



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

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

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 124

Le mardi 24 septembre 2024



Président : M. Robert Morrissey

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

Le mardi 24 septembre 2024

• (1100)

[Traduction]

Le président (M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.)): Je déclare la séance ouverte.

Chers collègues, bienvenue encore une fois.

Bienvenue également à Mme Gladu, qui se joint à nous pour la réunion d'aujourd'hui.

Le greffier m'a dit que les tests de son des témoins qui participent par vidéoconférence ont tous été réussis.

Nous avons le quorum.

Bienvenue à la réunion n° 124 du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes. La réunion d'aujourd'hui se déroule selon une formule hybride conformément au Règlement de la Chambre des communes.

[Français]

Mme Louise Chabot (Thérèse-De Blainville, BQ): Monsieur le président, il n'y a pas d'interprétation.

[Traduction]

Le président: Il n'y a pas d'interprétation.

Qu'en est-il à présent? Les interprètes me font signe que tout va bien.

[Français]

Madame Chabot, est-ce que ça fonctionne, maintenant?

[Traduction]

Il faut appuyer sur les bons boutons.

M. Kyle Seeback (Dufferin—Caledon, PCC): Le système est beaucoup trop compliqué.

Le président: Je suis d'accord. On a dû me donner un cours accéléré sur l'utilisation du microphone.

Vous avez encore perdu l'interprétation?

[Français]

Mme Louise Chabot: C'est peut-être un problème du côté des interprètes.

[Traduction]

Le président: Nous allons suspendre la séance un moment, le temps d'arranger les choses.

• (1100)

(Pause)

• (1110)

Le président: Nous reprenons la séance.

Merci, chers collègues. L'interprétation fonctionne à présent.

Tout va bien, madame Chabot?

Mme Louise Chabot: La vie est belle.

Le président: Parfait.

Comme je l'ai indiqué, la réunion d'aujourd'hui se tient selon une formule hybride. Conformément aux procédures de la Chambre des communes, les témoins et les membres du Comité peuvent participer à distance. Aujourd'hui, tous les membres du Comité assistent à la réunion en personne, et quelques témoins comparaissent à distance.

Nous avons quelques règles à observer. Vous pouvez vous exprimer dans la langue officielle de votre choix. Des services d'interprétation sont accessibles au moyen des micros pour les personnes qui se trouvent dans la salle. Si vous participez par vidéoconférence, il suffit de cliquer sur l'icône du globe au bas de votre écran, puis de sélectionner une langue. Si vous n'entendez plus l'interprétation, veuillez me le signaler en levant la main si vous êtes dans la salle ou en utilisant l'icône de la main levée si vous êtes sur Zoom. Nous suspendrons la séance jusqu'à ce que l'interprétation soit rétablie.

Je rappelle à tous les députés qu'ils doivent attendre que je les nomme avant de prendre la parole. Pour attirer mon attention, vous n'avez qu'à lever la main ou à utiliser l'icône de la main levée.

Je rappelle également aux députés de désactiver, s'il y a lieu, les alarmes programmées sur leur appareil électronique. Il y a eu un incident lors de la dernière réunion. Cette directive vise à protéger les interprètes. Évitez également de taper sur les microphones, car cela peut causer de légers chocs acoustiques. Nous ne voulons pas causer de lésions aux interprètes.

Avant de passer aux témoins, je voudrais clarifier quelque chose. À la fin de la réunion de mardi, Mme Zarrillo a déposé une motion. Lorsque la réunion s'est terminée, je n'avais pas donné de directives claires à ce sujet.

J'aimerais faire le point avec les membres du Comité sur la motion de Mme Zarrillo. Il existe une procédure pour les cas, comme celui-là, de motion présentée sans préavis de 48 heures, mais qui porte sur le sujet à l'étude. Les décisions prises dans des situations similaires indiquent que le contenu de la motion doit être assez général. Selon mon interprétation, l'étude porte sur la rémunération des travailleurs appartenant à la grande catégorie des travailleurs syndiqués par rapport aux travailleurs non syndiqués. Comme la motion proposait de modifier un élément en particulier, elle aurait été à mes yeux non recevable à ce moment-là. Cela dit, puisque 48 heures se sont écoulées depuis, Mme Zarrillo est libre de la présenter à nouveau si tel est son souhait.

Je soulève la question pour signaler aux députés que je vais continuer à m'en tenir aux précédents pour les motions présentées sans préavis de 48 heures portant sur un sujet connexe à l'étude parce que cette procédure n'élimine pas la motion. La règle des 48 heures est celle qui est acceptée et utilisée, et c'est cette règle qui aura la priorité.

Conformément à l'article 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le lundi 26 février 2024, le Comité reprend son étude sur les disparités de rémunération entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués au Canada.

J'aimerais à présent accueillir les témoins. Nous recevons M. Tristen Wybou, vice-président exécutif du BC General Employees' Union, qui témoigne par vidéoconférence. Du Congrès du travail du Canada, nous avons, également par vidéoconférence, Mme Bea Bruske, présidente, et M. D.T. Cochrane, économiste principal. Nous accueillons également M. Dan Janssen, président général, Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale — District 140, qui témoigne en personne. Enfin, nous recevons M. Scott Archer, agent d'affaires, United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada, ou UA, section locale 663.

Nous commençons avec Mme Bruske.

Madame Bruske, vous avez la parole pour cinq minutes.

Mme Bea Bruske (présidente, Congrès du travail du Canada): Merci beaucoup.

Monsieur le président, mesdames et messieurs, bonjour. Merci de me donner l'occasion de comparaître devant le Comité. Je m'appelle Bea Bruske, et je suis la présidente du Congrès canadien du travail, ou CCT

Le CCT est la plus grande centrale syndicale au pays. Il regroupe plus de 50 syndicats nationaux et internationaux et représente plus de 3 millions de travailleurs au Canada.

Le CCT déposera un mémoire détaillé dans les prochains jours, mais pour l'instant, voici mes commentaires.

Ayant passé toute ma vie adulte dans le milieu syndical, je sais par expérience que les travailleurs syndiqués jouissent de plus de droits ainsi que de salaires et d'avantages plus élevés que les travailleurs non syndiqués. L'objectif des syndicats est d'améliorer les conditions de tous les travailleurs grâce à un mouvement syndical fort et à un taux de syndicalisation élevé. La formation de syndicats et la négociation de conventions collectives réduisent le déséquilibre des pouvoirs dans le milieu de travail et dans l'économie en général. Pris isolément, la plupart des travailleurs souffrent d'un

énorme déficit de pouvoir par rapport à leur employeur, mais lorsqu'ils s'unissent, ils tissent des liens de solidarité et érigent un pouvoir collectif qui leur permettent de négocier avec les grandes sociétés et les employeurs.

La syndicalisation favorise l'inclusion, l'égalité et la sécurité et réduit par le fait même la division, le ressentiment et l'instabilité politique. Les syndicats jouent un rôle crucial dans la promotion des droits des femmes, des travailleurs de couleur, des personnes en situation de handicap, des travailleurs à la demande, des travailleurs migrants et d'autres travailleurs appartenant à des groupes qui sont désavantagés depuis toujours et qui n'ont jamais eu accès à ces droits. Les conventions collectives négociées par les syndicats donnent accès à d'importants droits inscrits dans la loi, notamment la protection contre la discrimination liée à l'emploi, aux promotions et aux mises à pied, de même que le droit de contester les décisions arbitraires de la gestion.

Ne vous méprenez pas: les droits officiels des travailleurs prévus par exemple dans les lois sur les normes du travail ont une importance vitale, mais trop souvent, ces droits sont faciles à bafouer, difficiles à appliquer et lents à s'adapter aux environnements de travail changeants.

Sans les syndicats, les employeurs sont libres d'empocher la totalité des gains de productivité ou de les distribuer uniquement aux actionnaires. Les syndicats demandent que les employeurs partagent une portion des gains de productivité avec les travailleurs et insistent auprès des sociétés pour qu'elles redistribuent des portions des rentes économiques. Ils compriment la structure des salaires versés par les sociétés en accroissant les salaires au bas de l'échelle plus rapidement que les salaires au sommet de la hiérarchie, ce qui amoindrit les inégalités.

De plus, les syndicats rendent les lieux de travail plus sécuritaires. Une étude de l'Institute for Work and Health révèle que dans le secteur de la construction en Ontario, les taux de blessures sont plus faibles dans les entreprises syndiquées que dans les autres.

Les syndicats aident à combler les écarts de rémunération et de sécurité d'emploi des travailleurs occupant les emplois les plus précaires. Par exemple, un travailleur sur cinq occupe un poste temporaire en début de carrière, mais le salaire horaire des syndiqués parmi ces jeunes travailleurs temporaires est 31 % plus élevé que celui de leurs homologues non syndiqués.

Les travailleurs racisés font face de nombreux obstacles dans le marché du travail. Toutefois, les chercheurs du Canadian Centre for Future Work ont découvert que les travailleurs racisés syndiqués gagnaient 3 200 \$ de plus annuellement que leurs confrères non syndiqués.

Autant dans le secteur public que dans le secteur privé, les travailleurs syndiqués sont plus nombreux à bénéficier d'assurances invalidité, d'assurances-maladie complémentaires, de prestations complémentaires pour les congés de maternité et parentaux et de divers autres avantages. Statistique Canada a constaté récemment que quatre travailleurs syndiqués sur cinq avaient accès à un régime de retraite de l'employeur, contre seulement 36 % des travailleurs non syndiqués.

Les syndicats améliorent la rémunération et les conditions de travail des employés syndiqués ou non syndiqués en brandissant l'épée de Damoclès de la syndicalisation. Pour contrer les tentatives de syndicalisation, les employeurs dans les entreprises sans syndicats offrent à leurs employés les mêmes conditions que celles des employés syndiqués dans les usines. Ils savent que les avantages sociaux insuffisants et les salaires trop bas font augmenter la pression sur le recrutement et la rétention du personnel.

Les syndicats s'efforcent de faire profiter à l'ensemble de la population active les gains réalisés dans les conventions collectives. Parmi les bons exemples récents, on compte les congés de maladie payés et les congés payés pour les victimes de violence familiale. Avant leur inscription dans la loi, ces protections avaient été négociées dans bon nombre de conventions collectives. Les syndicats revendiquent des congés de maladie payés, des congés payés pour les victimes de violence familiale et des services de garde abordables de grande qualité pour tous les travailleurs dans toutes les provinces et tous les territoires. Voilà un combat que nous poursuivons.

Les gains réalisés par les syndicats ne profitent pas seulement à leurs membres. La rémunération et les avantages sociaux négociés par les syndicats renforcent les économies locales et permettent de financer des services publics de grande qualité. Les syndicats sont également d'importants fournisseurs de formation professionnelle et technique au Canada.

Dans les pays qui comptent un taux de syndicalisation élevé, on observe une plus grande parité salariale de même que de meilleurs programmes sociaux et services publics. Au Canada, les travailleurs qui veulent se syndiquer sont plus nombreux que jamais. Il faut que tous les ordres de gouvernement fassent tomber les barrières qui empêchent les travailleurs de se syndiquer. Après tout, la liberté de former un syndicat et de participer à des négociations collectives est un droit garanti par la Charte au Canada et protégé par le droit international.

Merci beaucoup. Je suis prête à répondre à vos questions.

• (1115)

Le président: Merci, madame Bruske.

Monsieur Janssen, vous avez la parole pour cinq minutes.

M. Dan Janssen (président général, Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale - District 140): Je remercie le Comité de me donner l'occasion de faire part de ma réalité de travailleur dans un aéroport et de faire valoir la nécessité d'offrir des salaires décents dans le secteur de l'aviation et de mieux protéger les travailleurs assujettis au processus de demandes de propositions, aussi appelé transfert de contrats.

Je m'appelle Dan Janssen, et je suis président général de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et des travailleuses de l'aérospatiale. L'Association représente 40 000 travailleurs au Canada. Nos membres travaillent pour Air Canada, WestJet, Air Transat, Swissport, Menzies et pour de nombreux petits fournisseurs de services.

Je travaille pour Air Canada depuis 24 ans dans la prestation de services au sol. J'ai commencé à m'impliquer dans le syndicat après avoir dénoncé des problèmes de sécurité à l'aéroport Pearson de Toronto. Je me suis rapidement rendu compte que de déclarer et de régler des problèmes de sécurité dans un grand aéroport comme Pearson était très gratifiant.

Je fais partie du mouvement syndical à Pearson depuis 13 ans. J'ai été coprésident du conseil des travailleurs de l'aéroport de Toronto. J'ai cofondé le forum sur la santé et sécurité des travailleurs de l'aéroport Pearson de Toronto. Ce comité novateur sur la sécurité à l'échelle de l'organisation est un modèle qui a été exporté dans d'autres aéroports dans le monde par l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto, ou AAGT, et par la Fédération internationale des ouvriers du transport. En reconnaissance de mes efforts pour améliorer la culture de sécurité, j'ai reçu un prix décerné par l'autorité aéroportuaire dans le cadre du programme « Eye on Safety ». J'ai milité pour la hausse du salaire minimum à 15 \$ dans le cadre du mouvement « Fight for \$15 and fairness », qui a aidé 1,5 million de travailleurs dans le contexte de l'augmentation du salaire minimum en Ontario à 14 \$ l'heure.

L'aviation est un secteur très syndiqué, ce qui a des répercussions favorables sur tous les travailleurs. Il reste que la rémunération dans bon nombre de fournisseurs de services est égale ou légèrement supérieure au salaire minimum. Les travailleurs syndiqués jouissent des protections et des avantages prévus dans les conventions négociées avec l'employeur. Certains travailleurs non syndiqués ont des salaires comparables. Il arrive toutefois que l'employeur déduise du salaire le coût des avantages sociaux et du stationnement, ce qui se répercute sur le revenu total des travailleurs.

