

EVIDENCE

OTTAWA, Tuesday, June 11, 2024

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met with videoconference this day at 3 p.m. [ET] to examine Bill C-58, An Act to amend the Canada Labour Code and the Canada Industrial Relations Board Regulations, 2012.

Senator Jane Cordy (*Deputy Chair*) in the chair.

[*English*]

The Deputy Chair: My name is Jane Cordy. I'm a senator from Nova Scotia and deputy chair of this committee. Our chair is Senator Omidvar. She's tied up for the first hour of our meeting time today in another committee and will join us in an hour for the second panel.

Before we begin, I ask all senators and other in-person participants to consult the cards on the table for guidelines to prevent audio feedback incidents. Please take note of the following preventative measures in place to protect the health and safety of all participants, including the interpreters.

I know we've all heard this many times, but we heard on Monday, I believe it was, about a quite severe incident in the House of Commons related to an earpiece being too close to the mic, so I will continue going through it again just as a friendly reminder.

If possible, ensure that you are seated in a manner that increases the distance between microphones. Use only a black approved earpiece. The former grey earpieces must no longer be used. Keep your earpiece away from all microphones at all times. When you're not using your earpiece, place it face down on the sticker placed on the table for that purpose. Thank you for your cooperation.

Today, we are continuing our study of Bill C-58, An Act to amend the Canada Labour Code and the Canada Industrial Relations Board Regulations, 2012.

Before we begin, I will have senators introduce themselves, starting with a member of steering Senator Seidman.

Senator Seidman: Good afternoon. Judith Seidman from Montreal, Quebec.

Senator Lankin: Frances Lankin, a senator for Ontario.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mardi 11 juin 2024

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 15 heures (HE), avec vidéoconférence, pour étudier le projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles.

La sénatrice Jane Cordy (*vice-présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La vice-présidente : Je m'appelle Jane Cordy et je suis une sénatrice de la Nouvelle-Écosse ainsi que la vice-présidente de ce comité. Notre présidente, la sénatrice Omidvar, est retenue pour la première heure de notre réunion d'aujourd'hui par un autre comité, après quoi elle se joindra à nous pour le deuxième groupe de témoins.

Avant que nous commencions, j'aimerais demander à tous les sénateurs et à tous ceux qui participent en personne dans la salle de consulter les cartes sur la table pour connaître les lignes directrices sur la prévention des incidents acoustiques. Veuillez noter que les mesures préventives suivantes ont été prises afin de protéger la santé et la sécurité de tous les participants, y compris les interprètes.

Je sais que nous avons tous entendu ces lignes directrices à maintes reprises, mais on nous a dit que lundi, je crois, un incident assez grave s'est produit à la Chambre des communes parce qu'un écouteur était placé trop proche du micro. Je vais donc continuer à vous les rappeler en guise d'avertissement amical.

Si possible, asseyez-vous de manière à accroître la distance entre vous et le micro. Utilisez seulement l'oreillette noire approuvée. Les anciennes oreillettes grises ne doivent plus être utilisées. S'il vous plaît, évitez en tout temps d'approcher votre oreillette du micro. Si vous n'utilisez pas votre oreillette, veuillez la placer face à l'envers sur l'autocollant prévu à cette fin sur la table. Je vous remercie tous de votre coopération.

Nous poursuivons aujourd'hui notre étude du projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles.

Avant que nous commencions, j'aimerais que nous fassions un tour de table pour que les sénateurs et les sénatrices puissent se présenter, en commençant par une sénatrice du comité permanent, c'est-à-dire la sénatrice Seidman.

La sénatrice Seidman : Bonjour. Judith Seidman de Montréal, au Québec.

La sénatrice Lankin : Frances Lankin, sénatrice de l'Ontario.

[Translation]

Senator Brazeau: Hello. Patrick Brazeau from Quebec.

Senator Petitclerc: Chantal Petitclerc from Quebec. Good afternoon.

[English]

Senator Bernard: Wanda Thomas Bernard, Nova Scotia.

Senator Burey: Sharon Burey, senator for Ontario.

The Deputy Chair: Joining us this afternoon, for the first panel, we welcome the following witnesses by video conference: Dr. Robert Paul Hebdon, Professor Emeritus of Organizational Behaviour at McGill University; Rafael Gomez, who is an associate professor at the University of Toronto; and from the Montreal Economic Institute, joining us in person, we have Daniel Dufort, Chief Executive Officer, and Gabriel Giguère, Senior Policy Analyst. Thank you all for joining us today.

I understand that Dr. Hebdon, Mr. Gomez and Mr. Dufort will be making opening remarks.

Dr. Hebdon, please go ahead.

Robert Paul Hebdon, Professor Emeritus, Organizational Behaviour, McGill University, as an individual: Thank you for this opportunity, Madam Chair and members of the Senate. It's a privilege to be here.

I'm going to try to follow a PowerPoint which I believe has been distributed. Even if you can't see it on your screen, I will put it on my screen and follow it. For those who either have it electronically or in paper form, you'll be able to follow along.

If that doesn't work, by the way, I have another plan, but I will start with the PowerPoint.

This is a presentation to the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology on June 11. My name is Robert Hebdon. I'm a professor emeritus at McGill University. For anyone who doesn't know, professor emeritus is a retired professor but with some distinction.

The Deputy Chair: Sorry. I have just discovered that we don't all have copies. I thought it was just me, and I got a copy from the clerk. Is there a way we can see it, Mr. Hebdon?

Mr. Hebdon: I was hoping to share it electronically, but that wasn't possible, apparently.

[Français]

Le sénateur Brazeau : Bonjour. Patrick Brazeau, du Québec.

La sénatrice Petitclerc : Chantal Petitclerc, du Québec. Bonjour.

[Traduction]

La sénatrice Bernard : Wanda Thomas Bernard, de la Nouvelle-Écosse.

La sénatrice Burey : Sharon Burey, sénatrice de l'Ontario.

La vice-présidente : Nous accueillons cet après-midi, pour le premier groupe de témoins, Robert Paul Hebdon, professeur émérite en comportement organisationnel à l'Université McGill, et Rafael Gomez, professeur agrégé à l'Université de Toronto, qui témoigneront par vidéoconférence, ainsi que Daniel Dufort, directeur général, et Gabriel Giguère, analyste principal des politiques publiques, de l'Institut économique de Montréal, qui se joignent à nous en personne. Merci à tous d'être avec nous.

M. Hebdon, M. Gomez et M. Dufort ont une déclaration préliminaire à nous présenter.

Monsieur Hebdon, allez-y.

Robert Paul Hebdon, professeur émérite en comportement organisationnel, Université McGill, à titre personnel : Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de m'exprimer, madame la présidente et mesdames et messieurs les sénateurs. C'est un privilège d'être ici.

Je vais essayer de suivre une présentation PowerPoint qui, je crois, a été distribuée. Même si vous ne pouvez pas la voir sur votre écran, je la mettrai sur mon écran et je la suivrai. Ceux qui l'ont sous forme électronique ou sur papier pourront la suivre ainsi.

En passant, si cela ne fonctionne pas, j'ai un autre plan, mais je vais commencer par la présentation PowerPoint.

Il s'agit d'une présentation faite au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie le 11 juin. Je m'appelle Robert Hebdon. Je suis professeur émérite à l'Université McGill. Pour ceux qui ne le savent pas, le titre de professeur émérite désigne un professeur à la retraite, mais avec une certaine distinction.

La vice-présidente : Je suis désolée. Je viens d'apprendre que nous n'avons pas tous une copie de la présentation. Je pensais qu'il ne s'agissait que de moi et je me suis procuré une copie auprès de la greffière. Y a-t-il un moyen de la voir, monsieur Hebdon?

M. Hebdon : J'espérais pouvoir la diffuser électroniquement, mais ce n'était apparemment pas possible.

The Deputy Chair: You cannot share your screen, sorry. Just explain it, I guess, without the visual.

Mr. Hebdon: I think it will be self-explanatory. We're here to study the impact of a ban on replacement workers. I will continue along that line, and I will present some research in which I've been involved and which I think will help the committee in their deliberations.

More specifically, I will give you some evidence that I found in a paper that I did on strike incidents, strike duration and wages, and the impact on the ban of replacement workers on these variables.

The study I'm referring to is entitled, *The Impact of Collective Bargaining Legislation on Strike Activity and Wage Settlements*, which I think says it all. I can't say any more about the relevance of it. It seems to fit entirely into the mandate of this committee. It was published in 2014 in the *Industrial Relations* journal, which is a journal out of Berkeley, and it's one of the leading journals in the field. As an academic study, it was done quite rigorously.

The lead author is Michele Campolieti from the University of Toronto, along with myself at McGill and Benjamin Dachis was at the C.D. Howe Institute as an economist.

The study was very comprehensive. It covered a 40-year period from 1978 to 2008. It included all 10 provinces in the federal jurisdiction. It included controls for various economic and legislative changes. So it was done through a very rigorous statistical analysis.

I should add that Professor Campolieti, at least at the time, taught econometrics at the University of Toronto in the Department of Economics. If you read the article, you'll find out that the level of econometrics is quite high.

The study was analyzed in two periods, actually. In addition to the overall 40-year analysis, we did some analysis by breaking it up into the first period of 1978-92 and 1993-2008. It turns out that several policy variables had different effects in each period, including replacement worker bans. So this analysis was relevant. The differences between the effect on these variables by the ban on replacement workers were significantly different by each period so I've included that in the analysis.

La vice-présidente : Vous ne pouvez pas partager votre écran; je suis désolée. Veuillez simplement faire vos observations sans présentation visuelle.

M. Hebdon : Je pense que cela se passe d'explications. Nous sommes ici pour étudier l'incidence d'une interdiction du recours à des travailleurs de remplacement. Je poursuivrai dans cette voie et je présenterai certaines recherches auxquelles j'ai participé et qui, je pense, aideront le comité dans ses délibérations.

Plus précisément, je vais vous fournir quelques données probantes que j'ai trouvées dans le cadre d'un article que j'ai rédigé sur les incidents liés à la grève, sur la durée des grèves et sur les salaires, ainsi que sur l'incidence de l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement sur ces variables.

L'étude à laquelle je fais référence s'intitule *L'incidence de la législation entourant les négociations collectives sur les grèves et les règlements salariaux*, ce qui dit tout, à mon avis. Je ne saurais en dire davantage sur la pertinence de cette étude. Elle semble s'inscrire pleinement dans le mandat de ce comité. Elle a été publiée en 2014 dans la revue *Industrial Relations*, de Berkeley, l'une des principales revues dans le domaine. Il s'agit d'une étude universitaire qui a été réalisée de manière très rigoureuse.

L'auteur principal de cette étude s'appelle Michele Campolieti, de l'Université de Toronto; j'y ai participé à l'Université McGill, ainsi que Benjamin Dachis, économiste à l'Institut C.D. Howe.

Cette étude était très vaste. Elle a couvert une période de 40 ans, de 1978 à 2008. Elle incluait les 10 provinces relevant de la compétence fédérale. Elle comprenait des mesures de contrôle à l'égard de divers changements économiques et législatifs. Elle a donc été réalisée au moyen d'une analyse statistique très rigoureuse.

Je dois ajouter que le professeur Campolieti, du moins à l'époque, enseignait l'économétrie au sein du département d'économie de l'Université de Toronto. D'ailleurs, à la lecture de l'article, on constate que le degré d'économétrie est assez élevé.

L'étude a été analysée en deux périodes. En plus de l'analyse globale sur 40 ans, nous avons procédé à une analyse en divisant une première période de 1978 à 1992, puis une deuxième de 1993 à 2008. Or, il s'avère que plusieurs variables politiques ont eu des effets différents au cours de chaque période, notamment en ce qui a trait à l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement. Cette analyse était donc pertinente. Les différences entre les effets de l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement sur ces variables étaient considérablement variées pour chaque période; c'est pourquoi je les ai incluses dans l'analyse.

The reason for breaking it up into two was that, after 1993, was the first — sorry, there weren't any other analyses like this one, a Canada-wide analysis of various labour policy variables across Canada; 1992 was the last time it was done so we wanted that breakdown.

I will skip right to the results of the study. As I mentioned, it's the effect of the ban on replacement workers across Canada, and effects on strikes, strike duration and wage settlements. Just looking at the total sample — that's for the whole 40-year period from 1978 to 2008 — we found a neutral effect. In other words, there was nothing statistically significant in the effect on strikes of a ban on replacement workers.

Maybe this is a little bit counterintuitive. I've had some collective bargaining experience, and I know if you are faced with a ban on replacement workers, it will probably add a little bit to your bargaining power. It's one less thing you have to worry about during the strike. I probably would have expected to see a little bit more on strikes if I had to hypothesize that. I might also hypothesize stronger, longer strikes in some cases. I might also hypothesize one —

The Deputy Chair: You have one more minute, Mr. Hebdon, so if you can just finish up. Sorry.

Mr. Hebdon: That's okay. I'm going to do that. We found strikes to be neutral, and then we broke it into two periods. There was actually an increase in the first period and a decrease in the second period. Strikes were longer throughout the whole sample, which is what we sort of expected, and in the first part of the sample, but they were neutral in the latter part. Wage settlements similarly decreased, and this was a surprise. The wage settlements were actually lower as a result of this. In the final period, it was neutral or increased.

Let me just say something quickly about the second period; 1993 to 2008 is really the beginning of the effect globalization and free trade. I would argue that the reason things are different in the second part is that it was a tougher bargaining environment for unions. That shows in our data.

Just to conclude quickly then, we found essentially no significant negative effects on the implementation of a ban on replacement workers on strikes or on wage settlements. Thank you. I look forward to your questions.

The Deputy Chair: Thank you, Dr. Hebdon.

La raison pour laquelle nous l'avons scindée en deux, c'est qu'après 1993, il n'y avait pas d'autre analyse comme celle-ci, c'est-à-dire une analyse pancanadienne de diverses variables de la politique du travail au Canada. La dernière remontait à 1992, et nous voulions donc cette ventilation.

Je vais passer directement aux résultats de l'étude. Comme je l'ai dit, il s'agit de l'effet de l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement partout au Canada, et des effets sur les grèves, la durée des grèves et les règlements salariaux. Si l'on considère l'ensemble de l'échantillon, c'est-à-dire celui de toute la période de 40 ans allant de 1978 à 2008, nous avons constaté un effet neutre. Autrement dit, l'effet de l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement sur les grèves n'est pas statistiquement significatif.

C'est peut-être contre-intuitif. J'ai une certaine expérience de la négociation collective et je sais que si l'on est confronté à une interdiction du recours à des travailleurs de remplacement, notre pouvoir de négociation s'en verra probablement renforcé jusqu'à un certain point. C'est une chose de moins dont il faut se préoccuper pendant la grève. Je me serais probablement attendu à ce que les grèves soient un peu plus nombreuses si j'avais dû émettre une hypothèse. J'aurais également pu émettre l'hypothèse de grèves plus vastes et plus longues dans certains cas. J'aurais également pu émettre l'hypothèse d'un...

La vice-présidente : Il vous reste une minute, monsieur Hebdon, alors si vous pouvez conclure votre intervention. Je suis désolée.

M. Hebdon : Je vous en prie. C'est ce que je vais faire. Nous avons constaté que les grèves avaient un effet neutre, puis nous les avons divisées en deux périodes. Il y a eu une augmentation au cours de la première période et une diminution au cours de la seconde. Les grèves ont été plus longues sur l'ensemble de l'échantillon, ce à quoi nous nous attendions en quelque sorte, de même que dans la première partie, mais elles ont été neutres dans la seconde partie. Les règlements salariaux ont également diminué, ce qui nous a étonnés. Les règlements salariaux ont effectivement baissé en conséquence. Dans la dernière période, ils ont été neutres ou ils ont augmenté.

Permettez-moi de dire quelques mots sur la deuxième période de 1993 à 2008, qui marque vraiment le début de l'effet de la mondialisation et du libre-échange. Je dirais que, la raison pour laquelle les choses sont différentes dans la deuxième partie, c'est que le contexte de négociation était plus difficile pour les syndicats. C'est ce qui ressort de nos données.

En conclusion, nous n'avons pas constaté d'effets négatifs importants de la mise en œuvre d'une interdiction du recours à des travailleurs de remplacement sur les grèves ou les règlements salariaux. Merci. Je serai heureux de répondre à vos questions.

La vice-présidente : Merci, monsieur Hebdon.

Mr. Gomez, please go ahead.

Rafael Gomez, Director, Centre for Industrial Relations and Human Resources, University of Toronto, as an individual: Hi. Thank you so much for this invitation. I appreciate it. My comments are a little different. My background is actually in econometrics. I have been doing a lot of empirical work, but I will talk about a different kind of effect that changes like this can affect in the labour relations system.

When we talk broadly about the labour relations system, as an industrial relations scholar, I am not an advocate for labour nor for management. I am not in a business school; I am not in a labour studies program. I think I'm advocating for the institutions that support a well-functioning labour market. Collective bargaining is one of those institutions.

I'm thinking about two different ways to "regulate" a market. You can allow the market to do all the work or you can start putting in a lot of statutory rules and then enforce them with inspectors and so on. Or you can find some place in the middle, which is what bargaining and negotiating are.

I think that's what we, as industrial relations scholars, are trying to do. Our scholarship is there to help support institutions like collective bargaining to create a more efficient and equitable labour market.

It's in that context that you have to be careful about a piece of legislation like this which might change the equilibrium. As Professor Hebdon's research has shown, the actual policy variables like this probably don't have a huge effect — there are boundary conditions or contextual variables. Furthermore, as Professor Hebdon has said, globalization in the latter part of the 1990s and into the 2000s has had stronger effects on precise outcomes like the number of strikes, the duration of strikes and so on.

I'm going to talk about a political economic effect, namely, if it ain't broke, you don't fix it. The historical example is the early 1990s in Ontario, when an NDP government was elected for the first time and ushered in a series of labour reforms. For 45 years, a Progressive Conservative Party had governed but not as a right-wing, ideological government. It was very centrist and moved centre right and centre left when it had to do so. It had this idea that the industrial relations system has to be supported, not supporting one party over another. But when the NDP got in, however, they proceeded to do a lot of things that organized labour had been wanting and asking for. They largely got it. The sting in the tail was the next election because the Ontario Progressive Conservatives were back in power in 1995 under Mike Harris, who proceeded to undo not only what the NDP had done in that brief period in which they were in power but also

Monsieur Gomez, allez-y.

Rafael Gomez, directeur, Centre des relations industrielles et des ressources humaines, Université de Toronto, à titre personnel : Bonjour. Merci beaucoup pour cette invitation. Je vous en suis reconnaissant. Mes observations sont un peu différentes des précédentes. J'ai une formation en économétrie. J'ai fait beaucoup de travail empirique, mais je vais parler d'un autre type d'effet que des changements comme celui-ci peuvent avoir sur le régime de relations de travail.

Lorsqu'il s'agit de manière générale du régime de relations de travail, en tant que spécialiste des relations industrielles, je ne défends ni les syndicats ni le patronat. Je ne travaille pas dans une école de gestion ni au sein d'un programme d'études sur le travail. Je crois plutôt défendre les institutions qui soutiennent le bon fonctionnement du marché du travail. La négociation collective en fait partie.

J'envisage deux façons de « réguler » un marché. On peut laisser le marché à lui-même ou mettre en place un grand nombre de règles en les faisant appliquer par des inspecteurs, et cetera. On peut aussi trouver un juste milieu, c'est-à-dire la négociation.

Je pense que c'est ce que nous, spécialistes des relations industrielles, cherchons à faire. Notre expertise vise à soutenir des institutions comme la négociation collective afin de créer un marché du travail plus efficace et plus équitable.

C'est dans ce contexte qu'il faut être prudent face à un projet de loi comme celui-ci qui pourrait modifier l'équilibre. Comme l'ont montré les recherches du professeur Hebdon, les variables politiques proprement dites n'ont probablement pas un effet considérable. Il existe des conditions limites ou des variables contextuelles. En outre, comme l'a dit le professeur Hebdon, à la fin des années 1990 et au début des années 2000, la mondialisation a eu des effets considérables sur certains éléments comme le nombre de grèves, la durée des grèves, et cetera.

