisse de 0,35 point de pourcentage par année, c'est-à-dire une perte cumulative de 8,5 p. 100 du produit intérieur brut au cours des 25 dernières années. Ce n'est pas négligeable.

Bref, l'adoption du projet de loi C-4 représente non seulement un moyen d'assurer le respect d'une promesse électorale, mais aussi un moyen de reconnaître l'importance du système tripartite des relations de travail au fédéral et d'assurer l'avenir et la stabilité des relations de travail au Canada. De plus, nous agissons ainsi en faveur de la classe moyenne et de la prospérité commune.

Chers collègues, je vous exhorte à adopter rapidement le projet de loi. Je vous remercie de m'avoir écoutée.

[Français]

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

**La sénatrice Bellemare :** Probablement, oui.

**Le sénateur Carignan :** Madame la sénatrice, dans le cadre de la réforme du Sénat, l'un des aspects importants de la révision de nos pratiques vise une meilleure transparence grâce à la publication de nos dépenses, notamment sur les sites web, afin que le public puisse avoir accès à ces renseignements. Je crois que cela a été avantageux pour l'institution et en ce qui a trait à la confiance que les gens portent à notre système démocratique.

L'un des éléments qui ont été mis en place est la transparence des syndicats quant à leurs états financiers, nonobstant le niveau de divulgation, et on pourrait discuter du niveau de divulgation. Cependamment, sur la base unique des principes, ne trouvez-vous pas que le fait de faire preuve de transparence en publiant nos états financiers pourrait avoir un effet positif pour rebâtir le lien de confiance avec les salariés ou pour rebâtir le lien entre les employés et les syndicats?

**La sénatrice Bellemare :** Je vous remercie de cette question. J'ai toujours été en faveur de la transparence, mais encore faut-il que les modalités soient respectueuses de la vie privée des gens. Dans le contexte du projet de loi qui nous occupe ici, le niveau de

transparence va au-delà de la vie privée. D'ailleurs, vous n'y étiez peut-être pas, mais, lors de l'étude de la première mouture du projet de loi C-377 par le Comité sénatorial des banques, le commissaire à la protection de la vie privée nous a dit qu'il trouvait que les exigences de ce projet de loi allaient bien au-delà du raisonnable. Il a dit en comité — et je pourrais retrouver la citation — que, si le projet de loi C-377 devenait loi, il allait la contester devant les tribunaux, parce que cela allait trop loin dans le nominatif.

Je n'ai pas encore eu la chance d'examiner en détail la manière dont nous procédons, mais des gens autour de moi m'ont fait certaines remarques, car ils ont trouvé que le fait de voir leur nom publié était un peu curieux.

Dans le cas qui nous intéresse, celui du projet de loi C-377, on demande un niveau de divulgation qui va au-delà du raisonnable car, pour toute dépense de 5 000 \$ et plus, on doit identifier la personne qui a reçu le chèque et expliquer pourquoi elle l'a reçu. Nous avons reçu des témoignages, pas de gens syndiqués, mais de gens du milieu des finances et de toutes sortes de milieux, qui nous ont dit qu'ils ne voulaient pas que les négociations qu'ils avaient avec les syndicats pour certaines choses, que ce soit pour laver les vitres ou gérer des fonds, soient connues publiquement et soient visibles sur un site web à travers le monde. C'est pour cette raison que le commissaire à la protection de la vie privée trouvait que cela allait beaucoup trop loin.

On demande aussi, dans ce projet de loi, d'avoir la description du temps accordé aux relations de travail, aux lobbys, et cetera. Cela ne se voit pas ailleurs. Or, ailleurs dans le monde, pour répondre aux gens qui se demandent comment le Canada se situe, environ six pays, à ma connaissance, prévoient des obligations de transparence pour les syndicats. Il y a les États-Unis, la France, l'Angleterre, l'Australie, les Pays-Bas, et un autre qui m'échappe. Je les ai étudiés et j'ai examiné les formulaires que ces gens ont à remplir.

Premièrement, dans tous ces pays, les mesures de transparence sont gérées par le ministère des Relations de travail, parce que cela fait partie des relations de travail. Deuxièmement, les mêmes obligations sont imposées aux employeurs; parfois, ce sont des associations, mais parfois aussi de grosses entreprises.

Si on avait fait les consultations nécessaires auprès des associations patronales, je ne suis pas sûre qu'elles auraient accepté que tous les contrats qu'elles octroient ici et là pour gérer leurs relations de travail soient visibles en ligne, y compris le nom des avocats qui ont été engagés pour traiter telle affaire dans telle entreprise et le pourquoi de leur engagement. Je suis loin d'être certaine de cela.

Les exigences de transparence, dans le projet de loi C-377, sont non seulement inconstitutionnelles, parce qu'elles sont du domaine des relations de travail, comme le démontrent les lois adoptées ailleurs dans le monde qui traitent du même contexte, mais elles ne sont pas équilibrées, parce qu'elles ne visent que les syndicats.