Un délégué syndical de longue date, Francis, qui travaille depuis 20 ans à Pearson, offre des services de fauteuil roulant aux passagers. Les transferts de contrats lui ont fait voir de multiples employeurs. Il a été obligé à recommencer à zéro chaque fois que le contrat changeait de main, sauf la dernière fois. Le contrat est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2019, le jour de l'entrée en vigueur des droits liés à la succession dans le Code du travail. Pour la première fois, Francis a conservé l'ancienneté qu'il avait accumulée depuis 2015, ce qui lui a permis de réaliser des gains grâce à une partie de ses années d'expérience.

Un transfert de contrat a lieu en ce moment à l'aéroport Pearson. L'AAGT a lancé un appel d'offres pour les services de manutention de bagages, dont la prestation est assurée par les membres de l'Association qui travaillent aux services de manutention de bagages de l'aéroport. Le contrat expire dans 28 jours, soit le 22 octobre 2024, mais le nom du soumissionnaire retenu n'a pas été confirmé. Imaginez que vous ne sachiez pas si dans 28 jours, vous travaillerez pour votre employeur actuel ou pour un nouvel employeur. Vous ne savez même pas si vous aurez toujours un emploi. Les travailleurs des services de manutention de bagages ont exprimé leur frustration face à la situation. La charge émotionnelle est telle qu'ils ont littéralement craqué dans mon bureau.

L'absence de période d'avis appropriée est préoccupante. Il faut combler cette lacune en ajoutant aux exigences du processus de demandes de propositions prévu dans la loi un délai de 16 semaines pour l'annonce du soumissionnaire retenu. Ce délai concorderait avec les dispositions du Code sur les licenciements collectifs.

Le projet de loi d'initiative parlementaire du député Alexandre Boulerice, le C-330, aurait aussi une grande incidence en permettant aux travailleurs de conserver leur convention collective et leur syndicat même après un changement d'employeur. Si le projet de loi est adopté au cours de la session, ces protections seront sans doute rapidement inscrites dans la loi. Le projet de loi C-330 procurerait une tranquillité d'esprit aux travailleurs des services de manutention de bagages, dont la convention collective expire le 31 octobre, en leur donnant l'assurance que leur convention est protégée et que leur syndicat restera en place.

L'AAGT a publié en avril 2023 les normes de l'aéroport Pearson. Voici le contenu de l'article 2.20.2:

Fournir aux employés un environnement de travail sain et verser à ces derniers une rémunération équitable qui leur permet d'occuper un logement adéquat et de se procurer de la nourriture et tout autre bien de première nécessité.

Malheureusement, bon nombre de personnes qui travaillent à bas salaire au titre d'un contrat de service ont de la difficulté à se procurer les biens de première nécessité.

L'Association réclame un salaire suffisant pour tous les travailleurs des aéroports. Une pétition change.org lancée par un représentant de l'Association a récolté près de 9 900 signatures. La pétition e-5050, que j'ai déposée à la Chambre des communes, revendique également un salaire décent. Je crois comprendre que l'AAGT fait du lobbying auprès du Programme du travail et de Transports Canada pour l'établissement d'un salaire minimum dans les aéroports. Les travailleurs des aéroports méritent une rémunération équitable. Leur travail est essentiel au fonctionnement sécuritaire du secteur du transport aérien au Canada. Ils méritent une norme minimale bonifiée.

En conclusion, je demande de l'aide pour mes collègues. Nous pouvons faire en sorte que le projet de loi C-330 soit adopté d'ici la fin de la session. Il faut aussi que les dispositions sur la période d'avis du processus de demandes de propositions concordent avec les dispositions sur les licenciements collectifs. La norme minimale ne devrait pas être inférieure au salaire minimum vital et cette norme doit s'appliquer à tous les travailleurs des aéroports.

• (1120)

Merci.

Le président: Merci, monsieur Janssen.

Monsieur Archer, vous avez la parole pour cinq minutes.

M. Scott Archer (agent d'affaires, AU section locale 663): Merci, monsieur le président.

Je remercie les membres du Comité.

Je m'appelle Scott Archer et je suis agent d'affaires à la section locale 663 de l'AU, le syndicat des tuyauteurs, plombiers et soudeurs de Sarnia, en Ontario. Je témoigne aujourd'hui à la place de mon patron, ami et mentor, mon confrère Kayle McDonald, qui est notre directeur des affaires à la section locale 663. Il se trouve actuellement aux États-Unis pour un engagement antérieur et ne pouvait malheureusement pas être présent.

Je suis ici pour représenter nos quelque 1 700 membres locaux et les quelque 3 500 membres de leurs familles qui dépendent d'eux pour leur assurer le mode de vie confortable de la classe moyenne. De plus, nous faisons partie des 53 000 membres canadiens de l'AU, qui en compte 370 000 en Amérique du Nord.

Pour commencer, j'aimerais vous remercier de nous avoir invités à prendre la parole ici aujourd'hui et de nous donner l'occasion de nous faire entendre.

J'aimerais vous parler tout d'abord de la disparité salariale entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués dans notre province. Comme vous le savez, les syndicats sont depuis longtemps les défenseurs des défavorisés et la source d'une meilleure qualité de vie pour les familles de la classe ouvrière.

Il ne s'agit pas d'un processus nouveau, mystérieux. C'est le même qui est à l'œuvre depuis les années 1800, et depuis le mouvement syndical historique de General Motors à Oshawa en 1937, qui a été stimulé en fait par le mouvement ouvrier de la fonderie de Sarnia Holmes deux semaines plus tôt. C'est le résultat d'un processus de négociation équitable solide rendu possible par les syndicats, des gens qui se réunissent pour renforcer leur pouvoir de négociation au sein d'un groupe uni. Cela permet aux travailleurs d'être sur un pied d'égalité pour négocier des mesures que la société tient maintenant pour acquises, comme un salaire équitable, des conditions de travail plus sûres et une semaine de travail de 40 heures. Ces progrès en matière de droits de la personne n'auraient jamais été possibles pour les travailleurs sans leurs confrères et coéquipiers du milieu syndical. Les autocollants que vous voyez sur nos casques de protection sont tout à fait vrais: « les syndicats sont les gens qui vous ont apporté les fins de semaine. »

À première vue, ce qui semble être une rémunération assez impressionnante est, en fait, un montant beaucoup plus élevé que ce que le travailleur syndiqué touche à la fin de la semaine. En effet, un pourcentage important des salaires que touchent les travailleurs syndiqués sert en fait à soutenir et à protéger nos familles sous forme de cotisations hebdomadaires pour, notamment, les prestations d'assurance-maladie et d'assurance dentaire, les régimes de pension bien organisés et les prestations de décès pour nos conjoints et nos familles. Nous avons travaillé très fort pour mettre en place et développer tout cela, afin de protéger nos proches, leur santé et leur sécurité financière, pendant les périodes difficiles.

Il a été prouvé à maintes reprises que les syndicats servent une cause plus grande qu'eux-mêmes au sein de la société en général en incitant les employeurs sans syndicat à offrir à leurs employés des conditions de travail améliorées et plus sécuritaires, à augmenter les salaires pour attirer des employés en leur offrant des salaires concurrentiels par rapport aux travailleurs syndiqués, et à inciter ces employeurs à mettre en place des régimes de retraite de contrepartie, dans le cadre desquels l'employeur verse un pourcentage de l'argent versé dans un REER par le travailleur. On est encore loin des régimes de retraite syndicaux, mais certains employeurs s'efforcent ainsi de demeurer concurrentiels sur le marché du travail.

En fait, les syndicats ont vraiment fait le gros du travail qui a permis, par un effet d'entraînement, d'améliorer la qualité de vie de presque tous les membres de notre société.

Si le temps le permet aujourd'hui, j'aimerais également porter à l'attention du Comité quelques autres enjeux clés qui ont une incidence sur nos travailleurs.

L'été dernier, la section locale 663 de l'AU de Sarnia comptait près de 300 membres sur sa liste des gens au chômage. Ces soudeurs, tuyauteurs, plombiers et apprentis hautement qualifiés n'ont pas pu trouver d'emploi, au moment où l'un des projets les plus fortement subventionnés par le gouvernement de l'histoire employait des travailleurs étrangers temporaires à l'usine de batteries Stellantis, à Windsor. Nous encourageons les gouvernements fédéral et provinciaux à continuer d'appuyer ces types de projets, qui permettront de répondre aux besoins énergétiques futurs du Canada. Cependant, ils doivent s'accompagner de la nécessité d'embaucher des travailleurs canadiens pour réaliser ces projets. Nous encourageons également l'adoption de conventions collectives ou, à tout le moins, de politiques sur les salaires courants pour veiller à ce que ces investissements gouvernementaux massifs se traduisent par des emplois bien rémunérés pour les familles canadiennes.

Je ne saurais trop insister sur l'importance des subventions du PFIMS — le Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical — qui nous permettent de poursuivre et d'améliorer nos programmes de formation. Ce sont des programmes qui nous permettent de continuer à fournir la main-d'œuvre la plus qualifiée qui soit au Canada. L'élargissement de ces subventions pour inclure les investissements dans les bâtiments permettrait également aux syndicats des métiers de la construction d'accroître la formation dont ils ont grandement besoin et d'assurer le succès continu de nos programmes de formation pendant longtemps. Lorsque les syndicats locaux investissent dans l'avenir de leurs membres en construisant, en rénovant ou en agrandissant leurs centres de formation, nous avons souvent de la difficulté à financer ces projets par l'entremise des banques du secteur privé. Le gouvernement du Canada pourrait également offrir des options de financement pour ces projets, ce qui simplifierait le processus de construction et permettrait d'affecter plus rapidement plus de travailleurs hautement qualifiés aux projets de construction.

• (1125)

Ma dernière préoccupation dont je veux vous faire part aujourd'hui est la nécessité pour le gouvernement de soutenir les projets de réduction des émissions dans l'industrie pétrochimique. Nous voulons tous lutter contre les changements climatiques, mais nous devons nous assurer que le gouvernement appuie non seulement les nouvelles constructions, mais aussi les projets de réduction des émissions dans les installations existantes. Les sites pétrochimiques de Sarnia-Lambton peuvent continuer de répondre aux besoins énergétiques de l'Ontario et d'autres régions. Cependant, le soutien du gouvernement est nécessaire pour faire en sorte que les propriétaires clients de ces sites investissent dans leurs actifs en Ontario, au lieu de les fermer, et que les objectifs de réduction des émissions soient fixés selon des échéanciers réalistes et réalisables avec le soutien du gouvernement.

En conclusion, j'aimerais dire que je dois tout ce que ma famille et moi avons au fait d'être membre d'un syndicat: les vacances en famille que nous avons prises, les souvenirs des sourires de mes enfants les matins de Noël, la capacité de prendre bien soin d'eux et de leur fournir un foyer confortable dans un quartier sûr, où ils pourront grandir, s'épanouir et, éventuellement, élever eux aussi un jour leurs enfants. En passant, ma femme et moi sommes très emballés à l'idée de devenir pour la première fois grands-parents en février prochain.

Merci, monsieur le président, et mesdames et messieurs les membres du Comité, du temps que vous nous accordez aujourd'hui.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions ou de vous faire part de mes idées.

• (1130)

Le président: Merci, monsieur Archer.

Pour conclure, monsieur Wybou, vous avez la parole pendant cinq minutes.

M. Tristen Wybou (vice-président exécutif, British Columbia General Employee's Union): Je vous remercie de m'accueillir aujourd'hui.

J'aimerais prendre un instant pour me présenter très rapidement. Je vais traduire tout de suite après.

[Le témoin s'exprime en sm'algyax et fournit le texte suivant:]

Tristen di waayu, Ts'msyenu, G_a_nhada di pdeegn ada Kxeen di wil 'waatgu.

[Le témoin fournit un texte en anglais dont voici la traduction:]

Je m'appelle Tristen. Je suis Ts'msyen, et mon clan est le Corbeau. Je viens d'une petite ville du Nord de la Colombie-Britannique appelée Prince Rupert.

[Traduction]

J'ai réfléchi à ce que j'allais dire un bon bout de temps, et j'ai fini par ne préparer que quelques notes. Un élément qui se trouvait dans mes notes invariablement depuis longtemps était de me rappeler de parler des vrais amis, ceux qui sont là lorsque vous avez besoin de leur aide. C'est ce qui résume mon expérience en tant que membre d'un syndicat.

J'ai commencé comme conseiller au BCGEU quand j'étais très jeune. À l'époque, on a fait preuve de beaucoup de patience et de bonté à mon égard pour que j'apprenne sur le tas, car j'étais un nouveau membre du syndicat. J'ai eu ensuite la chance de me joindre à l'exécutif local et finalement au conseil du travail. Pendant tout ce temps, en arrière-plan, il y avait de nombreux collègues que je n'avais pas encore rencontrés qui se battaient pour des mesures comme le redressement des bas salaires, ce qui m'a beaucoup aidé financièrement à un moment où j'en avais grandement besoin, car je vivais une transition médicale et j'avais des problèmes de santé mentale, fruit d'une longue série de traumatismes intergénérationnels au sein de ma communauté, de ma famille et à la maison.

Ce que j'ai retenu principalement de cette expérience à l'époque, c'est que les membres d'un syndicat sont des gens qui s'occupent de vous. Ils vous invitent à un barbecue. Ils viennent vous aider à plier bagage lorsque vous décidez de déménager à la dernière minute et pensez que vous pouvez y arriver tout seul. J'ai beaucoup aimé mon expérience et le fait de constater, pendant que je grandissais et m'adaptais, que tant de gens se battaient à mes côtés pour répondre à ce dont j'avais besoin quand j'étais jeune pour me lancer dans la vie, et dont j'ignorais encore l'importance à ce moment.