Je vais parler d'un effet politico-économique, à savoir qu'on ne doit pas réparer une chose qui fonctionne bien. À titre d'exemple historique, au début des années 1990 en Ontario, un gouvernement néo-démocrate a été élu pour la première fois et il a mis en place une série de réformes dans le domaine du travail. Pendant 45 ans, le Parti progressiste-conservateur a gouverné, mais pas en tant que gouvernement idéologique de droite. Il était très centriste et il se déplaçait vers le centre droit et vers le centre gauche au besoin. Il croyait qu'il fallait soutenir le système de relations industrielles sans favoriser une partie plutôt qu'une autre. Cependant, lorsque le NPD est arrivé au pouvoir, il a entrepris de mettre en œuvre beaucoup de mesures que les syndicats réclamaient et qu'ils ont largement obtenues. Le hic, c'est qu'aux élections suivantes en 1995, les progressistes-conservateurs de l'Ontario sont revenus au pouvoir sous la

went back to doing something that hadn't existed for 45 years in Ontario.

One of the lightning rods was this issue of replacement workers. Employers said, "Why is the NDP changing this law? We almost never use replacement workers." That is true. Strikes are rare to begin with. I just had a PhD student finishing work on strike activity. Looking at a 20-year window, 98.6% of her sample of collective agreements never ended up on strike, meaning that her outcome available, namely, what's the likelihood of a strike, happens 1.4% of the time. Most collective agreements are settled, negotiated and don't lead to a strike.

So the n, the outcome — a strike is very rare. It is even rarer that when a strike happens, the first thing an employer will do is put in replacement workers. That's a rarity on top of a rarity. However, it could signal to one party that, suddenly, their concerns and interests aren't being heard. It can lead to this pendulum swinging which industrial relations experts — what we call "neutrals," for example, arbitrators and labour board chairs — are worried about.

If you are interested, I direct you to Kevin Burkett, a well-known arbitrator in Ontario, who gave the 2015 Bora Laskin Award address and it was precisely on this history.

One of the worrying effects of legislation like this is what it will produce in the future. You have to be cognizant of political developments. Who will be the governing party in a year and a half? That makes a difference to the kind of legislation you put in place today because, in a parliamentary system with a majority government, things like that can be undone. That's not what we want in the industrial relations space. We want balance, stability, fairness and efficiency from both parties to be heard. Thank you very much.

The Deputy Chair: Thank you very much, Mr. Gomez.

[*Translation*]

Daniel Dufort, Chief Executive Officer, Montreal Economic Institute: Thank you for inviting me here today. My colleague Gabriel Giguère and I are very pleased to be here to discuss such an important issue as replacement workers.

The proposed legislation on the use of replacement workers during work stoppages in federally regulated industries would be a major setback for Canadian consumers in terms of the quality and cost of services, without offering any significant gains for

direction de Mike Harris, qui a non seulement défait ce que le NPD avait fait pendant la brève période où il avait été au pouvoir, mais qui a également repris une mesure absente depuis 45 ans en Ontario.

La question des travailleurs de remplacement a polarisé le discours. Les employeurs disaient : « Pourquoi le NPD modifie-t-il cette loi? Nous n'avons presque jamais recours à des travailleurs de remplacement. » C'est vrai. Les grèves sont rares pour commencer. Une doctorante vient de terminer un travail sur les grèves. Sur une période de 20 ans, 98,6 % de son échantillon de conventions collectives n'ont jamais abouti à une grève, ce qui signifie que son résultat disponible, à savoir la probabilité d'une grève, se produit 1,4 % du temps. La plupart des conventions collectives sont réglées par la voie de la négociation et elles ne débouchent pas sur une grève.

Ainsi, pour le « n », le résultat, une grève est très rare. Il est encore plus rare qu'en cas de grève, la première chose que fait l'employeur, c'est d'engager des travailleurs de remplacement. C'est une rareté qui s'ajoute à quelque chose qui est déjà très rare. Cependant, une partie pourrait soudainement s'apercevoir que ses préoccupations et ses intérêts ne sont pas entendus. Cela peut conduire à un mouvement de balancier qui inquiète les experts en relations industrielles, ceux que l'on dit « neutres », comme les arbitres et les présidents de conseil du travail.

Si cela vous intéresse, je vous renvoie à Kevin Burkett, un arbitre bien connu en Ontario, qui a prononcé un discours sur cette affaire en particulier lors de la remise du prix Bora Laskin de 2015.

L'un des effets inquiétants d'une telle mesure législative, c'est ce qu'elle produira à l'avenir. Il faut être conscient de l'évolution de la situation politique. Quel parti sera au pouvoir dans un an et demi? Il faut en tenir compte dans le type de projet de loi qu'on propose aujourd'hui, parce que, dans un système parlementaire avec un gouvernement majoritaire, de telles mesures législatives peuvent être annulées. Or, ce n'est pas ce qu'on souhaite dans le domaine des relations industrielles. On souhaite plutôt l'équilibre, la stabilité, l'équité et l'efficacité pour que les deux parties soient entendues. Merci beaucoup.

La vice-présidente : Merci beaucoup, monsieur Gomez.

[*Français*]

Daniel Dufort, directeur général, Institut économique de Montréal : Je tiens à vous remercier pour l'invitation d'aujourd'hui. Mon collègue Gabriel Giguère et moi sommes très heureux d'être ici afin de discuter d'un enjeu aussi important que celui des travailleurs et travailleuses de remplacement.

Le projet de loi sur le recours aux travailleurs et travailleuses de remplacement lors d'un arrêt de travail dans les industries sous réglementation fédérales constituerait un recul important pour la qualité et les prix des services offerts aux consommateurs

unionized workers. It's interesting because part of our work at the MEI involves making economics accessible to the general public to be able to draw the conclusions we're going to present to you today. Some of our work is based on a study by Professor Hebdon, who presented before us.

The MEI reviewed Bill C-58 in a recent publication.

The first thing we noted is that a legislative framework that prevents the use of replacement workers is not the norm, but the exception to the rule. Only two Canadian provinces have adopted such a measure, specifically Quebec, which adopted it back in 1977, and British Columbia, which followed suit in 1993. The Ontario government had also passed similar legislation in 1993, but Premier Mike Harris's government got rid of it during the "common sense revolution". That gives you a bit of the history of this type of legislation in this country. Even a province like Saskatchewan, the birthplace of the NDP, has never passed such legislation.

If we compare the different provinces, comparing those that have similar legislation and those that don't, strikes are more common in the provinces that have banned replacement workers, and work stoppages are longer, up to 60% longer, in fact. However, the most important thing to note is that measures prohibiting the use of replacement workers do not lead to better pay for unionized workers. Actually, the opposite is true. After this kind of legislation passes, private investment drops by 25%, and employee compensation falls by 3.6%. In other words, employee compensation tends to be 3.6% lower than in provinces without such legislation.

It's also important to recognize that the ban set out in Bill C-58 would affect strategic industries in particular, which could contribute to even more harmful effects. As we speak, there are threats of strikes in the rail industry, for example, at both CN and CPKC. If CPKC's 80 rail traffic controllers were on strike with this legislation in effect, there wouldn't be a single train running on the network.

Not only would this measure paralyze the transportation of goods, but it would also have an impact on passenger service. Many commuter train networks use these rail lines, including Vancouver's West Coast Express, GO Transit's Milton Line and three Exo lines in the Montreal area. These could all be shut down in the absence of replacement workers. If workers in any

canadiens, le tout sans offrir de gains importants pour les travailleurs et travailleuses syndiqués. C'est intéressant parce que, dans le cadre de notre travail à l'IEDM, nous faisons de la vulgarisation de la science économique afin de tirer les conclusions que nous allons vous présenter aujourd'hui. Nous nous sommes notamment servis d'une étude du professeur Hebdon, qui a pris la parole avant nous.

Dans le cadre d'une récente publication, l'IEDM s'est penché sur la question du projet de loi C-58.

Notre premier constat est qu'un cadre législatif qui empêche le recours aux travailleurs et travailleuses de remplacement n'est pas la norme, mais bien l'exception à la règle. Seules deux provinces canadiennes ont adopté une telle mesure. Il s'agit du Québec, qui l'a adoptée dès 1977, et de la Colombie-Britannique, qui a emboîté le pas en 1993. Pour sa part, le gouvernement de l'Ontario a adopté une telle loi en 1993, mais s'en est rapidement défait sous le gouvernement du premier ministre Mike Harris, durant la « révolution du gros bon sens ». C'est un peu l'historique de ce type de loi au pays. On peut constater que même une province comme la Saskatchewan, qui est un peu le berceau du NPD au pays, ne s'est jamais dotée d'une telle mesure législative.

Si l'on compare les différentes provinces, soit celles qui s'en sont dotées et celles qui ne s'en sont jamais dotées, on remarque que, dans les provinces où l'on a interdit les travailleurs de remplacement, les grèves sont plus fréquentes et les arrêts de travail sont plus longs — on parle même de 60 % plus longs. Toutefois, ce qui est le plus important, c'est que ces mesures visant à interdire le recours aux travailleurs de remplacement ne mènent pas à une meilleure rémunération pour les travailleurs syndiqués. En réalité, on observe même le contraire. Après l'adoption d'une telle loi, on constate une baisse de 25 % des investissements privés, et il s'ensuit que la rémunération des employés baisse de 3,6 % — en fait, leur rémunération devient 3,6 % plus basse que dans les provinces qui ne se seraient pas dotées d'une telle loi.

Dans le cas de l'interdiction prévue par le projet de loi C-58, il faut aussi reconnaître qu'il affecterait des industries particulièrement stratégiques, ce qui pourrait contribuer à des effets encore plus néfastes. Si on regarde autour de nous, on peut voir poindre à l'horizon des menaces de grève dans l'industrie ferroviaire, au CN et au CPKC, par exemple. Si les 80 contrôleurs ferroviaires du CPKC étaient en grève, plus aucun train ne roulerait sur le réseau dans un contexte où l'on aurait une telle mesure législative en place.

En plus de paralyser le transport des marchandises, il y aurait un effet sur le transport des passagers. En effet, de nombreux réseaux de trains de banlieue empruntent ces voies ferroviaires, dont le West Coast Express de Vancouver, la ligne Milton de GO Transit ou encore trois lignes d'EXO autour de Montréal, qui se verraient paralysés en l'absence de travailleurs et travailleuses de

of the trades in the aviation sector were to go on strike, this could shut down our airports, which are essential points of entry to the country and serve as economic hubs.

We can also imagine the impact that a breakdown in telecommunications infrastructure would have if employees aren't available to make the necessary repairs. In short, Bill C-58 won't help Canadian workers. Quite the contrary, it actually represents a potential nuisance for all Canadians. The unintended consequences of this bill mean that it is simply not worthwhile.

Thank you very much.

[English]

The Deputy Chair: Thank you very much to our witnesses. We'll now have questions and answers.

Senator Seidman: Thank you to our witnesses for being with us this afternoon. I am going to talk about unintended consequences, so thank you for giving me that opening.

If the bill were adopted, it would impact workers and employers in the federally regulated private sector, which represents about a million workers and about 22,300-odd employers. Currently, there are only two provinces, British Columbia and Quebec, with similar legislation prohibiting the use of replacement workers. As we heard, Quebec is probably the purest. B.C. doesn't have the full force of this piece of legislation.

I'd like to know what lessons, if any, can be learned from the implementation of replacement worker prohibitions in Quebec and in British Columbia? What are the unintended consequences? I'd like to hear from all three of you. I don't know how much time I have, but I might start with Professor Hebdon, move to Professor Gomez and then to Mr. Dufort.

Mr. Hebdon: Thank you. The research that we did actually answers that question directly — perhaps not on the unintended consequences so much — but you have to understand that when that study was done over a 40-year period, it takes the period prior to the implementation of the ban on replacement workers before and after. The dependent variable in effect is the change in the policy. It looks at the effect of that change and the policy, both in Quebec and in B.C., on strikes, strike duration and wages. Those are the outcomes that I explained in my presentation. I won't go over them again.

remplacement. Une grève de l'un ou l'autre des corps de métier dans l'aviation pourrait également avoir pour effet de paralyser nos aéroports, qui sont des points d'entrée essentiels au pays ainsi que des plaques tournantes de notre économie.

On peut également imaginer l'impact que pourrait avoir un bris des infrastructures de télécommunications s'il est impossible de demander aux employés de faire les réparations qui s'imposent. Bref, le projet de loi C-58 n'aidera pas les travailleurs canadiens, bien au contraire. Il représente également une nuisance potentielle pour l'ensemble des Canadiens. Les conséquences inattendues de ce projet de loi font en sorte qu'il n'en vaut tout simplement pas la peine.

Merci beaucoup.

[Traduction]

La vice-présidente : Merci beaucoup aux témoins. Nous allons maintenant passer à la période des questions.

La sénatrice Seidman : Je remercie les témoins d'être présents cet après-midi. Je vais parler des conséquences imprévues et je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de le faire.

Si le projet de loi était adopté, il aurait une incidence sur les travailleurs et sur les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, qui représente environ 1 million de travailleurs et quelque 22 300 employeurs. À l'heure actuelle, seules deux provinces, la Colombie-Britannique et le Québec, disposent d'une mesure législative semblable interdisant le recours à des travailleurs de remplacement. Comme nous l'avons entendu, celle du Québec est probablement la plus pure. La Colombie-Britannique ne bénéficie pas de toute la force de cette mesure législative.

J'aimerais savoir quels enseignements, s'il y en a, peuvent être tirés de la mise en œuvre des interdictions relatives aux travailleurs de remplacement au Québec et en Colombie-Britannique. Quelles sont les conséquences imprévues? J'aimerais connaître votre avis à tous les trois. Je ne sais pas de combien de temps je dispose, mais je pourrais commencer par le professeur Hebdon, passer au professeur Gomez, puis à M. Dufort.

M. Hebdon : Merci. La recherche que nous avons menée répond directement à cette question — peut-être pas tant en ce qui concerne les conséquences imprévues —, mais il faut comprendre que lorsque cette étude a été menée sur une période de 40 ans, cela comprend la période qui précède la mise en œuvre de l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement, avant et après. La variable dépendante, c'est le changement de politique. L'étude examine l'effet de ce changement et de la politique, tant au Québec qu'en Colombie-Britannique, sur les grèves, sur la durée des grèves et

In terms of unintended consequences, you'll see in my presentation too that there are some surprises there. Wages were supposed to go up. Workers were supposed to have more bargaining power. They went down in the first part of that study. We don't really know why exactly. Someone had mentioned investment. It's quite possible that's the case, but when you do a major study like this, you have to couple what I'm talking about with perhaps what Professor Gomez talks about at the local level, at the micro level, if you like. We know what the outcome is in each of those cases, and there were surprises from it.

I would also argue that the surprises were minimal in nature. They weren't anything that you need to worry about as policy-makers.

[Translation]

Gabriel Giguère, Senior Public Policy Analyst, Montreal Economic Institute: The literature seems to show an increase in the duration and frequency of strikes, so I decided to look at whether the data available from Statistics Canada for the past 10 years are consistent with the economic literature. In Quebec, for every 1,000 in the population, the number of days not worked is much higher than elsewhere in the country, and British Columbia ranks third in this respect. The ban on the use of replacement workers could definitely be a contributing factor. I'm not suggesting that it's the only cause, but it partly explains why there are more strike days than days not worked per 1,000 workers.

[English]

Senator Lankin: I will direct my question to Professor Hebdon, but as a comment, Professor Gomez, I was at the cabinet table in 1994 or whenever we brought that legislation in. I understand what you're saying in terms of the whiplash effect of the successor government's positioning, but I would say it was the same, for example, with social assistance, where there was an attempt to raise rates for actual cost of living survival, and rates were not just put back. They were cut and slashed far beyond that. What future governments do future governments will do, and I don't think we can build policy on that.

Professor Hebdon, very nice to see you again. It's been a very long time.

Mr. Hebdon: Likewise.

sur les salaires. Il s'agit des résultats dont j'ai parlé dans ma présentation. Je n'y reviendrai pas.

En ce qui concerne les conséquences imprévues, vous verrez dans ma présentation qu'il y a quelques surprises. Les salaires étaient censés augmenter. Les travailleurs étaient censés avoir un plus grand pouvoir de négociation. Or, les salaires ont baissé dans la première partie de l'étude. Nous ne savons pas vraiment pourquoi. On a soulevé la question des investissements. Il est tout à fait possible que ce soit le cas, mais, lorsqu'on réalise une étude majeure comme celle-ci, il faut associer ce dont je parle à ce dont parle le professeur Gomez à l'échelle locale, par exemple. Nous connaissons le résultat dans chacun de ces cas, et il y a eu des surprises.

Je dirais également que les surprises ont été de nature minime. Les décideurs politiques n'ont pas à s'en inquiéter.

[Français]

Gabriel Giguère, analyste principal des politiques publiques, Institut économique de Montréal : Dans la littérature, on voit une augmentation de la durée et de la fréquence des grèves. J'ai donc décidé d'examiner si, au cours des 10 dernières années, les données disponibles de Statistique Canada correspondent à la littérature économique. On a constaté qu'au Québec, pour 1 000 personnes, le nombre de journées non travaillées est beaucoup plus élevé qu'ailleurs au pays, et la Colombie-Britannique se situe en troisième place à ce titre. On constate que l'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement peut faire partie de cette dynamique. Sans dire que c'est la seule cause, c'est en partie la raison pour laquelle on compte plus de journées de grève que de journées non travaillées par 1 000 travailleurs.

[Traduction]

La sénatrice Lankin : Je poserai ma question au professeur Hebdon, mais je tiens à préciser, professeur Gomez, que j'étais membre du Cabinet en 1994 ou à l'époque où nous avons adopté cette mesure législative. Je comprends ce que vous dites sur l'effet coup de fouet de la position prise dans ce dossier par le gouvernement successeur. Cependant, je dirais qu'il en a été de même, par exemple, pour l'aide sociale, où l'on a tenté d'augmenter les taux d'aide sociale pour aider les gens à composer avec le coût de la vie. Or, le gouvernement successeur n'a pas seulement rétabli les taux initiaux. Il les a rendus bien inférieurs à ce qu'ils étaient avant. On ne peut pas prédire ce que feront les gouvernements futurs, et je ne pense pas que nous pouvons fonder nos politiques là-dessus.

Professeur Hebdon, je ne vous avais pas vu depuis longtemps, et je suis très heureuse de vous revoir.

M. Hebdon : Moi aussi.

Senator Lankin: I appreciate your appearance. Listening to the comments on research, I have gone through all the research the parties have been presenting and thinking about with respect to this in the House of Commons and outside of that. Without meaning disrespect, I would call most of it advocacy research in that it comes from the union side or the employer side and not what I would call rigorous academic research.

Now, I sought for that and found your paper, and it was one of the most difficult pieces of research I've ever waded through in terms of its technicalities, but the rigour is impressive and the publishing of it in the substantial and well-recognized journal that you talk about — the length and the duration is important. As we heard from Dr. Smith and Dr. Stanford this morning — they were actually referring to an earlier document that you were part of a research team on with C.D. Howe, but it wasn't this; this is a later research piece and much more academic — there are so many variables.

When I look in my own past experience, the most significant variable to incidents of strikes has to do, writ large, in terms of statistically, with the economic conditions of the country or the jurisdiction; writ small, what's going on in that workplace and the partnership and relationship.

I read from yours — and I'd like you to confirm this — that all the various policy pieces essentially in your research have not had a significant impact on this. We have had warring points of view come forward saying it's more strikes, fewer strikes, longer, less. In fact, the only Canadian study that I can find with empirical data is the one that you've done, and I see no significant impact as I read it. Could you comment on that further, please?

Mr. Hebdon: Yes, that was actually my conclusion in the last slide, that I don't see any significant effects.

Just to comment on the quality of the research, when my co-authors and I embarked on this project, we had no idea what we were going to find. We didn't start out with an idea in mind that this is what we were going to try to improve. This was our hypothesis. We, in fact, were in the unknown. We developed some hypotheses based on some little prior research, but we had no axe to grind in that process.

I should also add that this study was derived out of the C.D. Howe Institute study, which I was part of with Ben Dachis. I have to say, and I don't like to admit this, that we found some mistakes — or errors of omission, actually — in that study. When we did the rigorous study before this journal and it went

La sénatrice Lankin : Je vous remercie de votre présence. En écoutant les commentaires sur la recherche, j'ai passé en revue toutes les recherches sur ce sujet que les partis ont présentées et envisagées à la Chambre des communes et hors de cette enceinte. Sans vouloir manquer de respect envers qui que ce soit, je qualifierais la plupart d'entre elles de « recherches militantes », dans la mesure où elles proviennent de la partie syndicale ou de la partie patronale. Elles ne sont pas ce que j'appellerais des recherches universitaires rigoureuses.