Donc, ces deux projets de loi ont été mal pensés, mal écrits et, concernant la transparence syndicale, vous le savez, vous êtes un avocat expert dans les relations dans les provinces, il y a des obligations de divulgation. On souhaiterait peut-être qu'il y en ait davantage, mais les syndicats ont l'obligation de rendre des comptes à leurs membres. Certains le font en ligne, comme le CTC et la CSN au Québec, où tout est public.

Ce sont des projets de loi qui ont été proposés par deux députés complètement antisyndicaux, des députés soutenus par des organisations antisyndicales dont le but avoué est de réduire l'importance des syndicats. Qu'on le veuille ou non, les syndicats ont été importants dans le passé et ils le demeurent aujourd'hui. Ils ont une action réelle et ils protègent la classe moyenne.

Dans ce contexte, je trouve que le projet de loi C-377 et le projet de loi C-525 doivent absolument être abrogés, et ce, rapidement, afin qu'on puisse passer à autre chose.

**Le sénateur Carignan :** Si je résume votre réponse, vous seriez d'accord avec les propositions de transparence si elles étaient raisonnables, c'est bien cela?

**La sénatrice Bellemare :** Je n'ai jamais dit le contraire. Allez voir mes discours. J'ai même cité des exemples de ce qui se fait ailleurs, où les exigences sont constitutionnelles, raisonnables et équilibrées, et où on retrouve les mêmes exigences pour les associations patronales également. Vous verrez, je pense que nous aurons beaucoup d'opposition à cela.

**Son Honneur le Président :** La sénatrice Bellemare accepterait-elle de répondre à une autre question?

**La sénatrice Bellemare :** Est-ce que mon temps de parole est écoulé?

**Son Honneur le Président :** Il vous reste quatre minutes.

**La sénatrice Bellemare :** Par politesse, je vais accepter de répondre à la question du sénateur Maltais.

**L'honorable Ghislain Maltais :** Sénatrice Bellemare, je reconnais en vous une fervente défenderesse du syndicalisme. C'est votre droit et je le respecte. Vous avez mentionné que les deux députés qui ont parrainé ces projets de loi étaient des députés conservateurs, ce qui est vrai. Vous avez également affirmé qu'ils étaient soutenus par des associations antisyndicales; je ne sais pas de qui il s'agit, mais je vous crois sur parole, sénatrice.

Nonobstant ce que vous avez dit, en contrepartie, pouvez-vous affirmer dans cette Chambre — et je pèse bien mes paroles — que vous n'avez pas d'acointances avec les syndicats canadiens, en particulier avec les syndicats du Québec?

**La sénatrice Bellemare :** J'ai été professeure d'université; j'ai fait des travaux de recherche, des travaux qui ont impliqué des syndicats, qui ont impliqué les patrons. J'ai travaillé un moment comme consultante, j'ai donné des cours au Fonds de solidarité de la FTQ, dans lequel j'ai déposé quelques épargnes, il y a longtemps.

J'ai été vice-présidente de la Recherche, par la suite, au Conseil du patronat du Québec, j'ai même été présidente par intérim du Conseil du patronat et, à cette occasion, j'ai présenté les positions du Conseil du patronat. D'ailleurs, le sénateur Carignan a cité des notes en cette Chambre, mais il n'a pas cité toute la phrase qu'il a évoquée, car elle se terminait ainsi : « le patronat, généralement, pense que le vote secret est préférable ». C'est la position traditionnelle du patronat, et c'est un principe très respectable. Je l'ai défendu au Conseil du patronat, mais je n'ai jamais autant enquêté et fait de recherches sur ce dossier que depuis que je suis marraine de ce projet de loi. Je peux vous dire que tout ce que j'ai écrit ici est appuyé. Je me sens donc très solide pour affirmer que le fait d'adopter le projet de loi C-4 est un pas vers de meilleures relations de travail au Canada. C'est aussi une façon d'assurer l'avenir des relations de travail sur la scène fédérale.

Je pense qu'il faut laisser entre les mains des syndicats, du patronat et du gouvernement le loisir de négocier les mesures appropriées. D'ailleurs, c'est une demande qui est faite de manière

répétée, depuis qu'on a adopté ces deux projets de loi, par la plus grande association d'employeurs des transports et des communications du Canada.

Si on joue avec le Code du travail, soyez assurés qu'il y aura un retour de bâton. Encore une fois, on va jouer de manière insidieuse, et cela ne sera bon pour personne ni pour l'économie du pays, comme l'a affirmé l'ETCOF.

La moindre chose que l'on puisse faire, c'est d'écouter le gouvernement qui a pris cette décision et en a fait une promesse électorale. D'ailleurs, deux partis en ont fait une promesse électorale : le Parti libéral et le Parti néo-démocrate. Et puis, qui sommes-nous pour contrecarrer de tels projets de loi? Sommes-nous des experts en relations de travail pour nous immiscer dans ce dossier? Le fait de rejeter le projet de loi C-4, qui ne porte pas sur le vote secret, c'est s'immiscer dans les relations de travail, et cela, je regrette, mais je ne crois pas avoir la légitimité de le faire.

---