J'ai ensuite déménagé dans la vallée du bas Fraser, où je vis maintenant, et j'ai syndiqué les gens avec qui je travaille pour un petit organisme sans but lucratif. À mon arrivée, je savais déjà à ce moment-là que mon gagne-pain devait provenir d'un milieu de travail syndiqué pour avoir un emploi rémunérateur. En tant que personne vivant avec un handicap, il est impératif pour moi que ma sécurité d'emploi soit protégée, qu'il y ait des politiques contre la discrimination en place et que j'aie mon mot à dire sur mes conditions de travail.

Nous nous sommes syndiqués pour garantir en grande partie la rémunération que nous avons déjà, car nous voulions que les gens bénéficient, dès leur arrivée et pour un travail égal, des mêmes avantages sociaux et de la même rémunération que les autres. Nous voulions régler la question de la parité salariale. Nous avons donc des façons de nous assurer que nos voix étaient entendues pour faire le travail qui avait une incidence sur d'autres communautés, un travail que nous savions nécessaire. Au bout du compte, cependant, ce que nous avons vraiment compris ensemble ici, c'est que les gens avec qui vous vous syndiquez ne sont pas des gens avec qui vous passez un simple contrat; cela va bien au-delà.

Le syndicalisme, le régime de négociation collective, est issu du droit des contrats et vise à faire en sorte que les travailleurs aient leur mot à dire pour équilibrer les pouvoirs, mais il vise aussi à faire en sorte que nos collectivités soient épanouies et prospères. Tout repose sur les épaules des travailleurs, qui sont pourtant encore à la merci du chèque de paie qui leur est versé aux deux semaines.

Le pouvoir des travailleurs leur permet d'obtenir un salaire égal pour un travail égal. Le pouvoir et la solidarité des travailleurs sont une force lorsqu'il faut se battre pour apporter des changements et mettre en place des mesures importantes, en procédant d'une façon sûre, accessible et éclairée, et pour réussir à répondre à nos besoins, que ce soit sur le plan spirituel, émotionnel, financier ou physique.

Je vais en rester là pour être bref. Je suis très reconnaissant aux autres témoins de ce groupe d'avoir soulevé des points qui mijoitaient dans ma tête sur les mesures que peuvent prendre les syndicats pour s'opposer, par exemple, aux systèmes à deux vitesses, et sur ce que nous pouvons faire pour protéger nos collègues contre, par exemple, le renversement de contrat. Tant de gains importants ont été réalisés et profitent maintenant à tous, syndiqués ou non syndiqués, car la marée montante soulève tous les bateaux.

En fin de compte, ce que j'aimerais que vous reteniez, c'est que les travailleurs qui forment ensemble un grand syndicat ont le pouvoir de provoquer les changements nécessaires pour que nous revenions tous du travail sains et saufs et qu'un seul emploi nous soit suffisant.

Je vous remercie.

• (1135)

Le président: Merci, monsieur Wybou, de votre exposé.

Avant de commencer, comme il n'y a qu'une période de questions aujourd'hui, nous allons poursuivre jusqu'à 13 heures.

Nous allons suivre l'ordre des intervenants approuvé, en commençant par M. Seeback pendant six minutes.

M. Kyle Seeback: Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Archer, je veux commencer avec vous.

Je suis le fier père d'un fils syndiqué dont la vie s'est énormément améliorée lorsqu'il a commencé à travailler pour une entreprise syndiquée, alors j'approuve tout ce que vous dites sur la façon dont les syndicats améliorent les conditions de travail.

Vous avez mentionné l'usine de batteries Stellantis et certains des problèmes liés à l'emploi. Oui, les syndicats offrent de meilleurs salaires, sauf lorsque la politique gouvernementale finit par entraîner la perte d'emplois syndiqués. Les gens ne sont pas mieux rémunérés

quand ils sont sans salaire. Les politiques ont tellement de répercussions à cet égard.

Ce que j'ai entendu dire notamment, c'est que l'absence de syndicats à la table lorsque ces gros investissements gouvernementaux ont été négociés pour ces usines a mené à des conditions qui font en sorte que des travailleurs étrangers viennent ici pour faire le travail que nos travailleurs qualifiés syndiqués pourraient faire. Je me demande si vous pourriez nous parler de l'importance de votre présence à la table et nous dire si vous avez soulevé ces préoccupations auprès du gouvernement.

M. Scott Archer: Je vous remercie.

Je crois que le problème tient davantage au fait qu'on nous a promis une chose et que c'est autre chose qui s'est concrétisé.

Beaucoup de tuyaux sont arrivés sur le site, nous a-t-on dit, provenaient de la Corée, mais la peinture sur ces tuyaux n'était pas encore sèche. Il y a beaucoup de transactions louches qui ont lieu avec cet employeur. C'est très frustrant. Ce projet a été financé par une somme tellement colossale de fonds publics, et on nous a fait un tour de passe-passe, pour ainsi dire.

M. Kyle Seeback: Cela s'est évidemment traduit par des occasions de travail perdues pour les membres de votre syndicat et d'autres, je suppose.

M. Scott Archer: Je dirais que oui, certainement.

Comme je l'ai dit plus tôt, nous avons environ 300 membres sur notre liste de gens en chômage. Beaucoup d'entre eux espéraient que ce projet, qui arrivait au bon moment, serait en quelque sorte leur planche de salut financière. Cependant, cela ne s'est pas produit, comme cela aurait pu et aurait dû se produire.

M. Kyle Seeback: Une autre chose que j'entends très souvent lorsque je voyage et que je rencontre des syndicats partout au pays, c'est que nous avons besoin d'apprentis et de financement pour les apprentis.

À l'heure actuelle, des sommes colossales de fonds publics sont investies dans ces usines. Est-ce qu'une partie de l'argent des contribuables était liée au fait de s'assurer qu'il y aurait des possibilités pour les apprentis dans ces usines? Si ce n'est pas le cas, pensez-vous que c'est une mesure que le gouvernement devrait prendre?

M. Scott Archer: Je sais que quelques-uns de nos entrepreneurs locaux avaient un bon nombre d'apprentis sur place, mais je ne peux pas me prononcer avec beaucoup d'exactitude, pour être honnête avec vous, sur le ratio d'apprentis, le ratio de gens locaux par rapport au ratio de gens venant de l'extérieur.

M. Kyle Seeback: Si le gouvernement investit autant d'argent, ne devrait-il pas exiger que l'entreprise paie pour qu'un certain nombre d'apprentis soient au travail afin d'obtenir de la formation?

• (1140)

M. Scott Archer: Certainement.

Nous fonctionnons normalement avec un ratio donné compagnon-apprenti. Nous essayons de nous en tenir à cela, parce que la base même du programme d'apprentissage est l'apprentissage sur le tas. Il est important d'être au travail pour apprendre.

M. Kyle Seeback: Monsieur Janssen, je veux passer rapidement à vous et parler de la question du renversement de contrat. C'est un sujet très intéressant, et c'est un plaisir de vous revoir pour parler de la question des contrats.

Je tiens à dire une chose. Vous avez parlé du projet de loi d'initiative parlementaire de M. Boulterice. Malheureusement, la Chambre des communes n'en est pas saisie. Il ne sera pas déposé en deuxième lecture avant la session du printemps. M. Boulterice a présenté sept autres projets de loi d'initiative parlementaire, si bien que nous ne savons même pas si ce sera celui qu'il décidera de faire avancer. Il y a très peu de chances qu'il soit adopté au cours de la présente législature.

Je me suis penché sur l'élément suivant qui concerne le renversement de contrat: l'article 47.3 du Code canadien du travail a supprimé le renversement de contrat pour les personnes chargées de la sécurité aux aéroports. On dit que le ministre du Travail, sur recommandation du gouverneur en conseil, peut ajouter d'autres domaines. Le gouvernement aurait pu le faire il y a sept ans. En fait, le gouvernement néo-démocrate... Il en faisait partie. Il aurait pu simplement exiger que ce soit fait par décret.

Pensez-vous que ce serait une bonne façon de procéder?

Le président: Invoquez-vous le Règlement, madame Zarrillo?

Mme Bonita Zarrillo (Port Moody—Coquitlam, NPD): Oui. J'aimerais que le député corrige l'information inexacte au sujet du gouvernement, monsieur le président.

Le président: Le député a entendu l'intervention de Mme Zarrillo. Je lui accorde la discrétion d'y réagir. Ce n'est pas un rappel au Règlement.

Mme Bonita Zarrillo: Oui, c'est un rappel au Règlement, monsieur le président. C'est une information trompeuse; il faut corriger le compte rendu.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

Monsieur Seeback, je vous prie de poser votre question en utilisant les termes exacts.

M. Kyle Seeback: Dans le cadre de leur entente de soutien et de confiance, ils auraient pu dire au gouvernement de régler ce problème. Comme ils ont choisi de ne pas le faire, le problème n'a pas été réglé. Selon vous, s'agirait-il d'une meilleure solution que... Il faut beaucoup de temps pour faire adopter un projet de loi d'initiative parlementaire. Le gouvernement pourrait résoudre le problème dès demain. Selon vous, le gouvernement devrait-il résoudre le problème demain au moyen d'un règlement pris par le gouverneur en conseil sur recommandation du ministre?

Le président: Je vous prie de donner une réponse brève; le temps de parole du député est écoulé.

M. Kyle Seeback: Il me reste 30 secondes. L'interruption ne compte pas.

M. Dan Janssen: Oui, à mon avis, le gouvernement devrait s'employer à résoudre le problème de la réattribution des contrats. C'est dommage pour le projet de loi C-330. Il améliorerait considérablement la situation de groupes comme TBH Services.

Je tiens à mentionner que notre syndicat a défendu énergiquement l'adoption de l'article 47.3 pour nos membres de l'ACSTA. Cette disposition a été utilisée pour soutenir beaucoup d'autres employés d'aéroport touchés par la remise en adjudication de contrats afin d'assurer une rémunération égale et le respect des obligations du successeur. Il en est aussi question à l'article 189.

Le président: Merci, monsieur Janssen.

Merci, monsieur Seeback.

Nous passons à M. Long, pour six minutes.

M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.): Merci, monsieur le président.

Bonjour à mes collègues.

Merci aux témoins de leur présence.

Quand j'ai eu mon premier emploi, en 1988, à Canada Packers, je touchais un salaire de 20 000 \$. Je me souviens que, quand je suis rentré à la maison, j'ai dit à mon père que je gagnais 20 000 \$. Le regard vide, il a répété: « Tu gagnes 20 000 \$? » J'ai répondu: « Oui. Toi, tu travailles pour une entreprise non syndiquée depuis 40 ans. Combien gagnes-tu? » À ce moment-là, le salaire de mon père était de 15 000 \$. J'ai creusé un peu et j'ai vite compris qu'il avait un emploi stable, mais qu'il n'avait pas droit à des avantages sociaux. Après 40 ans, il avait 2 semaines de vacances, et il n'avait accès ni à un régime de soins de santé ni à un régime de pension. J'ai comparé son employeur à d'autres usines où il aurait pu travailler et j'ai vite constaté qu'il aurait pu gagner beaucoup plus.

Je vais vous lire une partie de la motion liée à notre étude: « les travailleurs syndiqués reçoivent des chèques de paye plus puissants; l'impact de la syndicalisation sur les avantages sociaux et les pensions; et les raisons qui sous-tendent de telles disparités ». Voilà l'objet de notre étude. Nous sommes ici pour étudier la syndicalisation: pourquoi les entreprises syndiquées offrent-elles de meilleurs salaires et pourquoi obtiennent-elles de meilleurs résultats? On dit toujours que les salaires de la classe moyenne sont fixés par les salaires des travailleurs syndiqués.

Monsieur Archer, ma question s'adresse à vous. Je tiens à vous remercier pour vos commentaires sur le Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical. Il y a eu de belles annonces par rapport à ce programme dans ma circonscription de Saint John—Rothesay pour le syndicat des calorifugeurs, la FIOE et d'autres. C'est un excellent programme.

J'aimerais avoir votre avis. L'Enquête sur la population active menée par Statistique Canada confirme qu'en 2023, les travailleurs syndiqués touchaient un salaire horaire moyen de 35,73 \$, tandis que les travailleurs non syndiqués recevaient 32,60 \$ l'heure. La différence est notable. C'est une différence de 3,13 \$. Cette disparité ne vous étonne probablement pas, mais est-ce qu'elle correspond à votre expérience et à vos constatations?

• (1145)

M. Scott Archer: Oui. Cette disparité ne m'étonne pas du tout, selon les sources de données auxquelles l'on se fie. Certaines sont un peu biaisées dans un sens ou dans l'autre. D'après les résultats de la recherche rapide que j'ai faite sur Internet hier soir, les écarts salariaux varient entre 11 % et près de 40 %, selon les sources de données. Je pense que c'est assez exact. J'ajouterais que notre main-d'œuvre vaut chaque sou puisqu'elle a une formation plus poussée, comme d'autres l'ont mentionné.

À ma connaissance, le taux de fréquence des accidents déclarés de notre région, le Sud-Ouest de l'Ontario, est le meilleur à l'échelle de l'univers. Nos travailleurs ne se blessent pas. Ces renseignements sont justes. Avoir un bilan impeccable en matière de sécurité fait aussi partie de l'équation.

M. Wayne Long: Merci.

Témoin Wybou, avez-vous quelque chose à dire là-dessus? Votre expérience est-elle la même? Avez-vous constaté la même différence entre les salaires des travailleurs syndiqués et ceux des travailleurs non syndiqués?