J'ai cherché et trouvé votre article, et c'est l'un des documents de recherche les plus complexes sur le plan technique que j'ai jamais lus. Toutefois, sa rigueur, sa publication dans la revue importante et bien connue que vous avez mentionnée, sa longueur et la durée des recherches menées sont impressionnantes. M. Smith et M. Stanford ont, ce matin, fait référence à un document antérieur dont vous avez participé à la rédaction en tant que membre d'une équipe de recherche avec l'Institut C.D. Howe. Il était différent de celui auquel je fais référence, qui est beaucoup plus universitaire et contient énormément de variables.

D'après ma propre expérience, en général, la variable la plus importante pour les incidents de grève est liée, sur le plan statistique, aux conditions économiques du pays ou de l'administration; et, dans une moindre mesure, aux conditions de travail, ou à l'état du partenariat et de la relation.

Après avoir lu votre point de vue, j'aimerais que vous confirmiez que les diverses politiques énumérées dans votre recherche n'ont essentiellement pas eu d'incidence considérable à cet égard. Il y a eu des points de vue contradictoires à ce sujet, tel que ces politiques provoquent plus de grèves ou moins de grèves, des grèves plus longues ou plus courtes. En réalité, la seule étude que j'ai pu trouver qui se fondait sur des données empiriques est celle que vous avez effectuée et, d'après ce que j'ai lu, ces politiques n'ont pas eu d'incidence considérable. Pourriez-vous nous en dire plus là-dessus, s'il vous plaît?

M. Hebdon : Oui, c'est en fait la conclusion que j'ai tirée dans la dernière diapositive, à savoir que je ne vois pas d'effet considérable.

Pour ce qui est de la qualité de la recherche, lorsque mes coauteurs et moi-même nous sommes lancés dans ce projet, nous n'avions aucune idée de ce que nous allions trouver. Nous n'avons pas commencé avec l'idée en tête que nous allions essayer d'améliorer les choses. C'était notre hypothèse. En fait, nous navigions dans l'inconnu. Nous avions formulé quelques hypothèses basées sur quelques recherches antérieures, mais nous n'avions aucun intérêt personnel à protéger.

Je dois également ajouter que cette étude découle de l'étude menée par l'Institut C.D. Howe, à laquelle j'ai pris part avec Ben Dachis. Ce n'est pas quelque chose que j'aime admettre, mais nous avons découvert des erreurs — ou, plutôt, des erreurs d'omission — dans cette étude. Lorsque nous avons réalisé une

through the rigorous peer review process, it was greatly improved, not only in terms of the analysis we did but also even the data gathering was better.

The problem is if you're an advocacy organization, you're out to prove a particular point. I'm not saying the research is worthless, but it's suspect. I think the more reliable type of research is the type of research that I've done and what Professor Gomez does. If you go through the rigours of an academic process, you'll have reviewers who will blindly review your work and will show no mercy to you until you get it perfect. That didn't happen in the C.D. Howe case. It doesn't happen, generally speaking, in the advocacy world.

Senator Lankin: Thank you.

[*Translation*]

Senator Petitclerc: I'm going to ask my question in French. It's also for Professor Hebdon. I'm wondering whether there's any research or data on replacement workers' skill level and the amount of training they get. My question is in the context of what's been said about the impact of replacement workers on labour relations and negotiations. We were told that one of the problems or challenges is that these replacement workers may not have the same level of training or the required skills. The same is true in terms of safety in the health care sector. The level of service could therefore be different.

Has this been proven? Is there any research or data on this?

[*English*]

Mr. Hebdon: Just a very quick answer, and I wish I could satisfy you more, but I'm not aware of any research on this, but I think it's definitely a valid concern. Perhaps Professor Gomez has something.

Mr. Gomez: Might I interject?

The Deputy Chair: Certainly, go ahead.

Senator Petitclerc: Please.

Mr. Gomez: There is some evidence that replacement workers aren't of a similar quality and that there are knock-on consequences for defects. In the case of Firestone, a very emblematic case, there was a problem with the production of the wheels. There were two plants in New Jersey. In one plant, they had a strike and brought in replacement workers, and that turned out to be the source of most of the defects. But it's worse. It

étude rigoureuse pour le compte de la revue que vous avez mentionnée et qu'elle a été soumise à un processus rigoureux d'examen par les pairs, cela a grandement amélioré les résultats, non seulement en ce qui a trait à l'analyse effectuée, mais aussi aux données recueillies.

Le problème, c'est que si l'on est un organisme de pression, on cherche à prouver un point particulier. Je ne dis pas que la recherche est sans valeur, mais elle est suspecte. Je pense que les recherches les plus fiables sont celles que j'ai effectuées et que le professeur Gomez effectue. Si vous vous soumettez aux rigueurs d'un processus universitaire, vous aurez des examinateurs qui examineront votre travail sans indulgence et vous feront le reprendre jusqu'à ce qu'il soit parfait. Ce n'était pas le cas avec l'étude de l'Institut C.D. Howe. Ce ne l'est généralement pas avec les études menées par des organismes de pression.

La sénatrice Lankin : Merci.

[*Français*]

La sénatrice Petitclerc : Je vais poser ma question en français. Elle s'adresse également au professeur Hebdon. J'essaie de voir s'il existe des recherches ou des données sur le niveau de formation et de compétence des travailleurs de remplacement. Ma question s'inscrit dans le contexte où on a parlé de l'impact des travailleurs de remplacement sur les rapports dans les milieux de travail et les négociations. On nous a dit qu'un des problèmes ou un des défis, c'est le fait que ces travailleurs de remplacement n'ont peut-être pas le même niveau de formation et de compétence. C'est la même chose sur le plan de la sécurité quand il s'agit des soins de santé. Le niveau de service pourrait donc être différent.

Est-ce une chose qui est prouvée? A-t-on des recherches ou des données à ce sujet?

[*Traduction*]

M. Hebdon : Ma réponse sera très brève. J'aimerais pouvoir vous fournir une réponse plus détaillée, mais je ne suis pas au courant de recherche à ce sujet. Or, la préoccupation que vous soulevez est certes légitime. Le professeur Gomez aurait peut-être quelque chose à ajouter.

M. Gomez : Puis-je intervenir?

La vice-présidente : Bien sûr, allez-y.

La sénatrice Petitclerc : Oui, s'il vous plaît.

M. Gomez : Certaines données indiquent que les travailleurs de remplacement ne sont pas aussi compétents et que cela entraîne des défauts. Dans le cas de Firestone, un cas très emblématique, il y a eu un problème avec la production des roues. Il y avait deux usines dans le New Jersey. Dans l'une d'entre elles, il y a eu une grève et des travailleurs de remplacement ont été embauchés, ce qui s'est avéré être la

wasn't just the replacement workers; after the strike ended and workers came back, they were so resentful of the process and what happened that the defect rate actually got worse.

My point is that when you invoke and bring in replacement workers, it is something that is very high stakes. It ends up not helping the employer and does damage to the employment relationship, which is why it is so rarely used and rarely, if ever, happens. There are these emblematic cases. This study that I'm talking about was published by Alexandre Mas of Princeton. It is another study that was published in an academic journal, not for advocacy research.

There is a huge cost, and sometimes, the cost is borne by the company via its reputation and in the product quality or service delivery that ensues.

Senator Petitclerc: Thank you. That was helpful. Are we talking about quality and productivity? Can it apply to safety as well?

Mr. Gomez: Yes. In this case, it was product safety. But you are right, it could also extend to workers not being trained enough on machinery or whatever the context of the workplace might be.

I want to go back to something. The point is that the strike in and of itself is an infrequent event. On top of it, the use of replacement workers becomes even more infrequent, and when it does happen, what often happens is that the result in a particular instance sets a path toward a mindset of, "Wow, we'll never do this again." Most employers realize it is not a sustainable and good tactic unless the point of the whole strike or lockout was to essentially destroy the labour relations collective bargaining system. In Canada, that has happened in the past. There have been some employers that have wanted to escape collective bargaining, and that's one way they might do it. Again, that is a rare event.

Senator Petitclerc: Thank you.

Senator Burey: Thank you so much for being here. This is very interesting. Thank you so much to the witnesses.

Mr. Gomez, you were talking about the whole industrial relations suite of regulations and laws, creating balance and stability in the industrial relations. I don't think I got whether you felt that this bill would cause some instability or if it would improve the stability of industrial relations. That's the first question.

Then, if I have time, I will ask a specific question to Professor Hebdon.

source de la plupart des défauts. Mais il y a pire. Après la fin de la grève et le retour des travailleurs, ceux-ci étaient tellement mécontents de ce qui s'était passé que le taux de défaut a en fait augmenté.

Ce que je veux dire, c'est que lorsqu'on fait appel à des travailleurs de remplacement, les enjeux sont très élevés. Cette pratique n'aide pas l'employeur et nuit aux relations de travail. C'est pourquoi elle est si rarement utilisée et n'a lieu que rarement, voire jamais. Il existe des cas emblématiques. L'étude dont je parle a été publiée par Alexandre Mas de Princeton. Il s'agit d'une autre étude publiée dans une revue spécialisée, et non à des fins de recherche militante.

Le coût est énorme et, parfois, il est assumé par la compagnie, qui voit sa réputation en prendre un coup et qui observe une détérioration de la qualité de ses produits et de la prestation de ses services.

La sénatrice Petitclerc : Merci. C'était utile. Parlons-nous de la qualité et de la productivité? Est-ce que cela peut s'appliquer aussi à la sécurité?

M. Gomez : Oui. En l'occurrence, il s'agissait de la sécurité des produits. Toutefois, vous avez raison. Cela pourrait s'appliquer aux travailleurs qui n'ont pas reçu une formation suffisante pour utiliser les machines du lieu de travail ou effectuer toute tâche pouvant y être demandée.

Je voudrais revenir sur un point. Il se trouve que les grèves sont quelque chose de peu fréquent. Le recours aux travailleurs de remplacement, lui, est encore plus rare. Bien des gens qui utilisent cette pratique une fois décident de ne plus jamais s'en servir. En effet, la plupart des employeurs se rendent compte qu'il ne s'agit pas d'une tactique durable et efficace, à moins que le but de la grève ou du lockout est de détruire essentiellement le système de négociation collective des relations du travail. Cela s'est déjà produit au Canada. Certains employeurs ont cherché à échapper à la négociation collective, et c'est l'une des façons d'y parvenir. Je le répète, c'est quelque chose de rare.

La sénatrice Petitclerc : Merci.

La sénatrice Burey : Merci beaucoup d'être là. C'est très intéressant. Merci beaucoup aux témoins.

Monsieur Gomez, vous parliez de l'ensemble des règlements et des lois sur les relations industrielles, créant un équilibre et une stabilité dans les relations industrielles. Je ne pense pas avoir compris si vous pensiez que ce projet de loi causerait une certaine instabilité ou s'il améliorerait la stabilité des relations industrielles. C'est la première question.

Ensuite, si j'ai le temps, je poserai une question spécifique au professeur Hebdon.

But, Mr. Gomez, could you comment on that? Your premise was that you want to keep things stable.

Mr. Gomez: Yes, senator. That is very perceptive; I didn't really tell you whether I thought this was an unstable addition or not.

In the present context, given what I was mentioning before about the infrequency of strikes — and the federal sector, quite a mature sector with large employers with big brands and brand equity that could be damaged by bad employment relations outcomes — I don't think any of our major federal employers are thinking about escaping collective bargaining nor could they in many cases because of the way legislation works.

So I do feel this is an unstable addition. We don't have a raft of employers that are using replacement workers for the purposes of, as I said before, eschewing and destroying the collective bargaining relationship. Senator Lankin was very much part of that NDP government, and you are right: governments have to govern for the times they are in. However, when changes are made, especially on the eve of a potential electoral cycle, you do have to be cognizant of the unintended consequences of a government that might come in on the backs of what are perceived to be anti-employer actions. Then the pendulum — this is why industrial relations experts, who try to remain neutral say, "Is this a problem that needs fixing now? If it isn't, then let's encourage and work on other dimensions of the labour relationship that might not antagonize one party and lead to this whipsaw when a government comes into power that might be more favourable to one party or another."

I hope that answers your question.

Senator Burey: Yes, thank you.

For Professor Hebdon, thank you so much for that elegant research. I haven't had a chance to read the paper, but we heard from the Canada Industrial Relations Board, or CIRB, this morning. In terms of the whole issue of being adequately resourced in terms of human resources and funding, did you look at that in relation to seeing whether an adequately resourced CIRB or an equivalent institution really helped to move decisions along? That would lead to the stability of any kind of legislation that we bring forward here.

Mr. Hebdon: There is only one thing that comes to mind, and I hope it is relevant to what you are asking.

Mais, monsieur Gomez, pourriez-vous vous prononcer à ce sujet? Vous partiez du principe que vous vouliez que les choses demeurent stables.

M. Gomez : Oui, sénatrice. Vous êtes très perspicace. Je ne vous ai pas vraiment dit si je croyais que cette mesure allait créer de l'instabilité ou non.

Dans le contexte actuel, compte tenu de ce que j'ai mentionné précédemment à propos de la rareté des grèves — et du fait que le secteur fédéral est un secteur très mature avec de grands employeurs possédant de grandes marques et un capital-marque que de mauvaises relations de travail pourraient endommager —, je ne pense pas qu'un seul de nos principaux employeurs fédéraux envisage d'échapper à la négociation collective. De toute façon, ce serait impossible dans de nombreux cas, à cause de la façon dont le processus législatif fonctionne.

Alors, oui, je crois que cette mesure crée de l'instabilité. Il n'y a pas un tas d'employeurs qui utilisent des travailleurs de remplacement dans le but, comme je l'ai déjà dit, d'éviter et de détruire le processus de négociation collective. La sénatrice Lankin faisait partie intégrante du gouvernement néo-démocrate, et vous avez raison : les gouvernements ne peuvent pas gouverner en fonction de ce que leurs successeurs feront. Toutefois, lorsque des changements sont apportés, en particulier à la veille d'un cycle électoral potentiel, il faut être conscient des conséquences imprévues d'un gouvernement qui pourrait être élu en raison de ce qui est perçu comme des mesures anti-employeurs. On observe alors une sorte de mouvement de balancier. C'est pourquoi les experts en relations industrielles, qui essaient de rester neutres, se livrent à la réflexion suivante : « S'agit-il d'un problème qui doit être résolu maintenant? Si ce n'est pas le cas, favorisons et effectuons un travail sur d'autres volets de la relation de travail qui ne risque pas de contrarier l'une des parties et d'entraîner ce va-et-vient lorsqu'un gouvernement plus favorable à l'une ou l'autre des parties arrive au pouvoir. »

J'espère que cela répond à votre question.

La sénatrice Burey : Oui, merci.

Je tiens à remercier grandement le professeur Hebdon pour l'élégance de ses recherches. Je n'ai pas eu l'occasion de lire le document, mais nous avons entendu le Conseil canadien des relations industrielles, ou CCRI, ce matin. Pour ce qui est de disposer de ressources humaines et financières adéquates, avez-vous examiné si le fait de fournir des ressources adéquates au CCRI ou à des institutions équivalentes a vraiment contribué à faire avancer les décisions? Cela permettrait d'assurer la stabilité de toute mesure législative que nous présentons ici.

M. Hebdon : Une seule chose me vient à l'esprit, et j'espère qu'elle est en rapport avec votre question.

One of the things that came through in the study is that when you have had a long strike, the probability of you having another long strike is high. So you have these troubled relationships that exist that produce long strikes, and then long strikes and long strikes. The answer to that is to have some kind of intervention by the CIRB or some other federal government agency. I know that they tried to change relationships when the parties ask for it, but you might have to look at stronger forms of intervention to get the parties out of that cycle.

So yes, I think organizations such as the CIRB have to be adequately resourced because they have to deal with these special problems that exist out there. We found that in our study.

Senator Burey: Thank you.

[*Translation*]

Senator Cormier: My question is for Mr. Dufort and Mr. Giguère. Thank you to all the witnesses for being here. Mr. Dufort, I've noticed that it seems to be one or the other. You mentioned that in Quebec, since it has legislation on the books that is similar to this, there was a 25% drop in private investment. That's one of the questions I have for you.

First, what studies did you use to determine that? Was any particular sector affected more than others? The other aspect is that you also mentioned that, per 1,000 workers, there were a certain number of days not worked, but you couldn't say whether it was due to the application of the law in Quebec. I'd like some clarification on that. It doesn't appear consistent with other information we've received and I'd like to understand your arguments.

Mr. Dufort: Thank you very much for the question. First of all, regarding the 25% drop, the Montreal Economic Institute released a study in 2005 based on literature dealing with what has happened over the last few decades. The study found 25% less investment in the provinces that have passed this type of legislation. I'd be happy to send you the 2004 study at a later date. It seemed to be pretty clear in the literature. As for the number of days—

Senator Cormier: That study was done 20 years ago. Has that study been updated, and does it give us a clear picture? The job market has changed a lot in 20 years.

Mr. Dufort: It hasn't been completely redone, but it still gives us an understanding of what has happened, and the fact that we already have this picture gives us an idea of what could happen. I'm not saying that it will be exactly the same, but we need to keep in mind that this could have a very real impact on investments.

L'une des conclusions de l'étude est que lorsque vous avez fait une longue grève, la probabilité que vous en fassiez une autre est élevée. L'existence de relations difficiles provoque donc des longues grèves en boucle. La solution à ce problème est une intervention du CCRI ou d'un autre organisme fédéral. Je sais qu'il y a eu des tentatives d'améliorer les relations quand les parties en ont fait la demande, mais il pourrait être nécessaire d'envisager une intervention plus forte pour aider les parties à briser ce cycle.

Alors, oui, je pense que les organismes comme le CCRI doivent être dotés de ressources adéquates, car ils doivent s'attaquer aux problèmes particuliers qui se posent. C'est ce que nous avons découvert lors de notre étude.

La sénatrice Burey : Merci.

[*Français*]

Le sénateur Cormier : Ma question s'adresse à MM. Dufort et Giguère. Merci d'être ici à tous les témoins. Monsieur Dufort, j'ai noté que c'est l'un ou l'autre. Vous avez mentionné qu'au Québec, étant donné qu'il y a une loi semblable à celle-ci, il y avait eu une baisse de 25 % des investissements privés. C'est l'une des questions que j'ai pour vous.

D'abord, sur quelles études vous basez-vous pour déterminer cela? Quel secteur cela touchait-il particulièrement? L'autre élément, c'est que vous avez aussi mentionné que, pour 1 000 travailleurs, il y avait un certain nombre de jours non travaillés, mais vous n'étiez pas en mesure de dire si c'était attribuable à l'application de la loi au Québec. Je voudrais des précisions là-dessus. Cela ne semble pas concorder avec d'autres informations qu'on a reçues, et je voudrais bien comprendre vos arguments.

M. Dufort : Merci beaucoup pour la question. D'abord, pour la question de la baisse de 25 %, l'Institut économique de Montréal a produit une étude en 2005 qui reprend de la documentation dans laquelle on traite de ce qui s'est produit dans les dernières décennies. Ce qu'on a constaté, c'est qu'il y avait 25 % de moins d'investissements dans les différentes provinces qui ont adopté ce type de loi. Je serais heureux de vous envoyer l'étude de 2004 ultérieurement. Cela semblait assez clair dans la documentation. Pour ce qui est du nombre de journées —

Le sénateur Cormier : Nous sommes 20 ans plus tard, par rapport au moment où vous avez fait votre étude. Cette étude a-t-elle été actualisée et nous permet-elle de dresser un portrait clair? Le marché du travail a beaucoup évolué en 20 ans.

M. Dufort : Elle n'a pas été refaite intégralement, mais elle nous permet quand même d'avoir une compréhension de ce qui s'est passé, et le fait d'avoir déjà ce portrait nous permet de comprendre ce qui pourrait se produire. Sans dire que ce sera un copier-coller, il faut garder en tête qu'il peut y avoir des impacts très concrets sur la question de l'investissement.

On the issue of the number of days, of course I can't say that this is definitely the cause of all of that, but it's one factor that could explain what's going on. Unionization rates can also play a role, but when it comes to banning replacement workers, when we look at the literature and some studies, this is connected to the number of workers. In fact, we found that this was happening when the use of replacement workers was banned.

As for the Statistics Canada literature and figures, as I said, those data were collected from 2014 to 2023. I wanted to see what the trend was over a decade. What we found was that in Quebec, per 1,000 workers, there were many more days not worked than elsewhere in Canada.

Senator Cormier: So you haven't been able to assess all the factors? There's an assumption that the existence of this legislation does indeed reduce the number of days worked, but you don't have the full picture that would enable us to clearly state that?

Mr. Dufort: First, I looked at the literature, and it was clear that there was a connection. My first point is that I noticed a connection. I looked at the data to see if this was happening in provinces with a ban on the use of replacement workers. Does this corroborate the economic literature? The answer was yes, based on the data I saw, so with the literature, we could conclude that there was an impact. Beyond that, I couldn't say... I'm not here to say that it is only because of replacement workers. I think we need to be serious about this issue. There are other factors involved, but there is clearly a connection between the two.

Senator Cormier: Thank you. I have a more general question. As I often say, I am not an expert on labour relations, but the balance of power between workers and employers is a complex and delicate balance that definitely requires protective measures for both sides. It seems to me that the idea behind this bill is to ensure a certain balance of power between employees and employers. Would you agree with that perspective?

Mr. Giguère: When we look at the industries affected in this case, the impact on Canadian consumers could be very significant. The daily lives of Canadians could be seriously affected if commuter trains stop running, if workers can't repair infrastructure breakdowns....

Sur la question du nombre de jours, effectivement, je ne peux pas vous dire que c'est la cause de tout cela, mais c'est un des éléments qui peut expliquer le portrait qui a été dressé. Il y a également la question du taux de syndicalisation qui peut jouer, mais en ce qui concerne la question de l'interdiction du travail de remplacement, quand on regarde la documentation et quelques études, on constate qu'il y a un lien avec le fait que le nombre de travailleurs — en fait, on a constaté que cela se produisait quand il y avait une interdiction du recours aux travailleurs de remplacement.

Quand on parle de la documentation et des chiffres de Statistique Canada, j'ai dit que c'étaient des données recueillies de 2014 à 2023. Sur une décennie, je voulais voir quelle était la tendance. En fait, ce qu'on a constaté, c'est qu'au Québec, par 1 000 travailleurs, il y avait beaucoup plus de journées non travaillées qu'ailleurs au pays.

Le sénateur Cormier : Vous n'avez donc pas été en mesure d'évaluer l'ensemble des facteurs? Il y a une certaine présomption par rapport au fait que, effectivement, l'application de la loi diminue le nombre de jours travaillés, mais vous n'avez pas l'ensemble du portrait qui nous permet d'affirmer clairement cela?

M. Dufort : Dans un premier temps, j'ai regardé la documentation, et on voyait bien qu'il y avait un lien. La première chose, c'est que j'ai constaté qu'il y avait un lien. J'ai regardé les données pour voir si cela se produisait dans les provinces où il y avait une interdiction du recours aux travailleurs de remplacement. Est-ce que cela vient corroborer la documentation économique? La réponse était affirmative, selon les données que j'ai vues, de sorte qu'avec la documentation, on pouvait conclure qu'il y avait un impact. Après, je ne peux pas vous dire... Je ne viens pas ici en disant que ce n'est qu'à cause des travailleurs de remplacement. Je pense qu'il faut être sérieux par rapport à cette question. Il y a d'autres phénomènes qui interviennent, mais on voit très certainement le lien entre les deux.

Le sénateur Cormier : Merci. J'aurais une question plus générale. Comme je le dis souvent, je ne suis pas un expert dans le domaine du travail, mais l'équilibre des pouvoirs entre les travailleurs et les employeurs est un rapport de force complexe et délicat qui nécessite effectivement des mesures de protection pour les uns et les autres. Il me semble que l'idée derrière ce projet de loi, c'est d'assurer un certain équilibre dans le rapport de force entre les employés et les employeurs. Êtes-vous d'accord avec cette vision des choses?

M. Giguère : Je crois que quand on regarde les industries qui sont affectées dans ce cas-ci, il y a des impacts très importants pour le consommateur canadien. Pour le Canadien qui est à la maison, les impacts peuvent être très graves si l'on vient empêcher des trains de banlieue de circuler, si l'on empêche des employés de réparer des bris dans les infrastructures...

Senator Cormier: Do you have any data on that? Obviously, these are assumptions, but do you have any data?

Mr. Giguère: It's not data; it's in the bill you're analyzing. That's what's written in the bill.

Senator Cormier: I was talking about the impact.

Mr. Giguère: The impact has to do with whether trains are running or not, and whether telecom infrastructure works or not. Beyond that, we're talking about the future. I can't give you any more precise data at the moment.

[*English*]

Senator Seidman: I didn't quite finish with Mr. Dufort and Mr. Giguère. If you would like to continue along the lines of unintended consequences, I would be happy to hear about that. I also note that in your economic publication, the most recent economic note, you said that:

In France, it is prohibited to call upon replacement workers in case of a strike. . . . we observe a ratio of 16,901 days lost per 1,000 workers over the past decade.

This is a new economic update, so it is not old data I presume. In comparison, the ratio for employees of federally regulated transport companies in Canada is 1,037 days lost for 1,000 workers over the same period or around one sixteenth as many as their counterparts in the French rail sector.

I will leave that on the table and I will let you reply. Thank you.

[*Translation*]

Mr. Dufort: Thank you for the question. First, to continue with the theme of Senator Cormier's question, SMEs are another very important issue. With regard to railways, rail companies.... At the end of the day, when goods can't be delivered to SMEs, that has an impact. As we all know from the pandemic, these situations are tough for small businesses. The impact of banning the use of replacement workers will be much greater, especially for small businesses whose supply chains could be disrupted. It could be harder for them to adapt. The potential impacts are real. So those are what could be called unintended consequences. I would agree with that.

Le sénateur Cormier : Est-ce que vous avez des données là-dessus? Évidemment, ce sont des hypothèses, mais est-ce que vous avez des données?

M. Giguère : Ce ne sont pas des données, cela se trouve dans le projet de loi que vous analysez. C'est ce qui est écrit dans le projet de loi.

Le sénateur Cormier : Je parlais de l'impact.

M. Giguère : L'impact est que le train roule ou ne roule pas et que l'infrastructure de télécommunication fonctionne ou ne fonctionne pas. Au-delà de cela, c'est dans l'avenir. Je ne peux pas avoir de données plus précises pour l'instant.

[*Traduction*]

La sénatrice Seidman : Je n'ai pas tout à fait terminé avec M. Dufort et M. Giguère. Si vous souhaitez poursuivre sur le thème des conséquences imprévues, je serais heureuse d'entendre ce que vous avez à dire. Je note également que, dans votre publication économique, vous avez affirmé ceci dans la plus récente note économique :

En France, il est interdit de faire appel à des travailleurs de remplacement en cas de grève. [...] [O]n constate un ratio de 16 901 journées perdues par 1000 travailleurs au cours de la dernière décennie.

Il s'agit d'une nouvelle mise à jour économique, donc je suppose qu'il ne s'agit pas de données anciennes. À titre comparatif, les employés des entreprises de transport sous réglementation fédérale au Canada affichent un ratio de 1 037 journées perdues par 1 000 travailleurs au cours de la même période, soit environ un seizième du nombre de journées perdues par leurs homologues du secteur ferroviaire français.

Je vais laisser cette question sur la table et je vous laisserai répondre. Merci.

[*Français*]

M. Dufort : Merci pour la question. Dans un premier temps, pour continuer dans la même veine que la question du sénateur Cormier, la question des PME est très importante aussi. Quand on a des rails, des compagnies qui... Au final, quand les marchandises ne peuvent pas se rendre auprès de nos PME, il y a un impact. On le sait, on l'a vécu pendant la pandémie : c'est difficile pour les petites entreprises. L'impact de l'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement sera beaucoup plus important, notamment pour les petites entreprises dont la chaîne logistique pourrait être perturbée. Cela peut être plus difficile pour s'adapter. Ce sont des impacts concrets. Ce sont donc, dans un premier temps, ce qu'on appelle des effets pervers. J'irais avec cette affirmation.

The example from France is interesting and echoes what I said earlier. Banning the use of replacement workers is not the entire story, but what we've seen at SNCF, which is essentially the French company responsible for railways, is that when they do go on strike — and France has a strike culture — workers can't be replaced. Of course, the dynamics show that when workers know they can't be replaced, they strike a little more often. Unfortunately, that's what has happened in France.

I'm not saying that the exact same thing would happen here, but it's important to keep these examples in mind before passing this kind of legislation, because these are concrete examples. I can draw a parallel with what I mentioned at the outset, the impact on SMEs. It's not just that people won't be able to travel, which already has serious impacts, but the impact on our SMEs will be harder to resolve. Let me put it that way.

[English]

Senator Seidman: Indeed, we will hear from small- and medium-sized businesses tomorrow, I believe. We will ask them those questions. Thank you.

Senator Lankin: Thank you. I appreciate the comments that you have placed on the table. I am having trouble seeing the relevance of France to here with the whole suite of labour relation policy differences that exist, the actual legislation itself and also with respect to the review of Quebec. The legislation changed, I believe, in the late 1970s. As I recall, it was a time of great strife in the construction sector in particular and violence on picket lines. I don't demean this. It is important for us to hear from the union side, but I come back to research that tries to look into these things.

Professor Hebdon, in the work that you have done — not necessarily conducted the research yourself — have you done any rigorous academic comparison of jurisdictions like France and Quebec in the existing legislation? Does that exist? I just wonder how much we can look to what has happened in other countries that have a whole different cultural and industrial relations suite of policies.

Mr. Hebdon: Yes, it is a separate field in industrial relations, the comparative field. I dipped my foot into that a couple of times while comparing it. It is very difficult to do because the contexts are so different. You have made that point already. I understand that France has a constitutional right to strike. We have a protected right under our Constitution, but theirs is explicit. Starting from that premise, if you are going to compare strike rates across countries, it is hard to control for all the differences between the law and the whole mindset that some

Pour ce qui est de la France, c'est intéressant et cela fait écho à ce que j'ai dit plus tôt. La question de l'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement ne vient pas tout expliquer, mais ce qu'on a constaté à la SNCF, qui est essentiellement l'entreprise française qui s'occupe des chemins de fer, c'est que s'ils font la grève — et il y a une culture de grève —, les travailleurs ne peuvent pas être remplacés. Bien sûr, la dynamique montre que lorsqu'on sait qu'on ne pourra pas être remplacé, on peut faire la grève un peu plus souvent. Malheureusement, c'est ce qu'on voit en France.

Je ne vous dis pas qu'il y aura un copier-coller ici, mais il faut garder cela en tête avant d'adopter des projets de loi comme celui-ci, parce qu'il peut y avoir des exemples concrets. Je vais faire le parallèle avec ce dont j'ai parlé au départ, soit la question des PME. Ce n'est pas seulement que les gens ne pourront pas se déplacer, ce qui a déjà de graves impacts, mais la question de nos PME sera plus difficile à régler. Je répondrai ainsi.

[Traduction]

La sénatrice Seidman : En effet, nous entendrons les petites et moyennes entreprises demain, je crois. Nous leur poserons ces questions. Je vous remercie.

La sénatrice Lankin : Merci. Je vous remercie de vos remarques. Cependant, j'ai du mal à voir la pertinence de la France dans ce dossier, étant donné toutes les différences qui existent entre les politiques de relations de travail des deux pays, la nature intrinsèque de la loi et l'examen de la mesure législative du Québec. Je crois que la loi a changé à la fin des années 1970. Si ma mémoire est bonne, c'était une période marquée par des grands conflits, plus particulièrement dans le secteur de la construction, et de la violence sur les piquets de grève. Je ne cherche pas à minimiser la situation. Il est important que nous entendions le point de vue des syndicats, mais je reviens aux recherches qui se penchent sur ces enjeux.

Professeur Hebdon, dans le cadre du travail que vous avez effectué — sans nécessairement mener les recherches vous-même —, avez-vous effectué une comparaison théorique rigoureuse des lois existantes d'administrations comme la France et le Québec? De telles comparaisons existent-elles? Je me demande seulement dans quelle mesure nous pouvons nous inspirer de ce qui s'est passé dans d'autres pays qui disposent d'un ensemble de politiques totalement différentes en matière de culture et de relations industrielles.

M. Hebdon : Oui, il s'agit d'un domaine distinct des relations industrielles, le domaine comparatif. Je m'y suis aventuré à quelques reprises pour établir des comparaisons. C'est très difficile à faire parce que les contextes sont très différents. Vous avez déjà soulevé ce point. Je crois savoir que la France dispose d'un droit constitutionnel de grève. Au Canada, ce droit est protégé par notre Constitution, mais en France, ce droit est inscrit explicitement dans sa Constitution. En partant de ce principe, si vous comparez les taux de grève entre les pays, il est

countries have toward striking because it is so different than ours.

Ours is quite a regulated model. You can only strike after a certain time period, and so on. In most of the other countries, it is quite unregulated so it is hard to take that into account with the differences. My lengthy answer is that I don't know of any definitive studies in that area. However, there are studies that compare strike rates. I have been involved in a couple of those, but they aren't something on which I want to rely on as a policy-maker to suggest that we go in the direction of some other country in our policy-making. I think that's the wrong thing to do. We need to focus on our own variation in laws and make serious changes when they are needed and when it doesn't have any huge impact on the outcomes.

I was surprised at how insignificant the ban on replacement workers was. In the final analysis, it didn't really have a big impact on any of the variables that we looked at.

Senator Lankin: Thank you.

The Deputy Chair: Senators, this brings us to the end of the first panel. I would like to thank our witnesses, Dr. Hebdon, Mr. Gomez, Mr. Dufort and Mr. Giguère for being with us this afternoon and for your testimony.

Senator Ratna Omidvar (*Chair*) in the chair.

The Chair: Colleagues, we resume our study of Bill C-58. For those of you watching live, my name is Ratna Omidvar and chair of the committee. I wish to thank my colleague, Deputy Chair Senator Cordy, for chairing in my absence in the past hour.

For our next panel, we welcome our witnesses by video conference. On behalf of the Canadian Labour Congress, Bea Bruske, President, is here. Hello again. From Unifor, Lana Payne, National President; and representing Teamsters Canada, Mariam Abou-Dib, Executive Director. Thank you so much for joining us today. I understand that Ms. Bruske and Ms. Payne have opening remarks. We will start with you, Ms. Bruske, and you will have five minutes for your remarks.

Bea Bruske, President, Canadian Labour Congress: Thank you, chair. Good afternoon, committee members. Thank you for the opportunity to appear before you today. My name is Bea Bruske. I am the President of the Canadian Labour Congress, or CLC. Our affiliates are national and international unions

difficile de contrôler toutes les différences entre la loi et l'attitude que certains pays ont à l'égard de la grève, parce qu'elles sont tellement différentes des nôtres.

Notre modèle est assez réglementé. Par exemple, il est seulement possible de faire la grève après une certaine période. Dans la plupart des pays, le modèle est très peu réglementé. C'est une autre différence qui rend difficile l'établissement de comparaisons. Ma longue réponse est que je ne connais pas d'études définitives dans ce domaine. Cependant, il existe des études qui comparent les taux de grève. J'ai participé à quelques-unes d'entre elles, mais je ne veux pas m'y fier en tant que décideur politique pour suggérer que nous nous lancions dans la même voie qu'un autre pays pour l'élaboration de nos politiques. Je pense que ce n'est pas la bonne chose à faire. Nous devons nous concentrer sur nos propres divergences législatives et apporter des changements importants lorsqu'ils sont nécessaires et lorsqu'ils n'ont pas d'énormes répercussions sur les résultats.

J'ai été surpris de constater à quel point l'effet d'interdire le recours à des travailleurs de remplacement a été insignifiant. Dans l'analyse finale, cette mesure n'a pas vraiment eu d'incidence importante sur aucune des variables que nous avons examinées.

La sénatrice Lankin : Merci.

La vice-présidente : Sénateurs, cela nous amène à la fin de notre premier groupe de témoins. J'aimerais remercier nos témoins, M. Hebdon, M. Gomez, M. Dufort et M. Giguère, pour leur présence parmi nous cet après-midi et pour leur témoignage.

La sénatrice Ratna Omidvar (*présidente*) occupe le fauteuil.

La présidente : Chers collègues, nous reprenons notre étude du projet de loi C-58. Pour ceux qui nous regardent en direct, je m'appelle Ratna Omidvar et je suis présidente du comité. Je tiens à remercier ma collègue, la sénatrice Cordy, la vice-présidente du comité, qui a assuré la présidence en mon absence au cours de la dernière heure.

Pour notre prochain groupe de témoins, nous accueillons nos témoins par vidéoconférence. Nous avons parmi nous Bea Bruske, la présidente du Congrès du travail du Canada. Nous sommes heureux de vous revoir. Nous avons aussi parmi nous les personnes suivantes : Lana Payne, présidente nationale d'Unifor; et Mariam Abou-Dib, la directrice exécutive de Teamsters Canada. Je crois comprendre que Mme Bruske et Mme Payne ont une déclaration liminaire à présenter. Nous commencerons par vous, madame Bruske, et vous aurez cinq minutes pour vos remarques.

Bea Bruske, présidente, Congrès du travail du Canada : Merci, madame la présidente. Bonjour, membres du comité. Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui. Je m'appelle Bea Bruske. Je suis la présidente du Congrès du travail du Canada, ou CTC.

representing over 3 million workers in every economic sector and every region of Canada.

The CLC strongly supports Bill C-58 and urges the committee to pass the bill without delay. Since 1956, the CLC has advocated for improved labour protections. For decades, we have called for a prohibition on replacement workers — scabs — in the context of a strike or lockout. Prohibiting the use of scabs in the federally regulated private sector is an important step to making our economy fairer for everyone.

In my over 30 years as a union activist, I've walked on countless picket lines in every part of the country, and I can tell you that the decision to walk a picket line is never an easy decision for a worker to make. No worker wants to walk a picket line instead of working. What they want is a fair deal reached at the bargaining table. Sometimes it is not the workers' choice, but rather the employer has locked the workers out. The employer then rubs salt in the wound by using scabs to keep operations going.

Every member of Parliament, or MP, from every party in the House of Commons recognized that the interests of Canadians are best served by prohibiting the use of scabs. How often do we get unanimity in the House? This bill received unanimous support twice. That speaks to the justice and common sense of Bill C-58.

Please pass this bill without delay. The use of a work stoppage is afforded to both sides in a contract negotiation when they get to the bargaining table, but when employers are allowed to use scabs, it puts a thumb on the scale and forces workers to harden their positions.

Introducing scabs to replace striking or locked-out workers poisons labour relations. It exacerbates tensions, it deepens mistrust and it harms the relationship between workers and employers. These harms can last long beyond the end of the labour dispute. The use of scabs also risks prolonging work stoppages and increasing economic uncertainty and volatility.

The economic security of all Canadians is best served by keeping appropriately trained, skilled and knowledgeable workers on the job. I will remind senators again that 100% of voting MPs endorsed Bill C-58 at second reading and then endorsed the amended bill again at third reading. This is something that we can't or shouldn't dismiss. No bill is perfect, and you may be tempted to amend Bill C-58. On behalf of Canadian workers, I ask you not to do that. It is critical that this bill passes swiftly and without delay so that it can come into force as soon as possible.

Nos affiliés sont des syndicats nationaux et internationaux représentant plus de trois millions de travailleurs dans tous les secteurs économiques et toutes les régions du Canada.

Le CTC appuie fermement le projet de loi C-58 et exhorte le comité à adopter le projet de loi sans tarder. Depuis 1956, le CTC prône l'amélioration des mesures de protection des travailleurs. Depuis des décennies, nous réclamons une interdiction du recours aux travailleurs de remplacement — les briseurs de grève — en cas de grève ou de lockout. Interdire le recours aux briseurs de grève dans le secteur privé sous réglementation fédérale est important pour rendre notre économie plus équitable pour tous.