M. Tristen Wybou: Oui, absolument.

Depuis le début de ma carrière, je travaille surtout dans le secteur des services communautaires et sociaux. J'ai occupé des emplois syndiqués et des emplois non syndiqués. Il est impératif pour moi de travailler dans un milieu syndiqué principalement en raison des disparités non seulement dans les salaires, mais aussi dans les avantages sociaux. C'est particulièrement important pour moi puisque le travail que je fais m'expose à un risque très élevé de blessure psychologique; je suis également susceptible de subir des blessures physiques étant donné mes troubles de douleur chronique. Dans le secteur des services communautaires et sans but lucratif, j'ai remarqué des différences notables entre les milieux de travail syndiqués et les milieux de travail non syndiqués.

Là où je travaille en ce moment, nous sommes partis d'un bon pied. Je le répète, l'employeur tenait à offrir une rémunération équivalente aux salaires et aux avantages des travailleurs syndiqués. Cette assurance et la possibilité de négocier à un niveau plus élevé nous ont beaucoup aidés à faire face à l'inflation en 2021 et 2022. La situation aurait été très différente autrement.

M. Wayne Long: Je vous remercie pour votre réponse.

Quand je faisais du porte-à-porte en 2015, pas un ménage syndicaliste... Saint John—Rothesay est une circonscription très syndicaliste. C'est une ville de cols bleus. À toutes les portes syndicalistes où j'ai cogné, on m'a parlé des projets de loi C-525 et C-377. Il va sans dire que j'ai dû apprendre rapidement en quoi consistaient ces projets de loi. Appelons un chat un chat: c'était des projets de loi antisyndicaux visant à imposer des exigences inutiles et déraisonnables en matière de rapports et à rendre plus difficiles la syndicalisation et l'adhésion à un syndicat.

Bien entendu, la population nous a exhorté à rejeter les projets de loi C-525 et C-377. C'est ce que notre gouvernement a fait, et j'en suis très fier.

Ma question s'adresse à Mme Bruske. Pouvez-vous nous donner votre avis sur les projets de loi C-525 et C-377? À quel point étaient-ils dommageables pour les syndicats au Canada?

Merci.

Mme Bea Bruske: Je vous remercie pour la question.

Franchement, ces deux projets de loi étaient des attaques flagrantes contre les travailleurs.

Le projet de loi C-525 rendait beaucoup plus difficile la syndicalisation pour les travailleurs des secteurs sous réglementation fédérale. Comme on l'a déjà dit, une carte d'adhésion à un syndicat ouvre la voie vers la classe moyenne. En faisant en sorte qu'il soit plus difficile pour les employés de signer une carte d'adhésion et d'avoir le droit de négocier collectivement avec leur employeur... Ce projet de loi leur mettait des bâtons dans les roues.

Comme vous le savez, le projet de loi C-377 obligeait les syndicats à produire des rapports exhaustifs chaque fois qu'ils achetaient de nouveaux ordinateurs pour leurs bureaux ou chaque fois qu'ils devaient rembourser un travailleur pour une demande déposée auprès d'une fiducie de santé et de bien-être.

• (1150)

Le président: Merci.

Le temps est écoulé. Vous pourrez aller au bout de votre pensée dans une autre réponse.

[Français]

Madame Chabot, vous avez la parole pour six minutes.

Mme Louise Chabot: Merci, monsieur le président.

Bonjour à tous.

Je remercie tous les témoins qui sont parmi nous aujourd'hui, ainsi que ceux qui les ont précédés la semaine dernière, lorsque nous avons commencé cette étude.

Avant d'être en politique, j'ai été une leader syndicale pendant plus de 30 ans. Quand cette étude a été proposée, j'avais des interrogations. L'ensemble des témoins aujourd'hui répètent ce que d'autres nous ont dit: il y a des avantages à être syndiqué. Cela a été largement démontré et personne ne remet cela en cause, sauf les gens de droite, qui se demandent à quoi servent les syndicats. À cet égard, les témoignages d'aujourd'hui ainsi que les précédents relèvent de l'évidence. Je ne sais pas s'il fallait une étude de notre comité pour mettre cela en lumière, mais ce sera fait.

Monsieur Janssen, lorsque je faisais mes premières armes comme députée du Bloc québécois, nous avons été appelés à nous mobiliser pour les employés de la maintenance de l'aéroport de Montréal, justement dans une situation de renversement des contrats. C'est une situation totalement inacceptable parce que, à mon avis, il s'agit de congédiements déguisés. On fait un nouvel appel de contrats, on rembauche les mêmes personnes à un salaire horaire amputé de 10 \$ à 20 \$, et leurs droits minimaux prévus par les conventions collectives ne sont pas reconduits. Cela a constitué la première lutte dans ce dossier, et le ministre du Travail de l'actuel gouvernement a été très sensibilisé à cette question.

Considérez-vous ce genre de pratique comme étant un obstacle à la liberté d'association et à la syndicalisation?

[Traduction]

M. Dan Janssen: Je vous remercie pour la question, madame Chabot.

Oui, ce genre de pratique peut être un obstacle. Selon moi, il est toujours possible pour une autorité aéroportuaire de réattribuer un contrat à un employeur non syndiqué. Au bout du compte, le nouvel employeur n'est pas contraint de respecter les droits conférés aux employés syndiqués en vertu de leur convention collective, ce qui veut dire qu'il peut modifier leurs conditions d'emploi après avoir obtenu le contrat. Avant l'entrée en vigueur de la rémunération égale, on parlait de nivellement par le bas. Quand le contrat était réattribué, les employés devaient repartir à zéro, peu importe les gains qu'ils avaient réalisés durant les 5 ou 10 dernières années.

Heureusement, nous avons accompli des progrès considérables, mais il reste du chemin à faire. Je le répète, en maintenant les conventions collectives et les droits du syndicat, on arriverait à protéger les membres susceptibles d'être touchés par la réattribution d'un contrat.

[Français]

Mme Louise Chabot: Je vous félicite pour la lutte que vous menez dans ce domaine. La contribution de l'AIMTA est importante, qu'il s'agisse d'aérospatiale ou d'aviation. Comme on le sait, ce domaine n'est pas toujours la priorité du gouvernement. Or, les conditions d'exercice vont souvent de pair avec l'importance qui est accordée à un secteur de notre économie. Celui-là est très important. Vous menez donc une lutte sur deux fronts et je vous en félicite.

Madame Bruske, le Congrès du travail du Canada regroupe des syndicats de l'ensemble du Canada ainsi que du Québec. Vous réunissez de grands syndicats. Vous avez parlé de tous les avantages de la syndicalisation, et je suis d'accord avec vous là-dessus. On pourrait même en nommer d'autres.

Cela dit, vous avez aussi parlé de ce qui fait obstacle à la syndicalisation. Au Canada, le secteur public est fortement syndiqué. Par contre, on peut observer une baisse de la syndicalisation dans le secteur privé.

Par ailleurs, un des rôles importants des syndicats est aussi de donner une voix à ceux qui n'en ont pas.

Pouvez-vous nous parler des obstacles à la syndicalisation que vous observez?

• (1155)

[Traduction]

Mme Bea Bruske: Je vous remercie pour votre importante question.

C'est très difficile pour les travailleurs de prendre la décision de se syndiquer. Ils éprouvent beaucoup de crainte et d'anxiété par rapport au processus...

Le président: Un instant, s'il vous plaît.

Oui, madame Chabot?

[Français]

Mme Louise Chabot: Monsieur le président, il n'y avait aucune interprétation. Mme Bruske peut-elle reprendre sa réponse?

[Traduction]

Le président: Allez-y, madame Bruske.

Mme Bea Bruske: Je vous remercie pour la question.

C'est très difficile pour les travailleurs de se syndiquer. Ils éprouvent beaucoup de crainte et d'anxiété par rapport au processus et aux différends qui pourraient surgir dans les situations où il y a ingérence de la part de l'employeur.

Malheureusement, d'un océan à l'autre, des gouvernements provinciaux et territoriaux rétrogrades ont modifié les étapes que les travailleurs doivent suivre pour se syndiquer. Il ne suffit plus de signer une carte d'adhésion; il faut aussi tenir un vote par la suite.

Pour élire des politiciens, la population ne doit se prononcer qu'une fois. Pour se syndiquer, beaucoup de travailleurs canadiens doivent suivre deux étapes. D'abord, ils doivent décider de signer une carte d'adhésion. Puis, au bout d'un certain temps, ils doivent voter. Ce processus offre à l'employeur de maintes occasions de faire de l'ingérence, d'émettre des commentaires inappropriés et de donner des renseignements non pertinents aux travailleurs. Ce faisant, l'employeur sème la peur et la division dans le milieu de travail. C'est ce qui se produit très souvent.

Pour augmenter le nombre de travailleurs syndiqués, il faut des dispositions législatives justes exigeant simplement la signature d'une carte d'adhésion et une majorité de travailleurs optant pour le droit de négocier avec l'employeur.

[Français]

Le président: Merci, madame Chabot.

[Traduction]

J'ai arrêté la minuterie pendant qu'on réglait le problème d'interprétation.

Madame Zarrillo, la parole est à vous pour six minutes.

Mme Bonita Zarrillo: Merci, monsieur le président.

Ma première question s'adresse à Tristen Wybou.

Vous avez soulevé la réalité des personnes handicapées. Vous avez parlé des différentes expériences qu'elles vivent dans un milieu de travail syndiqué et un milieu de travail non syndiqué. Vous avez déclaré ouvertement avoir pris la position de ne pas travailler dans un milieu non syndiqué après en avoir fait l'expérience. Pouvez-vous nous parler des avantages sur lesquels votre décision est fondée et nous expliquer pourquoi vous avez pris cette position du point de vue d'une personne handicapée?

M. Tristen Wybou: Certainement. Je vous remercie pour la question; elle est très importante. Au Canada, les taux d'incapacité sont assez élevés, et les obstacles à l'emploi sont encore plus importants. Les raisons pour lesquelles je dois avoir un emploi syndiqué regroupent plusieurs facteurs. Entre autres, je dois avoir accès à un régime d'avantages sociaux pour couvrir les coûts supplémentaires que je dois payer pour mes soins de santé et en raison des effets de mon travail sur ma santé physique et mentale.

Il y a aussi le fait que nous vivons dans une société empreinte de capacitisme où abondent les fausses idées sur les personnes handicapées. Cette réalité ajoute aux obstacles que je dois surmonter pour faire mon travail. Parfois, il est très utile non seulement de pouvoir compter sur le soutien de mes collègues syndiqués, mais aussi d'avoir accès à des représentants compétents qui peuvent m'aider au besoin, pour régler des griefs, pour participer à la gestion patronale-syndicale et pour me prêter main-forte dans les dossiers de santé et sécurité. J'ai siégé à des comités qui s'occupaient de tels enjeux. Grâce à eux, les employés autochtones et non autochtones ont pu avoir recours à des modes alternatifs de résolution des conflits; ainsi, les gens ont toujours accès à différents moyens de régler les différends. Ils permettent aussi de militer pour l'accessibilité en milieu de travail.

D'après mon expérience, ce n'est tout simplement pas possible de faire ce genre de choses dans un milieu de travail non syndiqué. En fait, ce que j'ai constaté quand j'ai participé à des groupes de gestion patronale-syndicale dans des milieux de travail non syndiqués, c'est qu'il vaut mieux se syndiquer pour assurer la protection de nos droits sur le plan juridique.

Mme Bonita Zarrillo: Merci beaucoup. Votre témoignage est très important pour le gouvernement, qui doit examiner les perspectives d'emploi dans ce que vous avez appelé notre société empreinte de capacitisme.

Je tiens à remercier tous les témoins qui nous ont parlé aujourd'hui de leurs histoires et de leurs expériences personnelles. C'est tellement important de comprendre que nous parlons d'êtres humains et des effets qu'un milieu de travail sécuritaire a sur leur vie quotidienne.

Ma prochaine question s'adresse à M. Janssen.

Vous avez mentionné que durant les deux dernières réunions, il a beaucoup été question de la réattribution des contrats. Nous savons qu'il y a des problèmes sur ce plan. Aujourd'hui, vous avez abordé le sujet du processus de demande de propositions. J'ai sous les yeux un article dans lequel vous parlez de la situation actuelle à l'aéroport Pearson, des documents relatifs aux demandes de propositions et de l'absence de dispositions concernant les normes du travail ou les droits et la protection des travailleurs canadiens. Pouvez-vous nous en dire plus sur les modifications à apporter au processus de demande de propositions dans les secteurs et les milieux de travail sous réglementation fédérale?

• (1200)

M. Dan Janssen: La loi ontarienne sur les services de gestion d'immeubles peut servir d'exemple. Le contrat touchant l'équipe des préposés aux chariots à bagages a été réattribué. Ces travailleurs sont visés par la loi sur les services de gestion d'immeubles. Par conséquent, en vertu de la loi, la demande de propositions devait inclure la liste d'ancienneté de tous les employés. Ainsi, les obligations du nouvel entrepreneur en vertu de la loi de l'Ontario étaient très claires.

À mon avis, si l'on suivait cet exemple, les travailleurs seraient beaucoup mieux protégés. Ils auraient l'assurance que peu importe le résultat de la remise en adjudication du contrat, ils seraient protégés et ils conserveraient leur emploi une fois le contrat réattribué.

Mme Bonita Zarrillo: Merci beaucoup pour votre réponse.

Je pense aux employés de l'aéroport Pearson qui ressentent beaucoup de stress et de pression en ce moment; ils ignorent à quoi ressemblera leur emploi dans 28 jours. Pourquoi serait-il bénéfique pour les employés comme eux, qui attendent avec impatience la fin du délai de 28 jours, que le processus de demande de propositions soit plus transparent ou qu'il prenne la forme que vous venez de décrire?