En plus de 30 ans comme syndicaliste, j'ai participé à d'innombrables piquets de grève dans toutes les régions du pays, et je peux vous dire que la décision de participer à un piquet de grève n'est jamais facile à prendre pour un travailleur. Aucun travailleur ne veut participer à un piquet de grève au lieu de travailler. Ils veulent conclure une entente équitable à la table de négociations. Parfois, ce n'est pas le choix des travailleurs : l'employeur les a mis en lockout. Il a ensuite retourné le couteau dans la plaie en se servant de briseurs de grève pour poursuivre ses activités.

Tous les députés de tous les partis représentés à la Chambre des communes ont reconnu que l'interdiction du recours aux briseurs de grève servait au mieux les intérêts des Canadiens. Combien de fois obtenons-nous l'unanimité à la Chambre? Ce projet de loi a reçu l'appui unanime des députés à deux reprises. Cela montre que le projet de loi C-58 est juste et sensé.

Veuillez adopter ce projet de loi sans tarder. Le recours à un arrêt de travail est une possibilité offerte aux deux parties à la table de négociations, mais lorsque les employeurs sont autorisés à recourir à des briseurs de grève, ils font pencher la balance en leur faveur et obligent les travailleurs à durcir leurs positions.

L'utilisation de briseurs de grève pour remplacer les travailleurs en grève ou visés par un lockout empoisonne les relations de travail. Elle exacerbe les tensions, renforce la méfiance et nuit aux relations entre les travailleurs et les employeurs. Ces préjudices peuvent persister bien au-delà de la fin du conflit de travail. Le recours à des briseurs de grève risque également de prolonger les arrêts de travail et d'accroître l'incertitude et l'instabilité économiques.

La sécurité économique de tous les Canadiens est mieux servie par le maintien sur le marché du travail de travailleurs bien formés, qualifiés et compétents. Je rappelle aux sénateurs de nouveau que tous les députés ont voté en faveur du projet de loi C-58 à l'étape de la deuxième lecture, puis appuyé le projet de loi amendé à l'étape de la troisième lecture. C'est quelque chose que nous ne pouvons pas ou ne devrions pas ignorer. Aucun projet de loi n'est parfait, et vous pourriez être tenté d'amender le projet de loi C-58. Au nom des travailleurs canadiens, je vous demande de ne pas le faire. Il est essentiel que

Workers and their families cannot afford the risk of any delay. The Canadian economy cannot afford the risk. I think we can all agree that there are many dark clouds on our horizon that threaten to destabilize our economic well-being. Employers should not be allowed to exacerbate those destabilizing forces and create greater uncertainty by using scabs instead of doing the necessary work at the bargaining table.

Workers are the true engine of our economy, and yet too often when economic conditions sour workers and their families bear the brunt.

To help protect them, you must protect the right to good faith collective bargaining. By joining with the unanimous support of your House colleagues, you will be ensuring that employers treat the bargaining table as a place to work out differences. Fair and successful bargaining requires good faith on both sides of the table. The use of scabs is contrary to that.

Let me conclude by urging you, once again, to please pass this bill without delay. Thank you for your time. I would be pleased to answer any questions.

The Chair: Thank you, Ms. Bruske.

Ms. Payne.

Lana Payne, National President, Unifor: Thank you and good afternoon, honourable senators and members of this committee, and my fellow panellists as well. I appreciate the opportunity to be able to address you today.

As you know, I'm Lana Payne, National President of Unifor. We represent 320,000 workers across this country, including 70,000 in federally regulated private sectors such as air, road, rail and marine as well as telecommunications and media.

Today, I am joining you from Nova Scotia in Atlantic Canada where over 200 Unifor local leaders have gathered for their annual meeting. Today, they did something very special. They thanked our 230 members who work at Autoport, a subsidiary of the very powerful and profitable CN Rail. They were thanked by our members for their courage because — for five weeks on strike this winter — these workers faced an employer who used scabs, replacement workers, to try to break their spirit, demoralize them and prevent them from getting a fair collective

ce projet de loi soit adopté rapidement et sans tarder afin qu'il puisse entrer en vigueur le plus tôt possible.

Les travailleurs et leurs familles ne peuvent se permettre le risque d'un quelconque retard. L'économie canadienne ne peut pas se permettre ce risque. Je pense que nous sommes tous d'accord pour dire qu'il y a de nombreux nuages sombres à l'horizon qui menacent de déstabiliser notre bien-être économique. Les employeurs ne devraient pas être autorisés à exacerber ces forces déstabilisatrices et à créer une plus grande incertitude en utilisant des briseurs de grève au lieu de faire le travail nécessaire à la table de négociations.

Les travailleurs sont le véritable moteur de notre économie et pourtant, trop souvent, lorsque les conditions économiques se dégradent, ce sont les travailleurs et leurs familles qui en font les frais.

Pour les protéger, vous devez protéger le droit à la négociation collective de bonne foi. En vous joignant au soutien unanime de vos collègues de la Chambre, vous veillerez à ce que les employeurs considèrent la table de négociations comme un lieu où l'on peut régler les différends. Pour que les négociations soient justes et fructueuses, il faut que les deux parties fassent preuve de bonne foi. L'utilisation de briseurs de grève va à l'encontre de cet objectif.

En terminant, j'aimerais vous exhorter, une fois de plus, à adopter ce projet de loi sans tarder. Je vous remercie pour le temps que vous m'avez accordé. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

La présidente : Merci, madame Bruske.

Madame Payne, vous avez la parole.

Lana Payne, présidente nationale, Unifor : Je remercie et salue les honorables sénateurs, les membres du comité et mes collègues du groupe de témoins. Je suis heureuse d'avoir l'occasion de vous parler aujourd'hui.

Comme vous le savez, je m'appelle Lana Payne et je suis la présidente nationale d'Unifor. Nous représentons 320 000 travailleurs dans l'ensemble du pays, dont 70 000 dans les secteurs privés sous réglementation fédérale, notamment le transport aérien, routier, ferroviaire et maritime, ainsi que les télécommunications et les médias.

Je me joins à vous aujourd'hui à partir de la Nouvelle-Écosse, dans la région de l'Atlantique, où plus de 200 dirigeants des sections locales d'Unifor se sont réunis à l'occasion de leur assemblée annuelle. Aujourd'hui, ils ont fait quelque chose de vraiment spécial. Ils ont remercié les 230 membres qui travaillent à Autoport, une filiale du très puissant et très lucratif CN. Ces membres ont été remerciés pour leur courage. Pendant une grève de cinq semaines cet hiver, ces travailleurs ont fait face à un employeur qui avait recours à des briseurs de grève,

agreement during an affordability crisis. CN did this as Bill C-58 was being debated and supported by your colleagues in the House of Commons. It is never, as Ms. Bruske said, an easy decision to withdraw your labour, to risk it all, to go without a paycheque in order to fix workplace injustices and improve working conditions.

Bill C-58 is crucial to protecting the rights and dignity of Canadian workers. The basic rights to collectively bargain and to strike when necessary have been fought for by workers over generations, protected in the Charter of Rights and Freedoms and affirmed by the Supreme Court.

This law is also necessary to modernize our system of labour relations to reflect the current social and economic context of this country and our world, where increased corporate power and wealth require an effective counterbalance.

In our view, Bill C-58 is about restoring balance in bargaining between workers and employers. It's about levelling the playing field and upholding the principles of fairness and justice in labour relations.

It is not often that legislation as important as this to workers passes with the full support of the House of Commons, as Bill C-58 recently did. This broad support tells us that the advocacy by workers for our own rights over many decades has finally paid off.

The very purpose of a strike — to apply economic pressure on the employer to reach a fair agreement — is fundamentally undermined when employers are able to deploy scabs or, as is often the case, threaten to use them while we actually sit across a bargaining table from them.

The use of replacement workers makes labour disputes more acrimonious and extends the length of those disputes, up to six times longer in Unifor's experience. Canada's business lobby organizations — the Chamber of Commerce, Federally Regulated Employers – Transportation and Communications, or FETCO, Canadian manufacturers and exporters and the Canadian Federation of Independent Business, or CFIB — have aggressively fought this law.

But I must highlight there are numerous Canadian examples of employers who are prepared to violate workers' rights to bargain collectively and use replacement workers at this very moment,

à du personnel de remplacement, pour les décourager, les démoraliser et les empêcher d'obtenir une convention collective équitable dans le contexte d'une crise de l'abordabilité. Le CN a agi de la sorte alors même que le projet de loi C-58 était débattu et appuyé par vos collègues à la Chambre des communes. Comme l'a dit Mme Bruske, il n'est jamais facile de prendre la décision de faire la grève, de tout risquer, de se priver d'un chèque de paie dans le but de corriger des injustices sur le lieu de travail et d'améliorer les conditions de travail.

Le projet de loi C-58 est essentiel pour protéger les droits et la dignité des travailleurs canadiens. Les droits fondamentaux de négocier collectivement et de faire la grève en cas de besoin ont été obtenus à la suite de luttes menées par des travailleurs pendant plusieurs générations, sont protégés par la Charte des droits et libertés et ont été confirmés par la Cour suprême.

Ce projet de loi est également nécessaire pour moderniser notre régime de relations de travail afin de refléter le contexte social et économique du pays et du monde d'aujourd'hui, où l'accroissement de la puissance et de la richesse des entreprises exige un contrepoids efficace.

Selon nous, le projet de loi C-58 vise à rétablir l'équilibre dans les négociations entre les travailleurs et les employeurs. Il s'agit d'uniformiser les règles du jeu et de faire respecter les principes d'équité et de justice dans les relations de travail.

Il est rare qu'une mesure législative aussi importante pour les travailleurs soit adoptée à l'unanimité à la Chambre des communes, comme ce fut récemment le cas pour le projet de loi C-58. Ce vaste appui indique que l'action militante menée pendant des dizaines d'années par les travailleurs pour défendre leurs droits a enfin porté des fruits.

L'objectif premier d'une grève — appliquer des pressions économiques sur l'employeur afin de parvenir à une convention équitable — est fondamentalement mis en péril lorsque l'employeur peut avoir recours à des briseurs de grève ou, comme c'est souvent le cas, s'il menace de le faire à la table de négociations.

Le recours à des travailleurs de remplacement accroît la virulence des conflits de travail et prolonge leur durée, qui s'étire jusqu'à six fois plus longtemps selon l'expérience d'Unifor. Les groupes de pression des entreprises du Canada — la Chambre de commerce, l'Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale, Manufacturiers et Exportateurs du Canada et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante — se sont vigoureusement opposés à cette nouvelle mesure législative.

Je dois souligner qu'il y a en ce moment beaucoup d'exemples d'employeurs au Canada qui sont prêts à violer les droits de négocier collectivement des travailleurs et à avoir recours à du

which is why I'm before you today to stress, once more, the necessity of this legislation.

I've learned over many years in this work that replacement workers don't help parties get a negotiated deal; they never have and they never will. They are part of an employer strategy to starve workers out, to render them helpless, demoralize them and to accept less.

I want to be clear. The issue we face is not that some employees have too much economic power, a ridiculous notion under the economic system in which we live; it is that employers have too much economic power and have not invested in building the resilient supply chains and infrastructure they are supposedly responsible for.

There are issues such as climate change, global conflict, health and economic disasters that prove a much greater threat to our supply chains. I will stress their impact is not immediately known or predictable.

Peaceful labour relations in our country and, indeed, all over the world rely on the principles of fair and free collective bargaining — principles that improve living and working conditions for Canadian workers.

Anti-scab legislation has been implemented successfully in other jurisdictions, both nationally and internationally. Quebec and British Columbia have these laws. Others are starting to follow suit. We call on you, senators, to uphold the broad-based political and democratic consensus that has been built and speedily move Bill C-58 through the Senate.

Thank you for your time today. I'm available to answer any of your questions.

The Chair: Thank you very much, Ms. Payne.

Mariam Abou-Dib, Executive Director, Teamsters Canada: Thank you. Honourable members of the Senate committee and co-panellists, thank you for giving me the opportunity to address you today on behalf of Teamsters Canada. As the Executive Director, on behalf of President François Laporte, I am here to urge you to pass the legislation aiming to prohibit replacement workers in federally regulated industries.

personnel de remplacement. C'est pour cette raison que je suis ici aujourd'hui, pour insister une fois de plus sur l'absolue nécessité de cette mesure législative.

Mes nombreuses années d'expérience m'ont appris que les travailleurs de remplacement n'aident pas les parties à parvenir à une entente négociée. Ils ne l'ont jamais fait et ne le feront jamais. Le recours aux briseurs de grève fait partie d'une stratégie utilisée par l'employeur pour affamer les travailleurs, leur enlever leurs moyens de défense, les démoraliser et les obliger à se contenter de moins.

Je tiens à être claire. Le fond du problème n'est pas que certains employés ont un trop grand pouvoir économique, ce qui est d'ailleurs une notion ridicule étant donné le régime économique dans lequel nous vivons. Le problème est que les employeurs ont un trop grand pouvoir économique et qu'ils n'ont pas investi dans l'établissement de chaînes d'approvisionnement et d'infrastructures résilientes, une responsabilité qui leur revient en principe.

Des problèmes comme les changements climatiques, les conflits mondiaux et les catastrophes sanitaires et économiques représentent une bien plus grande menace pour les chaînes d'approvisionnement. Je souligne que leurs répercussions ne sont pas immédiatement connues ni prévisibles.

Les relations de travail pacifiques au Canada — et dans le monde entier d'ailleurs — reposent sur les principes de la négociation collective libre et équitable. Ces principes permettent d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs canadiens.

Des lois anti-briseurs de grève ont été mises en œuvre avec succès dans certaines provinces et ailleurs dans le monde. Le Québec et la Colombie-Britannique ont de telles lois. D'autres ont entrepris de suivre leur exemple. Nous vous demandons, honorables sénateurs, de respecter le large consensus politique et démocratique qui a été établi et de rapidement approuver le projet de loi C-58 au Sénat.

Je vous remercie de votre attention et je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

La présidente : Merci beaucoup, madame Payne.

Mariam Abou-Dib, directrice générale, Teamsters Canada : Merci. Distingués membres du comité sénatorial, chères collègues du groupe de témoins, je vous remercie de me donner l'occasion de vous parler aujourd'hui au nom de Teamsters Canada. À titre de directrice générale et au nom du président François Laporte, je suis ici pour vous exhorter à adopter la mesure législative visant à interdire le recours à des travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale.

Teamsters Canada represents over 135,000 workers across various sectors of the Canadian economy. We are Canada's transportation and supply chain union, representing workers in all modes of transport, including air, rail, road and we are present in many other sectors.

Our organization is deeply committed to protecting the rights and interests of workers across Canada. The practice of using replacement workers violates the rights of workers, compromises their dignity and autonomy in the workplace and undermines the collective bargaining process. It breeds resentment and frustration among workers and increases the likelihood of violence on picket lines.

Moreover, allowing replacement workers exacerbates the power imbalance that exists between workers and employers, leading to poorer working conditions for all workers in the long-term.

The use of replacement workers in federally regulated sectors is a significant problem. According to the Labour Program, replacement workers have been used in approximately 42% of strikes over the past 10 years.

Now is the time to reform our laws and truly protect the constitutional rights of workers in Canada, to negotiate their working conditions collectively and to withhold their labour as a last form of leverage in that process.

Let us not forget that the Supreme Court has recognized strikes as an indispensable component of collective bargaining.

Teamsters Canada also agrees with the International Labour Organization that replacement workers constitute a serious violation of freedom of association.

We would like to acknowledge we are particularly pleased that the bill does not restrict the ban of replacement workers to an establishment, hence recognizing that today's material workplace is not what counts so much as the actual work in the context of replacement workers.

We also believe there are strict and limited exceptions within the law to protect public health and safety and prevent significant damage to property. These exceptions should continue to be well-defined and subject to robust enforcement provisions to prevent abuse in regulations.

Teamsters Canada représente plus de 135 000 travailleurs de divers secteurs de l'économie canadienne. Nous sommes le syndicat canadien du secteur des transports et de l'approvisionnement. Nous représentons des travailleurs de tous les modes de transport, aérien, ferroviaire et routier, en plus de bien d'autres secteurs.

Notre organisation est déterminée à protéger les droits et les intérêts des travailleurs au Canada. Le recours à des travailleurs de remplacement viole les droits des travailleurs, compromet leur dignité et leur autonomie au travail et mine les négociations collectives. Il suscite le ressentiment et la frustration chez les travailleurs et accroît le risque de violence sur les lignes de piquetage.

De plus, permettre l'utilisation de travailleurs de remplacement exacerbe le déséquilibre des pouvoirs entre les travailleurs et les employeurs, ce qui érode les conditions de travail pour tous les travailleurs à long terme.

Le recours aux travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale constitue un grave problème. Selon le Programme du travail, des travailleurs de remplacement ont été utilisés dans environ 42 % des grèves au cours des 10 dernières années.

Il est temps de réformer notre cadre législatif et de véritablement protéger les droits constitutionnels des travailleurs au Canada de négocier leurs conditions de travail collectivement et de refuser de travailler comme moyen de pression ultime.

N'oublions pas que la Cour suprême a reconnu que la grève est un élément indispensable de la négociation collective.

Teamsters Canada est aussi d'accord avec l'Organisation internationale du Travail pour dire que le recours à des travailleurs de remplacement constitue une grave atteinte à la liberté d'association.

Nous tenons à souligner que nous saluons en particulier le fait que le projet de loi ne limite pas l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement à un établissement en particulier. On reconnaît ainsi que le milieu de travail physique d'aujourd'hui n'est pas ce qui compte. Dans le contexte des travailleurs de remplacement, c'est plutôt le travail effectué qui compte.

Nous pensons également que la loi prévoit des exceptions limitées et strictes pour protéger la santé et la sécurité publiques et pour prévenir les dommages importants à la propriété. Il faut continuer à bien définir ces exceptions et à les soumettre à des dispositions d'application robustes pour prévenir les abus dans les règlements.

Enforcing a ban on replacement workers does require a comprehensive approach. We believe persistent and repeated procedural delays in the bargaining process are ultimately a threat to the rights of workers to bargain and strike.

Any maintenance of activities process should not present any substantial delays to the bargaining process. In this regard, when there is no agreement, Bill C-58 requires that one of the parties submit an application of referral to the CIRB for a ruling on the maintenance of essential services. We believe that submission should be automatic to reduce the additional delays in granting the right to strike to voters.

We also believe a ban on replacement workers, if done effectively, will be a victory for working people and their families in Canada, and will lead to improved labour relations and a more just distribution of the fruits of labour. This will continue to shape an economy where we don't create more jobs but more good jobs with fairness and dignity for those performing them.

The passing of this law comes at the right time. We are living in times where all political parties of all stripes are seeking to find ways to protect the middle class. Moreover, there has been a dangerous trend from certain provincial governments and employers which have been found by courts to have flouted the rights of workers. We must set the bar higher and not risk turning back the clock on hard-fought advancements for workers in this country.

In conclusion, adopting legislation to prohibit replacement workers in federally regulated sectors is a necessary step to protect the rights of workers and promote fair labour practices. It is crucial that the Senate pass this legislation to uphold Charter rights of workers by ensuring that workers' right to effectively strike is respected and not undermined by the use of replacement workers. By doing so, we can create a more equitable and just society for all Canadians.

Thank you for your attention.

The Chair: Thank you very much to all our presenters. We will move to questions from our colleagues.

I will ask one or all of you the first question. The bill was amended in the other place with a coming-into-force of 12 months instead of 18 months. Let's assume the bill will come into force 12 months from now.

There's a big difference between 18 months and 12 months. It's half a year. What are the unintended consequences of shortening this timeline?

L'application d'une interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement exige une approche globale. Les retards de procédure persistants et répétés dans le processus de négociation constituent en fin de compte une menace aux droits des travailleurs de négocier et de faire la grève.

Le maintien des activités ne devrait pas causer de retards importants dans les négociations. À cet égard, lorsqu'il n'y a pas d'entente, le projet de loi C-58 exige qu'une des parties soumette une demande de renvoi au Conseil canadien des relations industrielles pour qu'il tranche sur le maintien des services essentiels. Nous pensons que la demande devrait être automatique pour réduire les retards supplémentaires dans l'octroi du droit de grève aux travailleurs.

Nous croyons également que l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement, si elle est faite efficacement, profitera aux travailleurs canadiens et à leurs familles et mènera à de meilleures relations de travail et à une distribution plus juste des fruits du travail. Elle contribuera à façonner une économie dans laquelle nous créons non seulement plus d'emplois, mais plus de bons emplois, avec équité et dignité pour les travailleurs.

L'adoption de ce projet de loi arrive au bon moment. De nos jours, tous les partis politiques de toutes les allégeances cherchent des moyens de protéger la classe moyenne. Qui plus est, on observe une tendance dangereuse chez certains gouvernements provinciaux et employeurs, qui contreviennent aux droits des travailleurs selon les décisions rendues par les tribunaux. Nous devons relever le niveau et éviter de reculer sur les avancées durement gagnées pour les travailleurs au pays.

En conclusion, l'adoption d'une mesure législative interdisant le recours à des travailleurs de remplacement dans les secteurs sous réglementation fédérale est une étape nécessaire pour protéger les droits des travailleurs et promouvoir des pratiques de travail équitables. Il est essentiel que le Sénat adopte ce projet de loi pour protéger les droits des travailleurs garantis par la Charte en veillant à ce que le droit de grève efficace soit respecté et ne soit pas miné par le recours à des travailleurs de remplacement. Ce faisant, nous pouvons créer une société plus équitable et plus juste pour tous les Canadiens.

Je vous remercie de votre attention.

La présidente : Merci beaucoup à tous les témoins. Nous passons aux questions de nos collègues.

Je vais poser la première question. L'ensemble d'entre vous peut y répondre. Le projet de loi a été amendé à l'autre endroit pour faire passer le délai d'entrée en vigueur de 18 à 12 mois. Présumons que le projet de loi entrera en vigueur dans 12 mois.

L'écart est important entre 18 et 12 mois. C'est une moitié d'année. Quelles sont les conséquences inattendues du raccourcissement du délai?

Ms. Bruske: In my view, quite frankly, the need for the bill to pass was yesterday. The sooner, the better. The issue that I think we need to concern ourselves with is to ensure that the Canada Industrial Relations Board has the resources it needs to adequately navigate the components of this bill that they will be asked to navigate when it comes to essential services and making those kinds of decisions.

It is very necessary that we have this bill passed quickly. We have ongoing lockout situations that are still occurring in the federally regulated private sector today, and those workers are waiting for a solution to their issue.

Ms. Abou-Dib: I'd like to agree with Ms. Bruske. The issue of it coming into force must come hand-in-hand with resourcing the CIRB. Resourcing the CIRB and equipping it to actually handle the responsibilities it's being given is key to its success.

Ms. Payne: I will just make an additional comment. One of the big issues, of course, is resourcing the CIRB, but it's also the training that will be required in terms of making sure the new staff have the training that's necessary. There are a lot of people in Canada who have very good labour relations skills that can be deployed to help with this. I would suggest to you that we don't need 18 months to train people to do this work. This can also be happening in parallel to this entire process. There was no reason, I believe, to wait 18 months after Royal Assent. That was much too long.

If I'm going to be frank with you, senator, the challenge of this is that it brings us into another election cycle. It will be a new law that has not been fully tested or worked through yet, and I think it's important that occurs before we get to that point. The more we do right now to get this supported and through the Senate, the quicker we can resource the CIRB to get this work done.

The Chair: Thank you, Ms. Payne. We do note that the bill was passed unanimously in the other place, so I think we should have some comfort that, election or no election, the aspirations of this bill will be preserved.

We are going to Senator Cordy, followed by Senator Seidman. Colleagues, you have four minutes each for questions and answers. Maybe more. Let me see how this unfolds.

Mme Bruske : Bien honnêtement, je suis d'avis que le projet de loi aurait dû être adopté hier. Le plus tôt sera le mieux. L'aspect dont il faut tenir compte, c'est de veiller à ce que le Conseil canadien des relations industrielles dispose des ressources nécessaires pour bien gérer les éléments du projet de loi qui relèveront de lui, en ce qui concerne les services essentiels et les décisions de ce genre.

Il est absolument nécessaire d'adopter le projet de loi rapidement. Des cas de lock-out sont toujours en cours dans les secteurs privés sous réglementation fédérale, et les travailleurs touchés attendent une solution à leur situation.

Mme Abou-Dib : Je suis d'accord avec Mme Bruske. La question de l'entrée en vigueur doit aller de pair avec l'octroi de ressources au Conseil canadien des relations industrielles. Accorder les ressources appropriées au conseil et l'outiller pour lui permettre d'assumer les responsabilités qui lui sont attribuées est la clé du succès.

Mme Payne : Je vais juste faire un commentaire supplémentaire. L'un des principaux défis est évidemment la dotation en ressources du CCRI, mais la formation qui sera nécessaire pour veiller à ce que le nouveau personnel soit formé comme il se doit en est un autre. Il y a beaucoup de gens au Canada qui possèdent d'excellentes compétences en relations du travail et qui peuvent être déployés pour aider à réaliser cette tâche. À mon avis, nous n'avons pas besoin de 18 mois pour former les gens à faire ce travail. Cela peut également se faire parallèlement à l'ensemble du processus. Je pense qu'il n'y avait aucune raison d'attendre 18 mois après la sanction royale. C'était beaucoup trop long.

Pour être franche, sénatrice, le problème est que cela nous amène à un autre cycle électoral. Il s'agira d'une nouvelle loi qui n'a pas encore été entièrement mise à l'épreuve ou examinée, et je pense qu'il est important que cela se fasse avant que nous n'en arrivions à ce stade. Plus nous nous employons dès maintenant à faire en sorte que le projet de loi soit appuyé et adopté par le Sénat, plus tôt nous pourrions donner au CCRI les ressources nécessaires pour accomplir ce travail.

La présidente : Merci, madame Payne. Il convient de souligner que le projet de loi a été adopté à l'unanimité à l'autre endroit; par conséquent, je pense que nous devrions être rassurés par le fait que, élections ou pas, les objectifs du projet de loi seront préservés.

La sénatrice Cordy prendra la parole, suivie de la sénatrice Seidman. Chers collègues, chacune d'entre vous dispose de quatre minutes pour poser des questions et obtenir des réponses. Peut-être plus. Voyons comment les choses se déroulent.

Senator Cordy: Ms. Bruske, Ms. Payne and Ms. Abou-Dib, it's great to have three strong, powerful women heading up labour unions. You have all broken stereotypes, so welcome to the Senate of Canada. It's great to have you here.

You've all said, maybe in different words, that both labour and government are saying that Bill C-58 is crucial. One of the ways that we've heard this — not just today but from others — is about sitting at the bargaining table. I wonder if you could each tell us how you believe this bill will be a platform for a better atmosphere at the bargaining table. Because if you have a good atmosphere at the bargaining table, it means that it's likely both sides will feel better when they leave. It would be a win-win. I wonder if you can each say something, maybe starting with Ms. Bruske.

Ms. Bruske: Absolutely. I've spent many years at bargaining tables in the private sector in Manitoba, and I can tell you that workers, when it comes time to bargain, are excited and worried. They're excited because it's an opportunity to address their workplace issues, and they're worried about potential conflict that may arise.

Workers deciding whether to vote "no" on a proposed collective agreement and vote "yes" to go on strike, or potentially be pushed out on strike because the employer locks them out, are having kitchen table conversations with their families about whether they can afford to go on strike or afford to agree to the offer on the table right now.

I would also add that when workers are making those determinations, economics are one part of that decision-making. But most often for workers when they are deciding to walk a picket line, there are other issues at play. It is often with respect to dignity issues, safety issues in the workplace, hours of work and work-life quality issues that they're thinking about and it's workload issues. For workers to make that decision is very difficult. They don't decide to walk a picket line because they're fed up with the workplace.

Knowing that they will potentially be replaced by scab employees makes that decision that much more difficult. It means they may be frozen out on a picket line for many months or, in extreme cases, for years. In order to balance the scales and have respectful, good negotiations with the intention of reaching a collective agreement, we need this kind of legislation desperately.

Senator Cordy: Ms. Payne, do you have anything to add to that?

La sénatrice Cordy : Mesdames Bruske, Payne et Abou-Dib, c'est formidable d'avoir trois femmes fortes et puissantes à la tête de syndicats. Vous avez toutes brisé des stéréotypes, alors bienvenue au Sénat du Canada. C'est un plaisir de vous avoir parmi nous.

Vous avez tous dit, peut-être en des termes différents, que les syndicats et le gouvernement affirment que le projet de loi C-58 est crucial. Nous avons notamment entendu parler de son importance à la table de négociation, non seulement de la part des témoins d'aujourd'hui, mais aussi d'autres personnes. Je me demande si vous pourriez tous nous dire comment vous pensez que ce projet de loi permettra de créer une meilleure atmosphère à la table de négociation. En effet, s'il y a une bonne atmosphère à la table de négociation, cela signifie que les deux parties se sentiront probablement mieux lorsqu'elles quitteront la table. Tout le monde y gagnera. J'aimerais que chacun d'entre vous fasse un commentaire, en commençant peut-être par Mme Bruske.

Mme Bruske : Absolument. J'ai passé de nombreuses années à participer à des négociations dans le secteur privé au Manitoba, et je peux vous dire que les travailleurs sont enthousiastes et inquiets en ce qui concerne les négociations. Ils sont enthousiastes parce que c'est l'occasion de s'attaquer à leurs problèmes au travail et ils s'inquiètent des conflits potentiels qui pourraient survenir.

Les travailleurs qui décident de voter contre une convention collective proposée et en faveur d'une grève ou qui risquent d'être poussés à faire la grève parce que l'employeur les a mis en lockout ont des conversations dans la cuisine avec leur famille pour savoir s'ils peuvent se permettre de faire la grève ou d'accepter l'offre qui leur est faite actuellement.

J'ajouterais également que l'économie est l'un des facteurs dont tiennent compte les travailleurs lorsqu'ils prennent ces décisions. Cependant, il y a très souvent d'autres facteurs qui entrent en ligne de compte lorsque les travailleurs décident de participer à un piquet de grève. Ils pensent souvent à des questions de dignité, de sécurité en milieu de travail, d'horaires de travail, de conciliation travail-famille, ainsi que de charge de travail. Il est très difficile pour les travailleurs de prendre cette décision. Ils ne décident pas de participer à un piquet de grève parce qu'ils en ont assez de leur lieu de travail.

Le fait qu'ils soient susceptibles d'être remplacés par des briseurs de grève rend cette décision encore plus difficile. Cela signifie qu'ils risquent d'être bloqués sur un piquet de grève pendant de nombreux mois ou, dans des cas extrêmes, pendant des années. Afin de rétablir l'équilibre et de mener de bonnes négociations empreintes de respect dans l'intention de parvenir à une convention collective, nous avons désespérément besoin de ce type de législation.

La sénatrice Cordy : Madame Payne, avez-vous quelque chose à ajouter?

Ms. Payne: Yes. I actually have a live example for you, senator, which can shed a light on what workers go through as an employer is preparing and contemplating to use replacement workers.

As I mentioned in my opening remarks, we just had a five-week dispute with Autoport, a subsidiary of CN Rail. We were at the bargaining table for six months trying to get a fair collective agreement. By any stretch of the imagination, this is a lot of effort by our bargaining committee and members to try to get to a good place. We went through the conciliation process. We have, I would say, an exemplary system in Canada in the federal jurisdiction, particularly in terms of conciliation and mediation, to help the parties get to a negotiated deal. Those people are experts and extremely good at their jobs.

Unifor often sets strike deadlines because that is often when you get the best deals and you get them before the strike happens. That happens in 95% or more of the cases. On Friday, before our strike deadline, CN was already preparing to bring in and had trained replacement workers. They were at a bargaining table with us, and our members felt that they were not bargaining in good faith at that moment. It was revealed, of course, at our strike deadline that they were indeed not bargaining in good faith. They were planning to try and bust our collective rights by bringing in replacement workers. This immediately changed the tone. It took a week or so for our members to really calm down. They were very upset with their employer and that they would do this. You can see how this changes the dynamic in the workplace.

After five weeks on a picket line, when you finally reach a tentative agreement as a result of a lot of work and pressure that we had to apply in many other parts of the country on this employer, you don't go back to a workplace where things are okay. There is now discord between employees and the employer in a way that is different than a regular labour dispute. All labour disputes are hard, but when you add in the element of using replacement workers, it poisons labour relations for a long time to come. It can create toxic workplaces. It does create toxic workplaces.

The way we avoid all of that and the way we get all employers — because not everybody would even contemplate using replacement workers. We bargain a collective agreement a week in this country. We have 3,000 collective agreements. Most of our employers go to the table to bargain fairly, but there are those out there who do not. They will always use the threat of replacement workers to give themselves the upper hand. This is

Mme Payne : Oui. J'ai un exemple concret pour vous, sénatrice, qui peut faire la lumière sur ce que vivent les travailleurs lorsqu'un employeur fait des préparatifs et envisage de faire appel à des travailleurs de remplacement.

Comme je l'ai mentionné dans mes remarques préliminaires, nous venons de vivre un conflit de travail de cinq semaines avec Autoport, une filiale du CN. Nous avons négocié pendant six mois pour tenter d'obtenir une convention collective équitable. Il est clair que notre comité de négociation et nos membres ont déployé beaucoup d'efforts pour tenter de parvenir à un résultat satisfaisant. Nous avons suivi le processus de conciliation. Je dirais que le Canada a un système exemplaire en place dans les secteurs de compétence fédérale, notamment en ce qui concerne la conciliation et la médiation, afin d'aider les parties à parvenir à un accord négocié. Ces personnes sont des experts et font très bien leur travail.

Unifor fixe souvent des dates limites pour le déclenchement des grèves parce que c'est souvent à ce moment-là que l'on obtient les meilleurs accords et qu'on les obtient avant que la grève ait lieu. C'est ce qui se produit dans 95 % des cas, voire plus. Vendredi, avant notre date limite pour déclencher la grève, le CN se préparait déjà à faire venir des travailleurs de remplacement qu'il avait formés. Il était à la table de négociation avec nous et nos membres étaient d'avis qu'il ne négociait pas de bonne foi à ce moment-là. Nous avons évidemment appris à la date limite que nous avions fixée pour déclencher la grève que le CN ne négociait effectivement pas de bonne foi. Il avait l'intention d'essayer de violer nos droits collectifs en faisant appel à des travailleurs de remplacement. Cela a immédiatement changé le ton. Il a fallu environ une semaine pour que nos membres se calment vraiment. Ils étaient très en colère contre leur employeur et contre le fait qu'il soit prêt à agir de la sorte. Vous pouvez voir comment cela change la dynamique sur le lieu de travail.

Après un piquet de grève de cinq semaines, lorsque vous parvenez enfin à une entente de principe après avoir accompli beaucoup de travail et exercé des pressions sur cet employeur dans de nombreuses autres régions du pays, vous ne retournez pas à un lieu de travail où tout va bien. Il y a maintenant de la discorde entre les employés et l'employeur, ce qui est différent d'un conflit de travail ordinaire. Tous les conflits de travail sont difficiles, mais lorsqu'on y ajoute le recours à des travailleurs de remplacement, cela empoisonne les relations de travail pendant longtemps. Cela peut créer des lieux de travail toxiques. Cela crée bel et bien des lieux de travail toxiques.

Afin d'éviter tout cela et de faire en sorte que tous les employeurs, car ce n'est pas tout le monde qui envisagerait même d'utiliser des travailleurs de remplacement... Nous négocions une convention collective par semaine dans ce pays. Nous avons 3 000 conventions collectives. La plupart de nos employeurs négocient équitablement, mais il y en a qui ne le font pas. Ils utiliseront toujours la menace de travailleurs de

why we need legislation like this to support workers in the bargaining process.

Ms. Abou-Dib: Similar to the situation that Ms. Payne was describing, we recently had a strike at Gate Gourmet at Pearson. It's another illustration of what happens when you use replacement workers. Our members were watching them pass them by, not having had the security clearance they were required to get, without the training required, which they should be receiving, and without the health and safety training or provisions that they would normally have. In fact, a lot of these replacement workers were put in precarious and sometimes dangerous situations.

Once we finally settled the agreement and went to the membership for ratification, although we managed to get some pretty decent provisions and improvements in the collective agreement, people were so very upset. It just passed; it did not pass with a high approval rate.

That's what happens when disrespect and disdain are felt by workers who have invested and put their lives into the work that they're doing, and when an employer can turn around and use someone to replace them so quickly. When there are employers who believe they can just replace workers if they're on strike, it does not make for an environment — whether it's negotiation or post-negotiation — where toxicity is not bred.

Senator Cordy: Thank you.

Senator Seidman: Thank you for your presentations and for being with us today. It is kind of myth-breaking; there's no question, as my colleague said. As a woman, I find that very reassuring.

I'm thinking of the testimony we heard this morning from Ginette Brazeau of the CIRB, and now your own comments. She expressed concern about CIRB's resources and the demands especially around sudden crises, which would require an urgent, almost immediate, response.

What measures should be taken to ensure that the CIRB is ready? You talked about resources. What resources come to mind when you think about what they'll need? If I could have some further explanation of this. You already started to talk about it, but I'll give you the opportunity to elaborate on that. We could start with Ms. Bruske, move to Ms. Payne and then to Ms. Abou-Dib. Thank you.

remplacement pour se donner le gros bout du bâton. C'est pour cette raison que nous avons besoin d'une mesure législative comme celle-ci pour soutenir les travailleurs dans le processus de négociation.

Mme Abou-Dib : Une situation comparable à celle que vient de décrire Mme Payne a eu lieu récemment à l'aéroport Pearson, où les employés de Gate Gourmet ont déclenché une grève. C'est un autre exemple de ce qui se produit quand on a recours à des travailleurs de remplacement. Nos membres ont regardé ces derniers traverser leurs piquets alors qu'ils n'avaient pas la cote de sécurité requise, n'avaient pas reçu la formation qu'ils auraient dû recevoir, et n'avaient pas été sensibilisés aux risques et aux politiques en matière de santé et sécurité. En fait, bon nombre de ces travailleurs de remplacement ont été placés dans des situations précaires et parfois même dangereuses.

Lorsque nous avons fini par parvenir à une entente, bien que nous ayons réussi à obtenir des améliorations et des conditions plutôt avantageuses dans la convention collective, les employés étaient absolument furieux. L'entente a été adoptée, mais de justesse; le taux d'approbation n'était pas élevé.

Voilà ce qui arrive quand des travailleurs qui s'investissent dans leur travail et y consacrent leur vie ont l'impression de ne pas être respectés et d'être traités avec dédain. Voilà ce qui arrive quand l'employeur peut simplement embaucher des gens pour les remplacer aussi rapidement. Quand un employeur estime qu'il peut tout simplement remplacer les travailleurs lorsqu'ils font la grève, cela crée un climat toxique au travail — non seulement pendant les négociations, mais aussi après.

La sénatrice Cordy : Je vous remercie.

La sénatrice Seidman : Je vous remercie de vos observations et de votre présence parmi nous aujourd'hui. Vous faites tomber les stéréotypes; cela ne fait aucun doute, comme le disait ma collègue. En tant que femme, je trouve cela très rassurant.

Je repense à vos observations et à celles formulées ce matin par Ginette Brazeau, du Conseil canadien des relations industrielles, ou CCRI. Elle a exprimé des inquiétudes quant aux ressources du CCRI et quant à la satisfaction des besoins, notamment en cas de crise, où il faut réagir de façon urgente, pratiquement dans l'immédiat.

Quelles mesures devrait-on prendre pour veiller à ce que le CCRI soit prêt? Vous avez parlé de ressources. De quelles ressources aura-t-il besoin selon vous? J'aimerais avoir quelques explications supplémentaires à ce sujet. Vous avez déjà commencé à en parler, mais j'aimerais vous donner l'occasion d'approfondir votre pensée. Nous pourrions commencer avec Mme Bruske, puis passer à Mme Payne, et finir avec Mme Abou-Dib. Merci.

Ms. Bruske: Thank you for that question, senator. First and foremost, it's having the financial resources to be able to fly across the country at the drop of a hat when a strike or lockout is looming. It is critical to have the ability to ensure there are enough funds available and that those funds are readily available to be able to react to a crisis that is developing quickly.

Secondly, it's about the staffing that my colleague Ms. Payne spoke to, making sure we have well-trained staff who can take very challenging positional issues with two bargaining committees that might be very much at loggerheads, to be able to navigate a solution and to build trust among those folks. That takes a significant amount of know-how, as previously noted.