M. Dan Janssen: J'ai beaucoup travaillé à l'aéroport Pearson à discuter d'améliorations à apporter à notre culture de la sécurité globale. Je peux vous dire que lorsque les travailleurs sont stressés, vivent de l'anxiété et ne connaissent pas ce que l'avenir leur réserve, cela a une incidence sur la culture de la sécurité, car ils n'ont pas l'esprit au travail.

Un processus d'approvisionnement plus long permettrait aux travailleurs de mieux comprendre ce qui se passera avec leur emploi. Je pense qu'harmoniser cela avec les dispositions relatives aux licenciements collectifs du Code — un avis de 16 semaines — contribuerait grandement à garantir que les travailleurs comprennent qui sera leur nouvel employeur. Ce nouvel employeur aurait également beaucoup de temps pour apprendre à connaître ces travailleurs avant que le contrat ne change officiellement de mains et que le nouvel employeur dirige ce groupe de travail.

Mme Bonita Zarrillo: C'est formidable.

J'aimerais demander à la témoin Bea Bruske si elle souhaite également faire quelques observations sur l'appel d'offres et peut-être

même sur la transparence et l'avis d'appels d'offres dans les lieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral.

Mme Bea Bruske: Nous soutenons entièrement ce que mon collègue, M. Janssen, a déjà dit. Nous pensons que la transparence est extrêmement importante. Les employés méritent de savoir ce à quoi ressemblera leur vie professionnelle. Ils méritent que leurs protections soient maintenues. Les processus doivent être clairs sur le fait que ces protections doivent être maintenues à l'avenir, quelle que soit la nouvelle entreprise prospère qui arrive.

Le président: Merci, mesdames Zarrillo et Bruske.

Nous allons maintenant céder la parole à Mme Falk pour cinq minutes.

Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC): Je vous remercie, monsieur le président.

En réponse aux remarques trompeuses du député Long, le chef du Parti conservateur a très clairement et publiquement fait savoir qu'un gouvernement conservateur ne permettra pas des projets de loi comme le projet de loi C-377 et le projet de loi C-525 ni leur adoption. Je tiens à le signaler aux fins du compte rendu. Je pense qu'on l'a mentionné plus d'une fois à ce comité, dont les délibérations sont du domaine public, et on a tenté d'induire les gens en erreur.

Je viens d'une famille de travailleurs syndiqués. Mon père travaille dans le secteur de l'énergie. Je suis de la Saskatchewan dans l'Ouest canadien, alors je connais très bien les avantages de faire partie d'un syndicat, pas seulement pour une famille, mais aussi pour la communauté, y compris les plus jeunes. Je sais que le syndicat local de mon père, pendant de nombreuses années, octroyait des bourses d'études aux jeunes qui entraient dans un corps de métier, notamment. Je pense que c'est un aspect très important à souligner également.

Monsieur Archer, je tiens à vous féliciter d'être devenu grand-père pour la première fois. J'ai entendu dire que c'était plus amusant. Je ne suis pas encore rendu là, mais on m'a dit que c'était plus amusant. Félicitations.

Je veux me concentrer sur quelques-unes des remarques que vous avez faites dans votre déclaration liminaire concernant l'usine de batteries Stellantis à Windsor. L'offre du premier ministre de verser 44 milliards de dollars des deniers publics à une entreprise extrêmement rentable n'était pas accompagnée d'une promesse de créer des emplois pour les travailleurs canadiens. J'estime que c'est une insulte non seulement pour les contribuables canadiens, mais aussi pour les travailleurs canadiens. Je crois que nous avons les compétences et le talent de bâtir le Canada, de construire les choses que les Canadiens veulent et dont ils ont besoin. Lorsque la nouvelle des 900 travailleurs étrangers a été annoncée, le gouvernement nous a donné comme excuse que ces travailleurs de remplacement étaient nécessaires, puisqu'ils apportaient un ensemble de compétences spécialisées dont on avait besoin.

De votre point de vue, les membres de la section locale 663 de l'Association unie et notre main-d'œuvre canadienne possèdent-ils les compétences et les connaissances spécialisées pour occuper ces postes?

• (1205)

M. Scott Archer: Madame Falk, je tiens à vous remercier de vos félicitations.

Nous avons certainement les travailleurs qualifiés pour occuper ces postes. Comme je l'ai dit, mon syndicat local comptait environ 300 personnes sur la liste de membres au chômage. Nous sommes connus en Amérique du Nord pour nos soudeurs et leur niveau de compétence.

Certains des employés de l'usine Stellantis étaient considérés comme des travailleurs spécialisés. J'ai dans mon téléphone des photos de certaines des soudures qu'ils ont réalisées. J'ai un enfant de huit ans qui m'aide à restaurer un vieux camion, et ses compétences en soudure dépassent de loin tout ce qu'ils ont fait. Certaines de ces soudures sont une véritable honte. Je sais que cela a retardé le projet. Nos travailleurs qualifiés syndiqués ont consacré de nombreuses heures à découper des soudures douteuses et à les remplacer par des soudures qui sont conformes à la norme de la TSSA.

Mme Rosemarie Falk: Ce n'est pas efficace, alors nous allons devoir refaire le travail qui a été fait.

M. Scott Archer: C'est exact. Il est tout à fait inefficace que nous soyons obligés de réparer les soudures qui étaient inférieures aux normes.

Mme Rosemarie Falk: Le fait que le gouvernement n'ait pas veillé à ce que les emplois financés par les contribuables soient attribués à des Canadiens a-t-il affaibli les syndicats?

M. Scott Archer: Je ne pense pas que les choses se soient déroulées comme prévu, c'est certain. Je ne veux pas vraiment prendre parti pour l'un ou l'autre camp sur le plan politique, mais ce travail n'a pas pris la direction qu'il était censé prendre. Nous sommes tous très déçus du résultat.

Mme Rosemarie Falk: Quelle est l'incidence directe sur les travailleurs canadiens quand des emplois comme le vôtre, des emplois spécialisés et qualifiés, sont occupés par des travailleurs étrangers? Quelle est l'incidence directe sur vos collègues, vos confrères?

M. Scott Archer: Nous avons de nombreux membres qui, en raison d'une pénurie de travail, n'ont pas pu satisfaire aux exigences minimales en matière d'heures travaillées pour l'assurance-emploi, entre autres. Les gens sont préoccupés par les paiements de leur voiture et de leur hypothèque. Cela a réellement une incidence sur les familles et leur sécurité financière lorsque des situations de la sorte se produisent.

Mme Rosemarie Falk: Je vous remercie.

Le président: Nous allons maintenant céder la parole à M. Coteau pour cinq minutes.

M. Michael Coteau (Don Valley-Est, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président. Je vous suis reconnaissant de me donner l'occasion d'intervenir.

Je tiens à remercier tous nos témoins d'aujourd'hui. Nous tenons une excellente conversation. En fait, les témoins de la séance précédente ont également été très utiles. Je vous remercie d'être ici et de parler au nom des Canadiens, au nom des syndicats.

Je suis un grand partisan des syndicats. Quand je suis arrivé au Conseil scolaire du district de Toronto en 2003, nous essayions de réparer bon nombre des dommages que les conservateurs pleins de bon sens ont causés au système d'éducation. La dernière fois où les conservateurs pleins de bon sens étaient au pouvoir dans la province, il y a eu un démantèlement complet de l'éducation publique, à un point tel que plus de la moitié des journées d'école ont été supprimées en raison de cette interruption de travail.

Des députés ont parlé ici du bilan du chef des conservateurs dans la relation avec les syndicats. Le fait est que lorsque le projet de loi C-377 et le projet de loi C-525 ont été présentés à la Chambre des communes par les conservateurs, le chef du Parti conservateur a voté en faveur de ces projets de loi. Il ne s'agit pas de savoir ce qu'il va faire maintenant; il suffit de regarder le bilan des conservateurs pour vraiment comprendre ce qui pourrait se passer à l'avenir.

Mais nous voici aujourd'hui, et la raison pour laquelle nous étudions ce sujet précis est pour faire savoir aux parlementaires et aux Canadiens que lorsque nous présentons une bonne mesure législative pour soutenir les syndicats — et je pense qu'un témoin a parlé de « dispositions législatives justes » —, elle nous permet de créer une meilleure main-d'œuvre et d'accroître la productivité, mais plus important encore, elle permet de protéger les familles et les travailleurs et d'avoir des emplois mieux rémunérés. Je veux profiter de l'occasion pour remercier les syndicats pour les fins de semaine, les congés, les règles relatives au lieu de travail qui préviennent certains types de blessures, les lois sur le travail des enfants et les pensions. Il y a tant d'éléments qui proviennent des syndicats, et je tiens à les remercier. Je tiens à dire publiquement que je remercie les gens du travail qu'ils accomplissent chaque jour afin de préserver les syndicats.

Ma grande question — et je vais peut-être l'adresser à vous, monsieur Archer — consiste à savoir ce que l'on peut faire pour élaborer des dispositions législatives justes à la Chambre des communes en tant que parlementaires pour mieux soutenir les syndicats et veiller au final à adopter de bonnes mesures législatives, de tous les partis, et à continuer de le faire, surtout à mesure que l'économie évolue. Nous constatons une diminution du nombre d'emplois syndiqués dans certains secteurs et un déclin des emplois syndiqués. Que pouvons-nous faire pour renforcer les syndicats au Canada?

• (1210)

M. Scott Archer: Merci, et je vous en prie.

Comme je l'ai mentionné plus tôt, pour un emploi chez Stellantis par exemple, il est essentiel d'avoir des accords écrits qui prévoient que les travailleurs syndiqués canadiens doivent absolument être employés pour des travaux de ce type à l'avenir, possiblement avec une ERA. Ce genre de choses est essentiel, car pour être honnête avec vous, il semble qu'il s'agisse d'un leurre.

M. Michael Coteau: Pouvez-vous nous donner un exemple où cela s'est produit? Les conservateurs n'approuvaient même pas ce type d'investissement en Ontario. Il y a eu beaucoup de belles paroles qui ont été prononcées à la Chambre des communes pour dire que nous ne devrions pas utiliser l'argent des contribuables pour investir dans des projets de ce genre. À mesure que l'économie évolue, nous investissons de plus en plus dans la nouvelle économie, et il est important que nous fassions les choses correctement.

Avez-vous vu un exemple au Canada où ce type d'investissement a eu une incidence positive sur l'ensemble des travailleurs? Avez-vous un exemple?

M. Scott Archer: Oui. Je ne veux pas vraiment me lancer dans une discussion à propos de la pancarte qui se trouvera dans mon jardin au moment des élections, mais...

M. Michael Coteau: Vous n'êtes pas obligé de le faire. Nous voulons seulement que vous nous donniez de bons conseils. C'est tout. Nous nous occuperons de la politique de notre côté.

M. Scott Archer: De nombreux travaux réalisés dans tout le pays ont employé des travailleurs syndiqués, mais c'est l'histoire de Stellantis qui nous a le plus marqués. C'est la plus récente et elle dérange un peu.

En ce qui concerne les autres projets, avec l'arrivée de l'usine de batteries à St. Thomas, le moment est venu de prendre de l'avance et de nous assurer que les choses sont correctement mises en place pour veiller à ce que la main-d'œuvre syndiquée canadienne soit utilisée sur un projet de ce type. Si je me souviens bien, ce projet couvre environ cinq fois la superficie de l'usine de Windsor, qui est absolument énorme.

M. Michael Coteau: Encore une fois, merci. Je vous suis reconnaissant de la réponse.

Le président: Merci, monsieur Coteau.

[Français]

Madame Chabot, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Mme Louise Chabot: Merci, monsieur le président.

Je vais profiter de ces deux minutes et demie pour proposer une motion, que j'ai déposée en bonne et due forme il y a plus de 48 heures. Elle concerne aussi les travailleurs, quoique sous un autre angle. Il s'agit de la motion suivante:

Que, conformément à l'article 108(2) du Règlement, le Comité entreprenne une étude sur la situation des travailleurs de l'industrie saisonnière au regard de l'inadéquation du régime d'assurance-emploi pour répondre aux besoins de ces travailleurs, qui doivent souvent composer avec une insécurité d'emploi et qui font face à des difficultés financières pour eux et leur famille; que le Comité y consacre trois rencontres, dont deux pour entendre des témoins [...]

En résumé, les travailleurs saisonniers en région ou en milieu rural ont souvent à composer avec le fait d'être sans revenu et sans emploi. Il s'agit donc de faire une étude pour examiner la situation en ce qui a trait au régime d'assurance-emploi.

Je demande votre appui.

● (1215)

[Traduction]

Le président: Merci, madame Chabot.

La motion est recevable, et un avis raisonnable a été donné.

Quelqu'un veut-il intervenir sur la motion de Mme Chabot?

Nous avons M. Fragiskatos.

M. Peter Fragiskatos (London-Centre-Nord, Lib.): Monsieur le président, je veux continuer d'entendre les témoignages. Je ne doute pas de la sincérité de notre collègue. Je sais que c'est une question importante pour elle, mais nous pourrions en discuter lorsque nous examinons les travaux du Comité.

Sur ce, monsieur le président, je propose d'ajourner le débat sur la motion.

Le président: Nous sommes saisis d'une motion visant à ajourner le débat sur la motion de Mme Chabot.

(La motion est adoptée par 9 voix contre 2.)

Le président: La motion pour ajourner le débat a été adoptée. Nous retournons aux témoignages.

Votre temps est écoulé, madame Chabot.

La prochaine intervenante est Mme Zarrillo, pour deux minutes et demie.

Mme Bonita Zarrillo: Merci, monsieur le président.

Il est décevant de voir que les libéraux et les conservateurs continuent de faire équipe pour mettre fin à des conversations très importantes concernant les travailleurs au pays.

Je tiens à remercier tous les témoins d'aujourd'hui. Je vous suis reconnaissante de tout le travail exceptionnel que vous faites tous.

Je voulais aussi donner suite à une motion que j'ai présentée à la dernière réunion du Comité, lorsque nous avons entendu parler de l'incidence préjudiciable du renversement de contrat sur les travailleurs. Comme je l'ai dit la dernière fois, en tant que parlementaires, nous devons faire ce qu'il faut pour protéger les travailleurs contre le renversement de contrat. Nous en avons encore entendu parler aujourd'hui.

Un avis a été donné, alors je propose:

Que, de l'avis du comité, le Code canadien du travail soit modifié pour combler une lacune qui annule les contrats de travail ou les conventions collectives existants lorsqu'il y a un changement d'employeur pour les sous-traitants travaillant dans les aéroports canadiens, en mettant en œuvre les amendements décrits dans le document PMB C-330 du NPD intitulé la Loi modifiant le Code canadien du travail (droits et obligations du successeur — aéroports), et que cette motion fasse l'objet d'un rapport à la Chambre.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

Vous avez raison. Un avis raisonnable a été donné pour la motion, si bien qu'elle peut être présentée.

Nous passerons maintenant à la discussion sur la motion de Mme Zarrillo.

Mme Bonita Zarrillo: Merci, monsieur le président. J'ai encore la parole.

Je veux seulement remercier Mme Chabot. Pendant deux réunions de suite, Mme Chabot a fait d'excellents commentaires sur les travailleurs des aéroports. Je remercie les députés du Bloc du travail qu'ils accomplissent à cet égard.

Je veux également remercier mes collègues conservateurs d'avoir parlé du fait qu'il existe des possibilités d'action.

J'ai apporté avec moi aujourd'hui l'article 47.2. Ce n'est pas suffisant. Il faut que ce soit dans une loi. J'espère que tous mes collègues appuieront cette motion et que nous commencerons à veiller sur les travailleurs dans ce pays où l'on trouve des lacunes dans le Code qui ne les protègent pas.

Je vous remercie.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

Quelqu'un veut-il intervenir sur la motion?

Monsieur Fragiskatos, votre main était levée.

M. Peter Fragiskatos: Merci, monsieur le président.

On aurait pu en discuter dans la période consacrée aux travaux du Comité. Je veux continuer d'entendre les témoins. Je pense que la majorité de mes collègues sont du même avis.

Sur ce, je propose d'ajourner le débat sur la motion.

● (1220)

Le président: Nous sommes saisis d'une motion visant à ajourner le débat sur la motion de Mme Zarrillo.

(La motion est adoptée par 9 voix contre 2.)

Le président: La motion est adoptée. Cela signifie que le débat est ajourné et que votre temps est écoulé, madame Zarrillo.

Nous allons céder la parole à Mme Gladu pour cinq minutes, je vous prie.

Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins d'être ici aujourd'hui.

Je pense que mon collègue, M. Coteau, est coincé dans le passé. Je veux le tenir à jour. Il y a 10 ans, le chef du Parti conservateur a dit, « Un gouvernement conservateur plein de bon sens ne présentera ni n'adoptera les projets de loi C-377, C-525 ou des lois sur le droit au travail. Point à la ligne. Cet engagement sera inscrit dans mon programme électoral. » C'est une bonne nouvelle.

Je veux commencer par interroger Scott Archer.

Permettez-moi de vanter un peu les métiers spécialisés à Sarnia—Lambton. Il y a 5 000 postes dans les métiers spécialisés qui font l'envie de l'Amérique du Nord et peut-être du monde entier pour la qualité, la productivité et la sécurité.

Monsieur Archer, vous avez signalé quelques-unes de vos préoccupations concernant les menaces qui pèsent sur les chèques de paie, comme les travailleurs étrangers temporaires et des difficultés à obtenir du financement pour les apprentissages. Y a-t-il d'autres éléments qui, selon vous, menacent la santé des emplois syndiqués dans votre région?

M. Scott Archer: J'ai notamment mentionné l'absence d'initiative gouvernementale pour aider les usines existantes à réduire leurs émissions. C'est quelque chose qui pourrait certainement garder beaucoup d'usines ouvertes dans notre région, conserver beaucoup d'emplois dans notre région et continuer de mettre du pain sur la table des gens. Il ne s'agit pas seulement de prendre de l'expansion; il faut maintenir ce que l'on a. Certaines de ces usines travaillent ensemble et remplissent des fonctions précises pour soutenir d'autres raffineries. La perte d'un maillon de la chaîne est extrêmement difficile. Elle peut avoir une incidence exponentielle plutôt que linéaire. Elle peut avoir un effet d'entraînement pouvant être très dévastateur.

Mme Marilyn Gladu: Vous faites peut-être référence aux actions du ministre Steven Guilbeault pour fermer l'installation d'INEOS au lieu de s'attaquer à la réduction des émissions, une technologie qui était disponible et qui pouvait être mise en place.

Passons à la question suivante.

Les avantages sociaux font partie de la rémunération des bons emplois syndiqués. Le gouvernement envisage de mettre en place ce qu'il appelle un système universel d'assurance-médicaments à payeur unique. Cela signifierait que tout le monde perdrait le système de paiement dont il dispose actuellement. La plupart des régimes de paiement des syndicats — j'ai participé au régime de la section locale 663 — couvrent 15 000 médicaments et autres services, alors que les régimes publics n'en couvrent généralement que 4 500. Seriez-vous prêts à renoncer à ces avantages syndicaux durablement acquis si le gouvernement va de l'avant avec son plan?

M. Scott Archer: Je ne serais certainement pas en faveur à ce que l'on touche à nos avantages. Nous avons travaillé fort pour les avoir.

Mme Marilyn Gladu: Je m'attendrais à entendre des réponses semblables du Congrès du travail du Canada. Seriez-vous en faveur de renoncer à vos avantages durablement gagnés pour que le gouvernement fédéral gère vos médicaments essentiels?

Mme Bea Bruske: J'ai participé à de nombreuses tables de négociation, et les avantages sociaux ont été durablement acquis. Personne n'est prêt à y renoncer.

Cependant, il est primordial d'avoir un régime national d'assurance-médicaments, car la réalité, malheureusement, c'est que même si 80 % des travailleurs syndiqués ont une couverture de services de santé complémentaire, 56 % des travailleurs non syndiqués n'en ont pas. Si l'objectif est de prendre soin de tous les travailleurs au Canada, nous devons veiller à mettre en place des régimes universels. Ces régimes peuvent aussi renforcer les régimes négociés par les syndicats, de sorte qu'une partie des économies supplémentaires de ces employeurs...

Mme Marilyn Gladu: Merci.

Le gouvernement a l'intention de remplacer les régimes syndicaux. Je tenais simplement à dire officiellement que ce n'était pas une bonne idée.

Permettez-moi de revenir à l'installation de Stellantis et aux autres usines de batteries. On a investi 55 milliards de dollars des contribuables pour créer quelque 3 000 emplois pour les Canadiens. Si l'on fait le calcul, on aurait dû simplement donner cet argent aux gens, et ils n'auraient plus jamais eu à travailler de leur vie.

Selon vous, quelles mesures sont nécessaires afin que tous les contrats gouvernementaux protègent les emplois canadiens à l'avenir? Nous avons entendu les commentaires des travailleurs de Stellantis sur l'exclusion de l'acier chinois dans les contrats canadiens, comme ils le font. Avez-vous des conseils, monsieur Archer, concernant les contrats futurs?

• (1225)

M. Scott Archer: Oui, il est essentiel de préciser dans les contrats futurs que le travail doit être effectué par des travailleurs canadiens. La façon dont les choses se sont déroulées dans le cas de Stellantis, dont nous avons parlé, n'a certainement pas été optimale.

Le président: Merci, madame Gladu.

Monsieur Fragiskatos, vous avez cinq minutes.

M. Peter Fragiskatos: Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de comparaître aujourd'hui.

Premièrement, soyons parfaitement clairs sur ce qu'est l'assurance-médicaments du point de vue du gouvernement.

D'après ce que j'ai lu dans le projet de loi, et aussi d'après les commentaires du gouvernement à ce sujet, que ce soit en public ou en privé lors des discussions au sein de notre caucus, il n'y a rien qui vise à enlever des avantages à qui que ce soit. Ce n'est pas le point de vue du gouvernement. Je pourrais revenir en arrière et parler de l'intention qu'avaient nos amis conservateurs d'en face de faire passer l'âge de la retraite ou de l'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse de 65 à 67 ans. C'est connu. Nous savons que c'est un fait.

Toutefois, monsieur le président, j'aimerais commencer mes questions par Mme Bruske.

Madame Bruske, à quel point les cotisations syndicales sont-elles essentielles au fonctionnement des syndicats et des membres?

Mme Bea Bruske: Il est absolument essentiel que les syndicats aient les ressources nécessaires pour bien représenter leurs membres. Les cotisations syndicales servent à financer une multitude de choses, notamment les négociations, l'éducation des membres et les bourses dont l'une de vos collègues a parlé. Les dirigeants syndicaux sont élus démocratiquement. Les membres ont accès à tous les états financiers. Ils ont le droit de les examiner. Il y a des comités financiers qui examinent la façon dont les syndicats utilisent les fonds.

Il est d'une importance capitale que les syndicats fassent le travail que leurs membres attendent d'eux. Concernant la représentation des membres, nous sommes tenus, en vertu des lois provinciales et fédérales, d'avoir les ressources nécessaires pour faire le travail qui nous incombe.

M. Peter Fragiskatos: Merci beaucoup de cette réponse.

À la lumière de ce que vous avez dit, je sais où vous voulez en venir, mais je pense qu'il est tout de même important, pour nous de l'entendre. Que pensez-vous des États américains qui se sont dotés de prétendues lois du « droit au travail » qui auraient pour effet de priver les syndicats de cotisations?

Mme Bea Bruske: Nous savons que « droit au travail » signifie le droit de travailler à salaire moindre. La réalité, c'est qu'un syndicat ne peut s'acquitter pleinement de son mandat s'il n'a pas les ressources nécessaires pour déposer des griefs, aller en arbitrage, négocier correctement, obtenir l'avis des membres et les représenter correctement. Le fait que des membres puissent se conduire en opportunistes et choisir de ne pas payer de cotisations qui, on s'entend, sont déductibles d'impôt nuit considérablement à notre capacité de faire notre travail et de bâtir correctement une classe moyenne.

M. Peter Fragiskatos: Merci beaucoup.

Connaissez-vous le document de politique officiel du Parti conservateur et ce que l'on y lit au sujet du droit au travail?

Mme Bea Bruske: Je connais bien le document de politique. Je sais qu'à la page 6, et à la page 7, je pense, il est indiqué que le parti défend le libre choix des gens concernant le versement des cotisations syndicales.

M. Peter Fragiskatos: Je sais que les collègues conservateurs ont hâte d'avoir l'occasion de dire que M. Poilievre a déclaré qu'il ne chercherait pas à faire adopter une loi du droit au travail si son parti prenait le pouvoir et qu'il devenait premier ministre. Toutefois, si c'était sincère, ce document, qui a été mis à jour aussi récemment qu'en 2023, aurait été modifié. Il se serait assuré que le document de politique officiel indique clairement que le Parti conservateur du Canada ne croit pas aux lois du droit au travail. Or, c'est tout le contraire, n'est-ce pas? En effet, comme vous l'avez dit, madame Bruske, à la page 6...

M. Kyle Seeback: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le président: Il y a un rappel au Règlement.

Veuillez indiquer clairement en quoi il consiste.

M. Kyle Seeback: Le député sait très bien que le chef conservateur ne peut pas modifier un document de politique et...

Un député: Ce n'est pas un rappel au Règlement.

Le président: Un instant.

Il ne s'agit pas d'un rappel au Règlement, monsieur Seeback.

Madame Gray, avez-vous un rappel au Règlement? Veuillez l'énoncer clairement.

Mme Tracy Gray (Kelowna—Lake Country, PCC): Merci, monsieur le président.

J'aimerais rappeler au Comité le sujet de cette étude. Je vais le lire. L'étude porte sur les « disparités de rémunération entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués au Canada ». Veuillez vous en tenir au sujet. Nous parlons des salaires des travailleurs syndiqués, et des travailleurs qui sont sans emploi.

Merci beaucoup.

● (1230)

Le président: Merci, madame Gray.

C'est une décision qui relève de la présidence. J'ai l'habitude de donner beaucoup de latitude à tous les membres du Comité quant à l'utilisation de leur temps de parole. Je demande à tous les membres de respecter cela.

Monsieur Fragiskatos, la parole est à vous.

M. Peter Fragiskatos: Comme nous l'avons vu, c'est une question sensible pour les collègues conservateurs. Toutefois, je suis ravi que Mme Gray ait soulevé son rappel au Règlement, car la question des disparités est tout à fait pertinente.

Madame Bruske, quelle est l'incidence des lois du droit au travail sur les salaires, en fin de compte? Si j'ai bien compris, si les syndicats sont privés de cotisations, ils n'auront pas les ressources financières nécessaires pour mener leurs activités, notamment les négociations collectives, qui sont essentielles pour obtenir de bons salaires pour les travailleurs.

Mon affirmation est-elle juste? Les lois du droit au travail entraînent-elles des disparités? Est-ce pertinent?

Mme Bea Bruske: C'est tout à fait pertinent. La réalité, c'est que le salaire moyen des travailleurs des États qui ont des lois du droit au travail est considérablement inférieur à celui des travailleurs syndiqués dans les administrations qui n'ont pas de lois du droit au travail.

Nous pouvons vous fournir des tonnes de données pour étayer cet argument.