Many people in Canada have that kind of know-how and the ability to function in that kind of an environment. It's a matter of putting the right people in place, hiring up and ensuring that resources are available to be able to react quickly. Time is of the essence, being in the right time and the right place and not having to wait for the okay to go ahead.

Ms. Payne: By the way, we like breaking through glass ceilings around here. It's really great. Thank you for mentioning that. I think Ms. Bruske, Ms. Abou-Dib and I feel good to be on this panel together.

I will mention one of the challenges, and I'm sure the CIRB will know exactly the number of staff they will need to do this. Obviously, with any new legislation, everything is a work-in-progress, no matter what it is we're trying to do.

One of the elements of this legislation is that the staff will have to help the parties come to an agreement around maintenance of service agreements. This will require knowledge of the workplace, listening to the parties and making sure they're able to take submissions around this.

We have been bargaining in the federal jurisdiction for a long time and are familiar with how we develop these maintenance of service agreements. We've done it any number of times, and the employers have as well.

Obviously, this will cause additional work for the board. I think that we're more than capable of all working together to get through this. The whole point of labour relations is that we're able to sit down and come to agreements around these things.

I will share with you, senator, that we often put in place maintenance of service agreements in provincial jurisdictions where they're not required. We work with the employer to

Mme Bruske : Je vous remercie pour cette question, sénatrice. D'abord et avant tout, le conseil a besoin des ressources financières nécessaires pour pouvoir dépêcher du personnel d'un bout à l'autre du pays sans préavis en cas de grève ou de lockout imminent. Il est essentiel d'avoir toujours suffisamment de fonds facilement accessibles pour pouvoir réagir à une crise qui se développe rapidement.

Ensuite, il y a la question du personnel, comme ma collègue, Mme Payne, l'a mentionné. Il faut s'assurer d'avoir du personnel dûment formé qui peut parvenir à concilier les positions diamétralement opposées de deux comités de négociation en vue de renforcer le lien de confiance entre eux et en arriver à une solution. Cela prend beaucoup de savoir-faire, comme on l'a déjà souligné.

Bien des gens au Canada ont ce genre de savoir-faire et la capacité de travailler dans ce genre d'environnement. Il s'agit d'embaucher les bonnes personnes et de veiller à ce que les ressources soient disponibles pour pouvoir réagir rapidement. Le temps de réaction est important. Il faut pouvoir être au bon endroit au bon moment, sans avoir à attendre une autorisation pour aller de l'avant.

Mme Payne : En passant, nous aimons fracasser les plafonds de verre ici. C'est vraiment formidable. Je vous remercie de l'avoir souligné. Je pense que Mme Bruske, Mme Abou-Dib et moi-même sommes heureuses de faire partie de ce groupe de témoins ensemble.

Je vais parler d'une des difficultés, et je suis sûre que le CCRI saura exactement de combien d'employés ils auront besoin pour faire le travail. De toute évidence, comme pour tout nouveau projet de loi, peu importe l'objectif, tout est en cours de développement.

L'un des éléments de ce projet de loi est que le personnel devra aider les parties à parvenir à une entente sur la question du maintien des services. Pour cela, il faut connaître le milieu de travail, écouter les parties et veiller à leur permettre de formuler des observations à cet égard.

Nous œuvrons dans le secteur des négociations à l'échelon fédéral depuis longtemps et nous savons comment élaborer ce genre d'ententes sur le maintien des services. Nous l'avons fait à plusieurs reprises déjà, tout comme les employeurs d'ailleurs.

Évidemment, cela entraînera une charge de travail plus lourde pour le conseil. Je pense que nous sommes parfaitement capables de travailler tous ensemble pour parvenir à une solution. L'essence même des relations de travail consiste à être en mesure de s'asseoir tous ensemble pour parvenir à s'entendre sur ce genre de choses.

J'ajouterai, sénatrice, que nous mettons souvent en place des ententes sur le maintien des services dans des organisations de compétence provinciale où elles ne sont pas obligatoires. Nous

ensure that critical infrastructure is protected. That's important in many workplaces because a complete kind of shutdown of a mill or power plant means that you still have to get back to work after the dispute. You don't want to spend three weeks getting this critical infrastructure back up and running.

There are ways to get this done. With additional staff and the know-how and willingness to resolve these types of things that will come up through the course of bargaining, I think we can get there. I would say to you that bargaining will be more professional as well as a result of this legislation; there's no doubt in my mind.

Senator Osler: Thank you to the witnesses for being here today. My question is for all three of you. Perhaps we'll start in the reverse order with Ms. Abou-Dib, then Ms. Payne and then Ms. Bruske.

This committee has heard concerns that passing Bill C-58 would mean less local and foreign investment and diminish Canada's reputation as a reliable partner.

How can Bill C-58 balance the need to retain investors while ensuring that workers receive equitable treatment from their employers?

Ms. Abou-Dib: I reject the premise that there would be less local or foreign investment and that we would be a less reliable partner. In fact, British Columbia and Quebec have not experienced any fewer investments or a categorization of less reliable when it comes to the economic factors that are counting.

In fact, I would say that with the passing of this bill, you would create a lot more stability and professionalism. You would rebalance the scales a bit between employer and employee and the ability to bargain in good faith, without the current loopholes that employers have been using from time to time. I think that, in fact, the opposite of the contention of a bad reputation or a threat to investment is the case.

Ms. Payne: I will second that. Thank you, Ms. Abou-Dib, for going first because that was an excellent answer.

The whole point of this legislation is to provide stability so that we can settle at the bargaining table and not have a dispute. There will be more of an incentive to do that now.

travaillons avec l'employeur afin d'assurer la protection des infrastructures essentielles. Il s'agit d'un élément important dans bien des milieux de travail, car même à la suite de la fermeture complète d'une usine ou d'une centrale électrique, il faut bien retourner au travail après le conflit. Personne ne veut perdre trois semaines à relancer ces infrastructures essentielles.

Il y a des moyens d'effectuer ce travail. Avec du personnel supplémentaire ainsi que le savoir-faire et la volonté nécessaires pour surmonter ce genre de difficultés qui surviennent durant des négociations, je pense que nous pouvons y arriver. J'ajouterais que le processus de négociation sera empreint d'un degré plus élevé de professionnalisme grâce à ces dispositions législatives; cela ne fait aucun doute dans mon esprit.

La sénatrice Osler : Je remercie les témoins de leur présence aujourd'hui. Ma question s'adresse à vous trois. Nous pourrions peut-être y aller dans l'ordre inverse, donc Mme Abou-Dib, puis Mme Payne et, enfin, Mme Bruske.

Le comité a entendu des gens qui se disaient inquiets que l'adoption du projet de loi C-58 entraîne une diminution des investissements locaux et étrangers et salisse la réputation du Canada en tant que partenaire fiable.

Avec le projet de loi C-58, comment peut-on trouver le bon équilibre entre le besoin d'éviter de faire fuir les investisseurs tout en garantissant que les employeurs traitent leurs travailleurs de façon équitable?

Mme Abou-Dib : Je rejette la prémisse selon laquelle il y aurait moins d'investissements locaux ou étrangers et que nous serions perçus comme un partenaire moins fiable. En fait, quand on regarde les facteurs économiques importants, la Colombie-Britannique et le Québec n'ont pas subi de baisse des investissements et ne sont pas considérés comme étant moins fiables.

Au contraire, je dirais que l'adoption de ce projet de loi entraînerait une hausse de la stabilité et du professionnalisme. On rééquilibrerait un peu le rapport de force entre les employeurs et les employés et on renforcerait la capacité de négocier de bonne foi, en éliminant les échappatoires dont les employeurs se servent parfois à l'heure actuelle. En fait, à mon avis, plutôt que d'entraîner une mauvaise réputation ou d'être une menace pour les investissements, c'est le contraire qui se produira.

Mme Payne : Je suis d'accord sur ce point. Merci, madame Abou-Dib, d'avoir pris la parole en premier, car c'était une excellente réponse.

L'objectif premier de cette mesure législative est d'offrir une plus grande stabilité afin que nous puissions parvenir à une entente à la table de négociation et éviter les conflits. Il y aura maintenant un plus grand incitatif en ce sens.

I would also say, there are many jurisdictions all over the world that have similar legislation or stronger legislation than we're talking about right here — workers' rights to collective bargaining, the right to strike and all of those things are enforced and have better supports than what we're even talking about.

These are the arguments that get thrown at a piece of legislation from folks who don't really want this law. The reality is something very different. We are talking about providing more stability for labour relations, not less.

The Chair: Thank you.

Ms. Bruske: I would agree with my colleagues, obviously, that the weakness in business investment in Canada goes back many decades, and this legislation is not going to impact that.

The Chair: Thank you.

[*Translation*]

Senator Petitelerc: I'd like you to comment on Bill C-58. Subclause 6(1) now requires the employer and union to enter into an agreement within 15 days of the notice that collective bargaining is to begin, indicating which activities are to be maintained. My understanding is that the Canada Labour Code already currently authorizes, but does not require, the employer and the union to enter into this kind of essential services agreement within 15 days.

I'd like to hear your thoughts on this requirement. I'd also like to know whether this is something that's actually already being done, that is, entering into such an agreement within 15 days. Perhaps Ms. Bruske could begin, followed by Ms. Payne and Ms. Abou-Dib.

[*English*]

Ms. Bruske: Having a time limit to come to an agreement on services is not something that's new. That's something that the parties would be thinking about as they're going into bargaining, and they would be having conversations along the path of bargaining.

I think it's always incumbent on the parties to try to reach an agreement as quickly as possible because a reached agreement, even on essential services, is better than an imposed agreement that may not meet the needs of either party. So I don't think that's an unreasonable requirement, but, of course, I'll leave it to my colleagues to speak about their real-life realities in terms of navigating these things more recently.

Ms. Payne: Thank you very much, senator, for that question. It's a very important one.

J'aimerais également préciser que de nombreux pays dans le monde ont adopté des dispositions législatives similaires, voire encore plus poussées que celles dont nous parlons ici aujourd'hui. Ce sont des endroits où les droits des travailleurs en matière de négociation collective, de grève et de toutes ces autres choses sont mieux protégés et soutenus que ce dont nous parlons ici.

Ce sont là des arguments formulés par des gens qui ne veulent pas vraiment de ce projet de loi. La réalité est tout autre. Nous ne parlons pas de réduire la stabilité dans les relations de travail, mais bien de la hausser.

La présidente : Je vous remercie.

Mme Bruske : Je suis d'accord avec mes collègues. Manifestement, la faiblesse des investissements au Canada est un problème qui existe depuis plusieurs décennies. Ce projet de loi n'aura aucune incidence à cet égard.

La présidente : Je vous remercie.

[*Français*]

La sénatrice Petitelerc : J'aimerais avoir votre évaluation du projet de loi C-58. Le paragraphe 6(1) exige maintenant que l'employeur et le syndicat concluent une entente qui indique quelles activités doivent être maintenues dans les 15 jours suivant l'avis de négociation collective. Ce que je comprends, c'est que, dans sa forme actuelle, le Code canadien du travail autorise, mais n'oblige pas l'employeur et le syndicat à conclure ce genre d'entente sur les services essentiels dans les 15 jours.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de cette exigence. J'aimerais également savoir si, dans les faits, c'est quelque chose qui se fait déjà, le fait de conclure ce genre d'entente à l'intérieur de 15 jours. Mme Bruske pourrait commencer, suivie de Mmes Payne et Abou-Dib.

[*Traduction*]

Mme Bruske : Il n'y a rien de nouveau dans l'idée d'imposer une limite de temps pour parvenir à une entente sur les services. C'est quelque chose que les parties auront à garder en tête lorsqu'elles entament le processus de négociation, et elles en discuteront tout au long de la période menant aux négociations.

Je pense qu'il revient toujours aux parties d'essayer d'en arriver à une entente le plus rapidement possible, car même pour les services essentiels, une entente négociée est préférable à une entente imposée qui pourrait ne répondre aux besoins d'aucune des deux parties. Je ne pense donc pas que ce soit une exigence déraisonnable, mais je laisserai bien sûr mes collègues parler de la façon dont elles ont pu vivre ce genre de choses plus récemment.

Mme Payne : Merci beaucoup, sénatrice, pour votre question très importante.

We have done this numerous times. The 15-day time limit is not an issue in terms of trying to have these discussions. I agree that reaching agreement with the parties is much better than having the board impose details of a maintenance-of-service agreement because the parties understand what is required in the workplace, although sometimes the board does have to intervene and issue an order.

I would also say that once you reach a maintenance-of-service agreement the first time, the hard work is done. Often there aren't that many changes to the workplace going forward. You already have a foundation that you can use through each round of bargaining. Once the parties in any particular workplace have come to terms on what's critical, what's essential and what needs to be provided in terms of a maintenance-of-service agreement, that can be the foundation for the next round of bargaining. Very often, the second time around, you won't need the 15 days or should not need the 15 days to be able to come to an understanding unless, of course, you've seen a massive change in a workplace over a three- to five-year period.

[Translation]

Ms. Abou-Dib: I completely agree that 15 days are not a problem. That's our experience. The agreement is better when it's reached between the two parties, the employer and the union. They are the experts. It's always better for the two parties to reach an agreement rather than have one imposed on them. Everyone agrees on that.

[English]

Senator Lankin: I don't want to be the only one not to mention how wonderful it is to see the three of you. I go back to the days of Shirley Carr, so there's been a long period in between, and this is great.

I will ask and let you determine who wants to weigh in. Some of the case studies or examples you brought up are important. Can someone give us a bit more information on the Quebec port and the three-year period of time that has gone on with the use of replacement workers? I would like to get a bit of a feel for that, but I would like you to do it in the context of coming back to the overarching principle here about the right of workers to strike.

The Supreme Court ruling — and I think the part I am referring to was authored by Supreme Court Justice Rosalie Abella — found that inherent in the freedom of information within our Charter is the right to strike.

The argument we're looking at here in trying to rebalance the fairness of this system is one that I believe is predicated on the use of replacement workers undermining the real, meaningful

Nous avons fait cela à maintes reprises. Le délai de 15 jours n'est pas un problème quand vient le temps de tenir ces discussions. Je suis d'accord pour dire qu'une entente conclue entre les deux parties est de loin préférable à une entente sur le maintien des services imposée par le conseil, car les parties comprennent les exigences propres au lieu de travail. Cela dit, il arrive quand même que le conseil doive intervenir et émettre une ordonnance.

J'aimerais également ajouter que le plus gros du travail est fait lorsqu'on a conclu une première entente sur le maintien des services. Bien souvent, le lieu de travail ne change plus tellement après cela, ce qui signifie qu'il existe déjà une base qui peut être réutilisée à chaque ronde de négociations. Lorsque les parties d'un lieu de travail donné se sont entendues sur ce qui doit être considéré comme critique, essentiel et nécessaire dans le contexte d'une entente sur le maintien des services, cela peut servir de fondement pour la prochaine ronde de négociations. Très souvent, la deuxième fois, on n'aura pas besoin de 15 jours — ou du moins on ne devrait pas en avoir besoin — pour parvenir à une entente, à moins, bien sûr, que le lieu de travail ait subi des transformations en profondeur au cours des trois à cinq années écoulées.

[Français]

Mme Abou-Dib : Je suis tout à fait d'accord pour dire que les 15 jours ne posent aucun problème. C'est l'expérience que nous avons. L'entente est plus avantageuse quand elle est conclue entre les deux parties : l'employeur et le syndicat. Ils sont les experts. C'est toujours préférable d'en arriver à une entente entre les deux parties que de se faire imposer une entente. Nous sommes tous d'accord là-dessus.

[Traduction]

La sénatrice Lankin : Je ne veux pas être la seule à ne pas souligner à quel point il est merveilleux de vous voir toutes les trois. Je remonte à l'époque de Shirley Carr, il y a bien longtemps, alors c'est très bon de vous voir.

Je vais poser ma question et vous laisser décider qui y répondra. Vous nous avez donné des exemples importants. L'une d'entre vous peut-elle nous parler davantage de la situation au port de Québec et des travailleurs de remplacement auxquels on a recours depuis trois ans? J'aimerais avoir votre avis à ce sujet, mais j'aimerais que vous en parliez dans le contexte plus global du droit qu'ont les travailleurs de faire la grève.

La Cour suprême, dans une décision rendue par la juge Rosalie Abella, je crois, a conclu que le droit de grève est inhérent à la liberté d'information prévue par la Charte.

Alors que nous cherchons à rétablir une plus grande équité dans ce système, je crois que l'argument que nous examinons actuellement repose sur le fait que le recours aux travailleurs

right to strike. Could you comment on that? Is there a particular example? I'm interested in the first contract agreement example and whether that is illustrative of undermining the right to strike as held within the definition or the interpretation of freedom of association in the Charter.

Ms. Bruske: I can certainly give you a quick update. Thank you, senator, for raising the Port of Quebec situation because those 81 workers have been locked out by their employer since September 15, 2022. Those workers went to the bargaining table with the intention of reaching a collective agreement and are incredibly frustrated that it's now summer of 2024 and yet they remain on a picket line.

Some of those workers came to the third reading of this bill in the House of Commons, just a few weeks ago. One worker told me he's worked there for 40 years, a third-generation worker at that port. He is dismayed that after 40 years of working for that employer, that employer has locked him out, continues to lock him out and continues to not meaningfully come to the bargaining table with a view to actually achieving a collective agreement.

Quite frankly, that is shameful, and that is why this bill is so critically important because all of those workers deserve a fair deal. They want to come to the bargaining table. They want to actually be able to get back to work, to go back into their workplace, and yet they are barred from doing that.

Senator Lankin: If I could just interrupt, am I correct in understanding that this is a situation where, about three years ago, a union was certified and a bargaining unit was created? This was negotiations for a first contract? Effectively, I see the breaking of the union in not being able to get to a first contract. But I'm not sure if I have the facts correct.

Ms. Bruske, can you comment on that?

Ms. Bruske: My understanding is that this was the renewal of a collective agreement. The instance you may be thinking of is an International Brotherhood of Electrical Workers, or IBEW, strike in British Columbia, with the telecommunications firm for a first collective agreement with LTS Solutions. Those workers were on strike for a three-year period of time to achieve a first collective agreement. Again, they would have needed this kind of legislation in order to actually force that employer to be serious.

That employer tried fighting the certification of that group of employees for months and months and months. I don't think it ever had any intention of truly coming to the bargaining table to actually negotiate in good faith for those 200-plus workers.

de remplacement affaiblit le droit des travailleurs de faire véritablement la grève d'une manière significative. Auriez-vous des observations à formuler à ce sujet? Auriez-vous un exemple en particulier? Je m'intéresse à l'exemple de la première convention collective, à savoir si cela est représentatif d'une atteinte au droit de grève tel que défini ou interprété dans le contexte de la liberté d'association prévue par la Charte.

Mme Bruske : Je peux certainement faire le point rapidement. Je vous remercie, sénatrice, de mentionner la situation au port de Québec, parce que ces 81 travailleurs ont été mis en lockout par leur employeur depuis le 15 septembre 2022. Ces travailleurs sont allés à la table de négociation dans le but d'obtenir une convention collective. Or, nous sommes maintenant à l'été 2024, et ils sont encore sur les piquets de grève, ce qui est extrêmement frustrant pour eux.

Certains de ces travailleurs sont venus à la Chambre des communes, il y a quelques semaines à peine, à l'occasion de la troisième lecture de ce projet de loi. Un travailleur de troisième génération m'a dit qu'il travaillait à ce port depuis 40 ans. Il est consterné de constater qu'après 40 ans à travailler pour cet employeur, ce dernier l'a mis en lockout et continue de le faire sans se présenter sérieusement à la table de négociation en vue de conclure une convention collective.

Bien franchement, c'est honteux. C'est pour cela que le projet de loi est si important : tous ces travailleurs méritent une entente équitable. Ils veulent participer à la table de négociation. Ils veulent pouvoir retourner au travail, retourner dans leur lieu de travail, mais on les en empêche.

La sénatrice Lankin : Si je puis me permettre, est-ce bien un cas où, il y a environ trois ans, un syndicat a été accrédité et une unité de négociation a été créée? Il s'agissait de la négociation d'une première convention? Je peux concevoir le dur coup pour le syndicat du fait qu'il a été incapable de conclure une première convention. Je ne suis pas certaine de bien connaître les faits.

Madame Bruske, pouvez-vous commenter?