Le président: Votre temps est écoulé.

La parole est à Mme Gray pour cinq minutes.

Mme Tracy Gray: Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins de leur présence aujourd'hui.

J'ai deux ou trois questions pour M. Archer; elles se rapportent directement au sujet de l'étude d'aujourd'hui.

Précédemment, vous avez milité activement pour demander le maintien en exploitation de la canalisation 5. Vous avez demandé au premier ministre de tendre la main au gouvernement américain au nom « des citoyens du Canada, des travailleurs spécialisés, et des familles qui dépendent de l'industrie pétrolière et gazière pour subvenir aux besoins de leurs membres et leur assurer une qualité de vie ». Aujourd'hui, dans votre déclaration, vous avez mentionné que récemment, 300 de vos membres se trouvaient sur une « liste des sans travail ».

Ma première question est la suivante. Concernant l'industrie pétrolière et gazière, les choix de l'actuel gouvernement libéral — comme le fait de tuer les projets de pipelines comme Énergie Est et Northern Gateway, ou de rendre difficile la possibilité de faire approuver des projets pétroliers et gaziers à l'aide de tracasseries administratives inconstitutionnelles comme le projet de loi C-69 — ont-ils eu une incidence négative sur les gens de métier, les travailleurs et leurs familles, qui dépendent de l'industrie pétrolière et gazière comme moyen de subsistance?

M. Scott Archer: Comme vous le savez, l'industrie pétrolière du pays connaît actuellement un creux important. Je pense, très franchement, qu'il faut se concentrer sur la relance du secteur au lieu d'orienter les efforts vers les véhicules électriques, les parcs éoliens et autres choses du genre, qui se sont révélés inefficaces.

Je pense qu'il faut mettre davantage l'accent sur la conversion des installations existantes vers l'utilisation et la production d'hydrogène. Honnêtement, il s'agit d'une avenue plus réaliste pour l'avenir. Je pense que l'argent serait utilisé à meilleur escient. Cela permettrait à la fois de protéger les emplois canadiens existants et de créer de nouveaux emplois.

Mme Tracy Gray: Je vous remercie de cette réponse.

J'aimerais vous poser une question sur un sujet semblable.

Nous savons que le ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles a un plan de transition équitable. On estime qu'à compter du 20 septembre 2022, ce plan entraînera la suppression de 2,7 millions d'emplois dans des secteurs comme l'agriculture, l'énergie, la fabrication, la construction et les transports. C'est écrit noir sur blanc dans le document du gouvernement. D'après ce que j'ai entendu, cela suscite de nombreuses incertitudes, ce qui est extrêmement stressant pour les travailleurs.

Que pensez-vous?

M. Scott Archer: Comme vous l'avez mentionné, nous avons l'impression que l'on s'acharne sur nous ces dernières années, par rapport à la canalisation 5 et à l'industrie pétrolière et gazière en général. Les coups semblent pleuvoir de toutes parts, ce qui cause un stress considérable pour tout le monde dans l'industrie. Je sais que, personnellement, je perds beaucoup de sommeil. Ma femme est assise dans la tribune derrière nous; vous pourriez sans doute lui demander à quel point je perds du sommeil.

J'aimerais simplement que nous puissions aborder ces questions de façon plus productive. À mon avis, il y a de nombreuses occasions qui ne sont pas exploitées comme elles le devraient. Évidemment, notre pays est le pays du monde où il fait le mieux vivre et nous avons tant à offrir. Donc, j'aimerais que nos forces soient mieux mises en évidence qu'elles le sont actuellement.

• (1235)

Mme Tracy Gray: Je vous remercie beaucoup de votre réponse. Je vous en suis reconnaissante, et je comprends également l'aspect

personnel, car nous savons que les situations stressantes de ce genre sont très difficiles pour les familles. Donc, je vous remercie beaucoup d'avoir abordé cet aspect.

Mon autre question pour vous porte sur le discours des gouvernements au sujet du recyclage professionnel des travailleurs. Je pense en particulier au plan de transition équitable, dans lequel on mentionne le recyclage vers d'autres postes, comme concierge, par exemple, qui est un travail important et très respectable, mais qui n'offre pas nécessairement le même salaire ou les mêmes avantages sociaux qu'un emploi syndiqué.

Je me demande, d'après vos observations, si les gens qui suivent un programme de recyclage professionnel après la suppression d'un poste retrouvent toujours un poste comparable. S'agit-il d'emplois syndiqués? Le salaire est-il le même? Est-ce les mêmes avantages? Craint-on que cela ne soit pas vraiment le cas?

Le président: Le temps de Mme Gray est écoulé depuis un bon moment. Vous pourrez peut-être intégrer la réponse à cela dans une autre réponse.

Nous passons maintenant à M. Van Bynen, pour cinq minutes.

M. Tony Van Bynen (Newmarket—Aurora, Lib.): Je pense que je vais partager mon temps de parole avec mon collègue, monsieur le président.

Le président: Vous avez cinq minutes au total.

M. Tony Van Bynen: D'accord.

Ma femme est née à Windsor. Elle a dû traverser des périodes très difficiles lorsque l'industrie automobile était en difficulté, et sa famille se trouve toujours là-bas aujourd'hui. On dit que Windsor se porte bien et est en plein essor grâce à ces investissements, alors je pense qu'il convient de regarder les choses dans un juste contexte: la situation à Windsor est bonne grâce à la décision du gouvernement d'appuyer l'industrie automobile et à la transformation de l'industrie automobile.

Cependant, ce n'est pas ma question.

Notre comité a fait une étude sur l'intelligence artificielle et son incidence sur la main-d'œuvre, étude qui comportait un certain nombre de recommandations importantes. Selon vous, les tendances émergentes liées à l'intelligence artificielle, au travail à la demande et au télétravail auront-elles une incidence sur les taux de syndicalisation et sur la rémunération? À votre avis, quel sera le rôle du syndicat à l'avenir, à mesure que la technologie aura une incidence sur l'industrie?

Cette question s'adresse à Mme Bruske.

Mme Bea Bruske: Je vous remercie de cette importante question.

Nous avons certainement vu d'importants changements au sein de la main-d'œuvre ces dernières années, avec l'intelligence artificielle, le travail à la demande et les changements technologiques. Le plus important pour nous, en tant que travailleurs syndiqués, est de veiller à participer aux processus de décisions qui concernent notre avenir. Cela signifie que nous devons être consultés en bonne et due forme concernant les changements que l'on observe dans divers secteurs.

J'ai donc été très encouragée, récemment, par l'adoption de la Loi canadienne sur les emplois durables, qui donne aux travailleurs une place aux tables de décision alors que nous sommes confrontés aux défis liés à l'atteinte de la carboneutralité et à la transition des emplois vers une économie propre.

Plus spécifiquement, concernant le travail à la demande et l'intelligence artificielle, nous devons définir les priorités législatives quant à la façon d'aborder ces questions précises. La définition de « travailleur » n'est plus vraiment adaptée à la nouvelle économie du travail à la demande que nous connaissons. Le travailleur doit-il être considéré comme un employé, ou un travailleur indépendant? Dans les lois provinciales, territoriales et fédérales existantes, la définition de « travailleur » et les droits, privilèges et avantages dont ils bénéficient ne sont pas à jour. Nous devons donc en faire une grande priorité afin de nous assurer que ces travailleurs auront un important chèque de paie.

M. Tony Van Bynen: Merci.

Je cède la parole à M. Collins.

Le président: Vous avez deux minutes et demie.

M. Chad Collins (Hamilton-Est—Stoney Creek, Lib.): Merci.

Ma question s'adresse à Mme Bruske. Dans sa déclaration liminaire, elle a mentionné qu'il faut parfois se battre avec les grandes entreprises pour obtenir des avantages pour les travailleurs. Parfois, cependant, cette lutte se fait avec les gouvernements.

Lors de la dernière réunion du Comité, j'ai parlé de la bataille des syndicats contre l'ancien premier ministre Mike Harris et sa « Révolution du bon sens », et des journées de mobilisation qui ont conduit des milliers d'employés à descendre dans la rue. Aujourd'hui, on a évoqué des lois adoptées sous le premier ministre Harper qui ciblaient les travailleurs syndiqués. En outre, évidemment, je peux mentionner la loi 124 du premier ministre Ford qui mine complètement le processus de négociation collective, qui vise à plafonner les salaires en dehors de ce processus et qui constitue une réelle violation des droits des syndiqués et de ceux qui les représentent à la table des négociations.

J'ai une petite question pour vous, madame Bruske.

Nous étudions les disparités de rémunération entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués. Parfois, les gouvernements conservateurs ont tendance à chercher la chicane avec les travailleurs syndiqués. Pouvez-vous conseiller le Comité sur la façon de composer avec de telles situations, pour corriger les torts qui ont été causés à ce processus au fil des ans? En tant que gouvernement, comment pouvons-nous appuyer les travailleurs, simplement en protégeant leurs droits fondamentaux quant à leur participation à la table des négociations?

• (1240)

Mme Bea Bruske: Je vous remercie pour votre question.

Évidemment, il faut d'abord et avant tout écouter ce qu'ont à dire les travailleurs syndiqués. Dans le projet de loi 124 de l'Ontario, on disait aux travailleurs les moins bien rémunérés du secteur de l'éducation qu'ils devaient accepter une convention collective qui n'était pas du tout à la hauteur en ce qui a trait aux salaires et aux avantages sociaux. La menace du recours à la disposition de dérogation de notre constitution pour empêcher les travailleurs de faire la grève dans le but d'obtenir une offre équitable était tout simplement scandaleuse.

Dans de telles situations, il y a des risques de débordement associés à la négociation de conventions collectives justes. Nous devons veiller à ce que tous les employeurs, qu'ils soient du secteur public ou du secteur privé, comprennent qu'à la table des négociations, il faut avoir la volonté de conclure une entente juste et raisonnable fondée sur l'économie actuelle. Il y a trop souvent de l'ingérence dans ce processus, ce qui est problématique.

M. Chad Collins: Je vous remercie pour votre réponse.

Le président: Merci, monsieur Collins.

[Français]

Madame Chabot, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Mme Louise Chabot: Merci, monsieur le président.

Je vais essayer de poser une question sur ce qui relève du fédéral. Je rappelle que les lois du travail relèvent du Québec et des provinces, en général. Ici, lorsqu'il est question de renforcer la syndicalisation ou les lois du travail, nous devons en aborder les aspects qui relèvent de notre compétence, bien sûr. Si nous avons à faire le procès de plusieurs provinces, qu'elles soient gérées par un gouvernement libéral, conservateur ou autre, ça pourrait être notre lot, mais je ne pense pas que ce soit le cas.

J'aimerais poser une question sur une entrave à la liberté de négociation. En fait, je ne suis pas certaine s'il s'agit ou non d'une entrave. Je vous pose la question, madame Bruske.

Il semblerait qu'un article du Code canadien du travail prévoit un arbitrage exécutoire pour mettre fin à un conflit. Pensez-vous qu'il s'agit d'une entrave aux droits d'association et de négociation? Comment cette analyse a-t-elle été reçue par le Congrès du travail du Canada?

[Traduction]

Mme Bea Bruske: Nous ne voulons pas nécessairement une convention collective arbitrée ou imposée aux parties. Nous croyons que si l'employeur voit déjà une porte de sortie, il ne s'engagera pas totalement à conclure une entente à la table. C'est ce qui s'est produit lors de la plus récente grève ferroviaire: l'employeur avait demandé une solution arbitrée à la ronde des négociations.

Si, en novembre, l'employeur d'un secteur sous réglementation fédérale demande un arbitrage exécutoire pour régler le problème, il faut se demander dans quelle mesure il est prêt à investir temps, énergie et efforts pour conclure une convention collective et discuter des enjeux qui comptent vraiment. De plus, il n'est pas seulement question des salaires et des avantages sociaux: il est aussi question de la sécurité des travailleurs et des collectivités. Il faut donc tenir compte des composantes législatives et de ce qu'elles signifient.

[Français]

Le président: Il vous reste 30 secondes, madame Chabot.

Mme Louise Chabot: Monsieur Janssen, avez-vous une opinion sur l'arbitrage exécutoire qui peut être imposé dans une négociation collective?

[Traduction]

M. Dan Janssen: Oui, je crois que les travailleurs et les sociétés devraient pouvoir négocier une convention équitable à la table des négociations. C'est là que cela doit se faire. La menace d'un arbitrage accéléré empêche la société de négocier de bonne foi.

● (1245)

[Français]

Le président: Merci, madame Chabot.

[Traduction]

Madame Zarrillo, vous disposez de deux minutes et demie. Allez-y.

Mme Bonita Zarrillo: Merci, monsieur le président.

J'aimerais tout d'abord féliciter le président de la section locale 1724 du Syndicat uni du transport, Joe McCann, et tous les membres de ce syndicat pour la ratification d'un contrat avec Transdev et HandyDART. Je sais qu'ils ont livré une longue bataille. Ils ont réussi à obtenir une augmentation des salaires et une réduction du recours aux taxis pour les personnes handicapées, qui devaient de plus en plus souvent utiliser un transport qui ne répondait pas à leurs besoins. Je tiens à féliciter tous les travailleurs de HandyDART. Encore une fois merci au président de la section locale 1724.

Je tiens à remercier le député Wayne Long de nous avoir permis de faire la lumière sur les pratiques des entreprises qui réduisent les salaires et qui exploitent la nouvelle génération de travailleurs, alors que ce sont de tels enjeux qui avaient mené à la création des syndicats au départ.

Je demanderais à Dan Janssen de nous parler de certaines pratiques en milieu de travail qui minent les droits des travailleurs et que le Parlement devrait aborder dans la loi.

Si nous en avons le temps, j'aimerais également que Bea Bruske nous en parle.

M. Dan Janssen: Je crois que la réattribution des contrats en sous-traitance dans l'industrie aérienne mine les droits des travailleurs. Cela ne fait aucun doute. Même si l'on a fait beaucoup de travail dans ce domaine, je crois qu'il en reste encore beaucoup à faire pour protéger les travailleurs qui passent par ce processus.

Mme Bonita Zarrillo: Merci beaucoup.

J'aimerais également entendre Bea Bruske, s'il vous plaît.

Mme Bea Bruske: En dehors de la réattribution des contrats, la question du travail occasionnel par rapport aux postes permanents est de plus en plus répandue. Plutôt que d'embaucher quelqu'un pour un poste permanent, on ne cesse de prolonger les postes pour une période déterminée. Juste avant qu'un travailleur puisse être admissible à une augmentation de salaire et à certains avantages, son mandat se termine soudainement, pour être renouvelé peut-être un mois plus tard parce qu'on a encore besoin de ce poste.

Nous avons parlé plus tôt du travail à la demande. Les personnes qui font du travail à la demande ne sont pas techniquement des employés dans bien des cas, de sorte qu'ils n'ont pas les mêmes droits et les mêmes avantages que les autres. Ils n'ont pas les mêmes protections en matière de santé et de sécurité au travail. Ils n'ont pas droit aux indemnités de vacances, aux indemnités de départ et aux protections dont jouissent les autres employés en vertu de divers mécanismes législatifs.

Ce sont des questions sur lesquelles nous devons nous pencher à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale. Les travailleurs ont du mal à joindre les deux bouts parce qu'ils ne sont pas techniquement des travailleurs permanents, ce qui représente un problème. Même la syndicalisation de ces travailleurs a été plus difficile.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

Monsieur Seeback, vous disposez de cinq minutes.

M. Kyle Seeback: Excellent.

Monsieur Janssen, que se passera-t-il si le contrat des travailleurs que vous représentez est réattribué en sous-traitance vers une entreprise non syndiquée? Qu'arrivera-t-il aux employés que vous représentez?

M. Dan Janssen: J'espère que le nouvel employeur non syndiqué respectera le Code canadien du travail et les lois sur l'égalité de rémunération et la succession. Ce n'est toutefois pas garanti.

M. Kyle Seeback: Que se passera-t-il en cas de non-respect?

M. Dan Janssen: Nous devons nous battre pour aider ces travailleurs à se syndiquer afin de pouvoir les protéger en vertu d'un contrat. Sinon, les travailleurs devront eux-mêmes s'adresser aux responsables du programme du travail pour faire valoir que leur employeur ne respecte pas le Code canadien du travail.

M. Kyle Seeback: Comme je l'ai dit plus tôt, le ministre du Travail pourrait élargir la portée de l'article 47.3 afin de tenir compte de cette circonstance particulière.

Est-ce que vous exhortez le gouvernement à demander au ministre du Travail de prendre de telles mesures afin que vos travailleurs ne risquent pas d'être sous-payés, entre autres choses, si le contrat est réattribué en sous-traitance?

M. Dan Janssen: J'exhorterais le gouvernement à faire tout ce qu'il peut pour aider ce groupe de travailleurs.

Comme je l'ai dit plus tôt, le projet de loi C-330 est là, et nous aimerions qu'il soit adopté à la Chambre des communes. Nous aimerions que le ministre prenne des mesures pour protéger ces travailleurs. Tous les moyens sont bons pour les aider.

Malgré un préavis de 28 jours, ils ne savent toujours pas ce qui se passe. Ils ont besoin d'aide.

M. Kyle Seeback: Madame Bruske, j'aimerais vous poser une question.

Le gouvernement a récemment ordonné un renvoi en vertu de l'article 107 du Code pour mettre fin à la grève ferroviaire. En 2015, la Cour suprême avait déterminé que le droit de grève était protégé par l'alinéa 2d) de la Charte. Croyez-vous qu'en forçant l'arbitrage par une ordonnance ministérielle et en les empêchant de faire la grève, le gouvernement a violé les droits constitutionnels de ces syndicats?

● (1250)

Mme Bea Bruske: Le syndicat a entamé des démarches judiciaires, et a établi exactement ce que vous venez de dire. Comme je l'ai fait valoir plus tôt, nous croyons fermement que... Dans ce cas en particulier, l'employeur a demandé une entente arbitrale au premier jour des négociations. C'est problématique. Nous voulons que les employeurs s'assoient à la table des négociations, qu'ils respectent les façons de faire et qu'ils s'engagent pleinement dans le processus pour une entente équitable.

M. Kyle Seeback: Monsieur Archer, je regarde les données sur les taux de syndicalisation. Ces taux ont grandement baissé dans les domaines forestier, pétrolier, gazier et minier. Vous avez parlé des défis en matière d'environnement. Diriez-vous que certaines des décisions du gouvernement en ce qui a trait au pétrole, au gaz et aux mines entraînent des pertes d'emplois syndiqués dans ces secteurs?

M. Scott Archer: On peut certainement interpréter les chiffres de cette façon. Comme je l'ai dit plus tôt, selon nos résultats en matière de sécurité... Nous avons une part de marché de 98 %. C'est ce qui explique en grande partie notre bilan impeccable en matière de sécurité. Nous offrons un niveau de formation et un niveau de compétence supérieurs, et tout le monde est investi. Je crois que c'est ce qui est important pour un syndicat. Au bout du compte, tout le monde est en sécurité et le produit est d'une qualité supérieure. Je crois qu'il s'agit d'un très bon argument de vente.

M. Kyle Seeback: Merci.

Le président: Merci, monsieur Seeback.

Monsieur Long, vous disposez de cinq minutes.

M. Wayne Long: Merci, monsieur le président.

Je remercie une fois de plus nos témoins. La séance est longue.

Madame Bruske, Tristen Wybou, j'aimerais savoir ce que vous pensez du déclin du taux de syndicalisation. En 2022, Statistique Canada a publié un rapport dans lequel on apprenait qu'en 40 ans, de 1981 à 2022, ce taux était passé de 37,6 % à 28,7 %.

Madame Bruske, j'aimerais vous entendre en premier. Pouvez-vous nous dire ce qui a contribué à ce déclin, selon vous? Quel est le lien entre cette baisse du taux d'adhésion et les tendances relatives aux revenus?

Mme Bea Bruske: On peut certainement constater que, dans bien des cas, les grands milieux de travail qui étaient syndiqués ne sont plus aussi importants qu'avant, par exemple, et qu'ils ne sont pas aussi concentrés qu'avant. Dans le cas d'une usine où 400 à 600 personnes travaillent au même endroit, par exemple, la syndicalisation est relativement simple comparativement à la syndicalisation à différents endroits en même temps, alors que les travailleurs sont dispersés et que les intérêts ne sont pas nécessairement les mêmes sur le plan géographique. C'est un défi particulier.

J'ai également parlé plus tôt des différentes lois sur le travail et de leur incidence sur les taux de syndicalisation. Il est aujourd'hui beaucoup plus difficile d'organiser un processus à plusieurs niveaux pour obtenir la reconnaissance et avoir des droits de négociation que ce ne l'était par le passé. C'est aberrant, et nous travaillons avec nos partenaires provinciaux et territoriaux à changer les choses.

La décision d'adhérer à un syndicat n'est pas facile à prendre. C'est une conversation que les employés doivent avoir avec leur famille, parce qu'il y a beaucoup de choses qui entrent en ligne de compte dans ce genre de décision. Si l'employeur découvre qu'une personne tente de se syndiquer, est-ce qu'il mettra fin à son emploi avant qu'elle ne puisse bénéficier d'une protection syndicale? Ce sont là des préoccupations très réelles qu'ont les travailleurs.

Enfin, je dirais qu'un changement démographique s'opère. Les travailleurs n'occupent pas un même emploi très longtemps. Il est très courant que des travailleurs occupent deux ou trois emplois différents en même temps. L'engagement à rester chez un employeur n'est pas aussi important qu'avant parce que les employés ne voient pas la possibilité de se forger un emploi de la classe moyenne.

M. Wayne Long: Merci.

Tristen Wybou, voulez-vous nous parler de ce que vous avez constaté?

Tristen Wybou: Je vais ajouter quelque chose à ce que dit Mme Bruske a dit ici et insister sur ce point.

J'ai constaté qu'avec l'évolution du paysage du travail, surtout depuis la pandémie de COVID-19, les gens travaillaient de plus en plus à distance à partir de diverses régions du pays. La syndicalisation devient assez difficile dans un cadre virtuel, parce que les gens sont de plus en plus cloisonnés. Je pense qu'une partie de ce cloisonnement est attribuable aux changements culturels et sociétaux en général, ce qui fait que les travailleurs se sentent beaucoup plus déconnectés.

De plus, l'hostilité et les conséquences des représailles ne font qu'augmenter alors que nous sommes face à une crise du logement, à l'effondrement des soins de santé et à la diminution des ressources dans les collectivités. Si l'on songe à la nécessité de payer les baux et les hypothèques, de subvenir aux besoins des enfants et à tout le reste, alors cette crainte de représailles est vraiment à l'avant-plan, ce qui a une incidence sur le besoin de solidarité des travailleurs. Plus nous travaillons en vase clos et plus nous nous inquiétons, plus il est difficile pour les gens d'aborder le sujet, de se sentir appuyés et d'avoir la possibilité d'adhérer à un syndicat.

• (1255)

M. Wayne Long: Merci.

Je n'ai pas d'autres questions.

Le président: Merci, monsieur Long.

Merci, monsieur Wybou, pour votre témoignage.

Voilà qui conclut cette série de questions à l'intention des témoins. Vous pouvez quitter la réunion si vous le souhaitez.

J'aurais besoin de précisions et de l'orientation des membres du Comité sur deux points. Est-ce que le Comité souhaite accepter le mémoire présenté par Starlight Investments? Il s'agit d'un témoin pour le moins controversé. On avait demandé un mémoire écrit, qui a été présenté après la date limite établie par le Comité.

Je demanderais à l'analyste de nous en parler brièvement.

Mme Vanessa Preston (attachée de recherche auprès du comité): J'aimerais simplement préciser que nous avons reçu le mémoire de Starlight environ un mois après l'étude du Comité sur les investissements en matière de logement. Je voudrais savoir si le Comité souhaite intégrer le mémoire à la documentation du rapport.

Le président: Allez-y, madame Zarrillo.

Mme Bonita Zarrillo: Merci, monsieur le président.

Je sais que vous connaissez mon opinion quant au fait que nous ayons permis à ce témoin de s'en tirer en refusant deux fois de comparaître devant le Comité. Je sais aussi que les libéraux et les conservateurs ont fait équipe pour donner un passe-droit à cette personne et lui donner l'occasion de nous transmettre un mémoire.

Nous avons vu les reportages de la CBC sur les pratiques commerciales de Starlight Investments. Nous savons que les locataires sont déplacés et exploités. Nous sommes rendus au point où les locataires doivent se syndiquer contre leurs propriétaires. Je pense que si le PDG de Starlight Investments a quelque chose à dire, nous aimerions certainement l'entendre dans le cadre d'une tribune où nous pourrions lui poser des questions.

L'équité est en cause ici. Je pense qu'il y a actuellement une guerre des classes entre les propriétaires et leurs locataires. Je comprends pourquoi les libéraux et les conservateurs font équipe pour essayer de protéger ces propriétaires commerciaux. En tant que députée du NPD, je n'accepterai pas un mémoire écrit par quelqu'un qui a refusé à deux reprises de comparaître devant le Comité, alors que des Canadiens vivent actuellement dans leur voiture en raison des pratiques de ce genre de propriétaires.

Merci.

Le président: Merci, madame Zarrillo.

[Français]

Madame Chabot, vous avez la parole.

Mme Louise Chabot: Je suis d'avis que nous ne devrions pas accepter ce mémoire, qui a été soumis un mois plus tard dans les Maritimes, comme on dit au Québec. Cela démontre peu de considération pour nos travaux. Nous pouvons faire preuve d'ouverture lorsque la date limite est dépassée de quelques jours, mais, dans ce cas-ci, je trouve que ce n'est pas opportun. Il faut avoir une règle et la respecter.

Je n'ajouterai pas plus de commentaires.

[Traduction]

Le président: À titre de précision, l'échéance était le 21 juin et nous avons reçu le mémoire le 29 juin, soit sept jours plus tard.

Je vais me fier à la décision majoritaire du Comité. J'ai entendu deux députés qui souhaitent que nous refusions le mémoire, alors je présume que tous les autres souhaitent l'accepter. Ainsi, la majorité des membres du Comité choisit d'accepter que le mémoire soit inclus dans le rapport.

Allez-y, madame Zarrillo.

Mme Bonita Zarrillo: J'aimerais un vote par appel nominal.

Le président: D'accord. Il n'y a pas de problème. Il faut que quelqu'un présente une motion relative à l'acceptation du mémoire.

● (1300)

M. Peter Fragiskatos: Cela n'a pas n'importance. Ce n'est pas grave. Nous n'avons pas besoin d'un vote.

Mme Bonita Zarrillo: Je propose une motion en vue de refuser le mémoire.

Le président: D'accord, nous avons une motion...

Un député: [Inaudible]

Le président: Oui, il est trop tard.

Mesdames et messieurs les membres du Comité, merci. Nous n'arrivons pas à prendre une décision sur le sujet. Je vais y revenir.

Sur ce, nous en sommes à la fin de la réunion. La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la Loi sur le droit d'auteur. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre des communes.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la Loi sur le droit d'auteur.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante :
<https://www.noscommunes.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the Copyright Act. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the Copyright Act.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the following address: <https://www.ourcommons.ca>