Mme Bruske : D'après ce que je comprends, il s'agissait du renouvellement d'une convention collective. Vous pensez peut-être à une grève des travailleurs de la FIOE, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, en Colombie-Britannique, pour conclure une première convention avec l'entreprise de télécommunications LTS Solutions. Ces travailleurs ont fait la grève pendant trois ans pour en arriver à une première convention collective. Là encore, ils auraient eu besoin de ce genre de mesure législative pour forcer l'employeur à plus de sérieux.

Cet employeur s'est opposé à l'accréditation de ce groupe d'employés pendant des mois et des mois. Je doute qu'il ait jamais eu l'intention de se présenter vraiment à la table des négociations pour négocier de bonne foi pour ces employés, qui

Three years on a picket line to achieve a first collective agreement was unnecessary.

Senator Brazeau: Good afternoon to all of you. I want to state for the record, up until 10 minutes ago, I was the only man on this committee. I consider myself very lucky because there's something very special about working with very strong, intelligent and passionate women. I just wanted to say that.

Back to Bill C-58, we heard from the minister and his officials about the fact that the ban on replacement workers would be lifted in situations of health and safety. Is it clear, in your minds, what exactly would constitute an issue of health and safety?

Ms. Abou-Dib: The bill provides that the exception is when there is a critical health and safety issue in a community or the health and safety of an establishment or a community is actually at play.

So in our mind, it means that we're talking about close to life-and-death situations. We're talking about risks that can cause grave harm and not the types of exceptions that, for example, cause a corporation to experience instability on the stock market or to create a situation where it might affect the bottom line, a profit margin.

Going on strike is meant to leverage the labour of the workforce in a particular organization, to leverage that labour, to ensure that there is some pressure put on the employer to get back to the table and negotiate a fair collective agreement. The use of replacement workers completely and utterly nullifies that leverage when it is available to an employer. So the only exceptions that could be acceptable are when truly there is a life-or-death scenario or situation where there is a community in danger — truly a life-or-death situation.

Ms. Payne: Just a couple of thoughts to add to this. We have had many strikes in Canada over many years around the very issue of health and safety. The fact that we have health and safety laws in Canada now as robust as they are is because workers actually did this on a picket line to show the atrocious working conditions they were subjected to.

My point is that workers understand how critically important health and safety is, and so in this discussion of under this legislation what is important in terms of protecting health and safety, they would be the first ones to understand what is categorized as true health and safety and what is potentially being used by an employer to have more workers deemed essential or critical in terms of maintenance of service.

sont plus de 200. Il n'était pas nécessaire de faire la grève pendant trois années pour conclure une première convention collective.

Le sénateur Brazeau : Bonjour à vous tous. Je précise que jusqu'à il y a 10 minutes, j'étais le seul homme à siéger au comité. Je me considère très chanceux, car il y a quelque chose de très spécial à travailler avec des femmes fortes, intelligentes et passionnées. Je tenais simplement à le dire.

Pour revenir au projet de loi C-58, nous avons entendu le ministre et ses fonctionnaires dire que l'interdiction de recourir à des travailleurs de remplacement serait levée dans des situations où il y aurait un enjeu de santé et de sécurité. Avez-vous une idée précise de ce qui constituerait un enjeu de santé et de sécurité?

Mme Abou-Dib : Le projet de loi prévoit qu'il y a exception lorsqu'il y a un problème de santé et de sécurité critique dans une communauté ou lorsque la santé et la sécurité d'un établissement ou d'une communauté sont en jeu.

Donc, d'après nous, cela signifie presque des situations de vie ou de mort. Nous parlons de risques de grave préjudice et non du type de cas exceptionnel qui amènerait, par exemple, une entreprise à connaître de l'instabilité sur le marché boursier ou qui créerait une situation qui pourrait se répercuter sur les résultats financiers, une marge bénéficiaire.

La grève a pour but d'utiliser le travail des effectifs dans une organisation donnée pour faire pression sur l'employeur pour qu'il retourne à la table pour négocier une juste convention collective. Le recours à des travailleurs de remplacement par l'employeur, quand il le peut, annule complètement ce moyen d'action. Les seules exceptions qui pourraient être acceptables sont donc lorsqu'il y a véritablement un enjeu de vie ou de mort ou qu'une communauté est en danger, une vraie situation de vie ou de mort.

Mme Payne : J'aimerais ajouter quelques observations. Au fil de nombreuses années, il y a eu de nombreuses grèves au Canada qui avaient pour enjeu la santé et la sécurité. Si nous avons d'aussi bonnes lois sur la santé et la sécurité au Canada, c'est parce que des travailleurs ont fait la grève pour faire connaître les conditions atroces auxquelles ils étaient soumis.

Ce que je veux dire, c'est que les travailleurs savent à quel point la santé et la sécurité sont importantes. Donc, lorsque nous discutons de ce qui est important pour protéger la santé et la sécurité dans le cadre de cette mesure législative, ils seraient les premiers à comprendre ce qui en fait vraiment partie et ce qui pourrait être utilisé par un employeur pour considérer un plus grand nombre de travailleurs comme essentiels ou indispensables pour le maintien du service.

The other thing I would say is the flip side of this is the use of replacement workers can also cause quite an unsafe situation in a workplace. Consider what kinds of workplaces we're talking about now. They are industrial workplaces. The folks who are working in them are members — Ms. Abou-Dib's members — who have trained over many years to do these jobs. They know these workplaces inside and out. They are trained in health and safety. Now, all of a sudden, they have to pass security clearances. They have to do this or do that. Then we're in a situation where we have replacement workers who don't have to meet any of those tests. This is what is happening in the country right now.

The Chair: Thank you, Ms. Payne.

Ms. Payne: Thank you.

Senator Bernard: First of all, thank you to all of the witnesses for being here, and I will join my colleagues in sharing that your presence and having broken through the glass ceiling gives me a lot of critical hope that one day we'll also break through the concrete ceilings that many of us still face. Having said that, I do have a question.

One of my colleagues — I'm not sure who — asked about unintended consequences, and one of the things that I have heard is that one of the unintended consequences could be that there may be greater resistance by employers to the formation of unions in non-unionized workplaces. I wonder if any of you would care to comment about that, please. Thank you.

Ms. Bruske: I would hazard to guess that employers' resistance will not be swayed by the addition of this bill or not having this particular legislation.

Workers trying to organize will always face resistance. That's almost 99.9% of the cases given that we have to be aware of and that we have to manage and navigate as workers are deciding to sign a union card. Signing a union card is a very difficult challenge for workers. A lot of fear goes into that decision, and a lot of hope as well at the same time in terms of being able to positively impact their working conditions and to be able to sit as more of an equal with their employers. I don't think this bill will have any sway in that regard.

Ms. Payne: Senator, thank you for that question. I'm in your beautiful province today, and the sun has been shining for many days right now, which has been great.

I agree with Ms. Bruske, and I would also say that employers who would use replacement workers are likely the same employers who will use the greatest tactics to prevent workers or to try to prevent workers from exercising their freedom of association rights in this country. This is another reason why this

J'ajouterai que, d'un autre côté, le recours à des travailleurs de remplacement peut aussi nuire à la sécurité sur un lieu de travail. Songeons au genre de lieu de travail dont nous parlons en ce moment. On parle de lieux de travail industriels. Ceux qui y travaillent sont des membres — des membres de Mme Abou-Dib — qui ont été formés pendant de nombreuses années pour faire le travail. Ils connaissent ces lieux de travail comme le fond de leur poche. Ils ont reçu une formation en santé et sécurité. Voilà que, tout d'un coup, ils doivent obtenir une attestation de sécurité et bien autres choses. Puis, un jour, il y a des travailleurs de remplacement qui n'ont pas à répondre à ces exigences. C'est ce qui se passe actuellement dans notre pays.

La présidente : Merci, madame Payne.

Mme Payne : Merci.

La sénatrice Bernard : Tout d'abord, je remercie tous les témoins d'être ici et, comme mes collègues, je dirai que votre présence et le fait d'avoir fracassé le plafond de verre me donnent beaucoup plus l'espoir qu'un jour, nous briserons aussi les plafonds de béton auxquels un grand nombre d'entre nous doivent encore faire face. Cela dit, j'ai une question.

Quelqu'un parmi mes collègues — je ne sais pas trop qui — a posé une question sur les conséquences inattendues et j'ai entendu, entre autres choses, que les employeurs pourraient résister davantage à la création de syndicats aux endroits non syndiqués. Je me demande si l'une d'entre vous voudrait bien commenter cela. Merci.

Mme Bruske : J'oserais avancer que l'ajout de ce projet de loi ou encore l'absence de toute mesure législative n'aura pas d'incidence sur la réticence des employeurs.

Les travailleurs qui veulent se syndiquer rencontreront toujours de la résistance. Dans presque 99,9 % des cas, c'est un fait qu'il faut gérer, qu'il faut naviguer, parce que les travailleurs refusent de signer une carte de membre. Pour eux, il est très difficile de signer une carte de membre. Cette décision s'accompagne de beaucoup de crainte, mais aussi de beaucoup d'espoir, puisque cela peut avoir une incidence positive sur leurs conditions de travail et leur capacité d'être davantage vus comme des égaux de l'employeur à la table de négociation. Je ne crois pas que ce projet de loi aura la moindre incidence là-dessus.

Mme Payne : Merci pour votre question, sénatrice. Je suis aujourd'hui dans votre belle province, où il fait beau soleil depuis un certain temps déjà, ce qui est super.

Je suis d'accord avec Mme Bruske, et j'ajouterais que les employeurs qui ont recours à des travailleurs de remplacement sont probablement les mêmes que ceux qui ont recours aux pires tactiques pour empêcher les travailleurs ou à tout le moins essayer de les empêcher d'exercer leur droit d'association dans

legislation is important: to level the playing field and to give a more stable labour relations environment all around.

Ms. Abou-Dib: I concur with my sisters, so go right ahead and ask the next question.

The Chair: Thank you.

[Translation]

Senator Carignan: My question is for all three witnesses. Looking at the part of the bill dealing with administrative monetary penalties, we see that the entire process is done by regulations, both the creation of offences and the amounts of the penalties, as well as the degree of proof required. Should this have been included in the bill, rather than done by order in council?

[English]

Ms. Bruske: It is always best to have these kinds of sanctions written into the bill. However, I am confident that the regulations will be able to navigate the sanctions and that it will be enough of a disincentive to contravene this legislation.

[Translation]

Ms. Abou-Dib: I agree with Ms. Bruske. The only thing I would add is that the administrative penalties, or all the work done by the Canada Industrial Relations Board, or CIRB, will require an investment. We're still calling for an investment in human and financial resources to enforce the law. As far as regulations are concerned, we're confident that the government's intentions and the consensus that has emerged supporting the bill will translate into the allocation of the resources and investments needed to enforce it.

Senator Carignan: I was also thinking that there doesn't seem to be any consultation process for adopting these regulations. Wouldn't it be a good idea for the government to consult employer and union representatives on the creation of these offences and the processes put in place to prosecute them?

[English]

Ms. Payne: I would say, yes, that we should be consulted. I am sure employers would say that they should be consulted too on this aspect of regulatory reform that will be required to support the legislation.

One way or another, I can guarantee you that we will be having a say, senator. We will ensure our viewpoints are known on the fines and the penalties that should be included with the legislation through regulations.

ce pays. C'est un aspect qui témoigne de l'importance de cette mesure législative : on rend les règles du jeu équitables et on assure des relations de travail globalement plus stables.

Mme Abou-Dib : Je suis du même avis que mes collègues, alors vous pouvez poser la prochaine question toute de suite.

La présidente : Merci.

[Français]

Le sénateur Carignan : Ma question s'adresse aux trois témoins. Quand on regarde l'article de la loi sur la question des sanctions administratives pécuniaires, on réalise que tout le processus est fait par règlements, tant la création des infractions et les montants des sanctions que les degrés de preuves requises. Ne pensez-vous pas que c'est quelque chose qui aurait quand même dû se trouver dans la loi plutôt que de se faire par décret?

[Traduction]

Mme Bruske : L'idéal est toujours d'avoir ce type de sanctions dans le libellé. Toutefois, j'ai bon espoir que les règlements permettront de bien naviguer l'application des sanctions et que ce sera un élément assez dissuasif pour prévenir toute violation de cette mesure législative.

[Français]

Mme Abou-Dib : Je suis d'accord avec Mme Bruske. La seule chose que j'ajouterais, c'est que les sanctions administratives ou tout le travail fait par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) vont exiger un investissement. On fait encore appel à un investissement dans les ressources humaines et financières pour appliquer la loi. En ce qui concerne les règlements, on est persuadé que les intentions du gouvernement et le consensus qui a été développé en vue d'appuyer la loi se traduiront par l'attribution des ressources et des investissements nécessaires pour son application.

Le sénateur Carignan : Je me disais aussi qu'il ne semble pas y avoir non plus de processus de consultation pour adopter ces règlements. Ne serait-ce pas souhaitable que des représentants des parties patronales et syndicales soient consultés par le gouvernement sur la création de ces infractions et sur les processus mis en place pour tenter des poursuites?

[Traduction]

Mme Payne : Oui, je dirais que nous devrions être consultés. Je suis persuadée que les employeurs diraient qu'ils doivent aussi être consultés sur cet aspect de la réforme réglementaire qui sera nécessaire à l'application de la loi.

D'une manière ou d'une autre, je peux vous assurer que nous allons nous prononcer, sénateur. Nous allons veiller à ce que notre point de vue soit connu sur les amendes et pénalités qui devraient figurer dans la loi par l'intermédiaire des règlements.

[Translation]

Senator Carignan: I'm glad you're the one responding on behalf of the folks at Unifor, because when I look at the provisions, I don't see the union.

We see the employer, we see individuals, but we don't see the unions that could be penalized for an offence. I don't suppose you're worried about that?

Ms. Abou-Dib: We're not the ones who'll be looking for replacement workers. This isn't intended for us.

Senator Carignan: There still could be an upside, since new violations or offences will be created. This leaves room to consider ways to ensure that unions don't encourage or incite action in violation of the law. Such an offence would be entirely appropriate. However, we don't see this possibility in the regulatory power provided for in the current legislation.

Ms. Abou-Dib: As for your question about the consultation process, we agree that there should be an opportunity to discuss the regulations, one way or another. Whether it's about administrative penalties, who will be targeted by those penalties or something else, I think it's important to have a consultation process, whatever the regulations are.

[English]

Senator McPhedran: I just want to express appreciation to all our strong women leaders on this panel. I also wish to tell Ms. Bruske how proud Manitobans are of your national leadership and how votes of trust by members of the Canadian Labour Congress are evidenced by your re-election as their president.

My question is to all panellists. I just want to note that the Montreal Economic Institute told us that Quebec and B.C. already have similar laws, but those provinces have longer and more frequent work stoppages than provinces without such legislation. Yet we have heard positive references from you about Quebec and B.C. Would you like to take this opportunity to respond to the concerns raised by the Montreal Economic Institute?

Ms. Bruske: Senator, first, thank you very much for your kind words. I very much appreciate them.

When it comes to British Columbia and Quebec, both of those provinces have a 30- and 45-year history of having no-replacement-worker legislation. I don't draw any conclusions from the fact that they have had this legislation with potentially longer strikes at all, whatsoever. At the end of the day, workers do not want to be on a picket line; they want to be in their

[Français]

Le sénateur Carignan : Je suis content que vous soyez celle qui répond au nom des gens d'Unifor, parce que lorsque j'examine les dispositions, je ne vois pas le syndicat.

On voit l'employeur, on voit les individus, mais on ne voit pas des syndicats possiblement sanctionnés en cas d'infraction. J'imagine que cela ne vous inquiète pas?

Mme Abou-Dib : Ce n'est pas nous qui allons chercher les travailleurs de remplacement. Cela ne s'adresse donc pas à nous.

Le sénateur Carignan : Il pourrait quand même y avoir des situations d'encouragement, parce qu'on va créer des violations ou des contraventions. Cela laisse place à l'imagination pour faire en sorte qu'un syndicat n'encourage pas ou n'incite pas à agir en violation de la loi. Cette infraction qui pourrait être mise en place serait très appropriée. Cependant, on ne voit pas cette possibilité dans le pouvoir réglementaire prévu dans la loi actuelle.

Mme Abou-Dib : En ce qui concerne votre question au sujet du processus de consultation, nous sommes d'accord sur le fait que, d'une manière ou d'une autre, on devra avoir la possibilité de discuter de la réglementation. Que ce soit au sujet des sanctions administratives, de ceux qui seront ciblés par ces sanctions ou d'autre chose, je crois que peu importe le règlement, avoir un processus de consultation serait important.

[Traduction]

La sénatrice McPhedran : Je souhaite simplement remercier toutes les leaders fortes qui composent notre groupe de témoins. Je tiens également à dire à Mme Bruske à quel point les Manitobains sont fiers de son leadership national et à quel point la confiance des membres du Congrès du travail du Canada envers elle est évidente vu sa réélection à la présidence.

Ma question s'adresse à tous les témoins. Je tiens seulement à souligner que l'Institut économique de Montréal nous a déjà dit que le Québec et la Colombie-Britannique disposent de lois semblables, mais que ces provinces connaissent des arrêts de travail plus longs et plus fréquents que tout autre au pays, où il n'y a pas de telles lois. Pourtant, vous nous avez fait part d'exemples positifs au Québec et en Colombie-Britannique. Voudriez-vous prendre un instant pour répondre aux préoccupations soulevées par l'Institut économique de Montréal?

Mme Bruske : D'abord, sénatrice, je vous remercie beaucoup pour vos bons mots. Je les apprécie énormément.

En ce qui a trait à la Colombie-Britannique et au Québec, ces deux provinces ont respectivement 30 ans et 45 ans d'expérience avec des mesures législatives interdisant le recours aux travailleurs de remplacement. Je ne tire aucune conclusion du fait qu'il y a ce type de loi dans ces provinces et que les grèves puissent y être plus longues. Pas la moindre conclusion. En

workplace. They want to be working. They want to come to a round of bargaining knowing they have a fair chance of actually getting a fair deal that is bargained at the table and is not imposed upon them.

So I don't make anything of that. I think it is coincidental, quite frankly. I don't think we should be reading anything into that particular piece of information.

Ms. Payne: Thank you. I would like to add to this because our union conducted a detailed analysis of every dispute we had over a 10-year period, whether it was a strike or lockout, including the length of those disputes and what was occurring. We published a report on that entitled *Fairness on the line: The case for anti-scab legislation in Canada*. Our experience at Unifor is that disputes that use replacement workers, whether they are strikes or lockouts, are six times longer in length than disputes where replacement workers are not used.

I can't imagine any better evidence than to give you an example of a decade of disputes within the largest private sector union in Canada and to be able to reveal that information to you. That is our experience on the line. That is our experience at the bargaining table. That is our experience with decades and decades of doing this work for workers.

Ms. Abou-Dib: If you would allow me to add simply that it is also the Teamsters' experience in those provinces and at the federal level.

It is really important not to isolate a factor when it comes to lengthy strikes. There are many other things we really should be taking into consideration such as the state of the economy when those lengthy strikes were occurring and other factors that we should not dismiss or take out of context. I would urge us to take that with a grain of salt when we're studying this issue.

The Chair: I wish to give Senator Carignan a little bit of time back as the critic, but go ahead, Senator McPhedran. One question to one person.

Senator McPhedran: Thank you very much.

There has been reference by the panel to the need for rapid and efficient response capacity of the Canada Industrial Relations Board. Can I just ask what is needed, or is anything needed, to create that response capacity? Is it more members or an increase in jurisdiction? What is needed to actually make that happen?

définitive, les travailleurs ne veulent pas se retrouver sur la ligne de piquetage; ils veulent être au travail. Ils veulent travailler. Ils veulent se présenter à une ronde de négociation en sachant qu'ils ont des chances d'obtenir une entente équitable qui a été négociée plutôt que de leur être imposée.

Donc, je ne tire aucune conclusion de cela. Je crois que c'est une coïncidence, bien franchement. Je ne crois pas que nous devrions en tirer la moindre conclusion.

Mme Payne : Merci. J'aimerais ajouter quelque chose, car notre syndicat a mené une analyse détaillée de tous les différends qu'il a connus au cours d'une décennie, qu'il s'agisse d'une grève ou d'un lockout, y compris la durée de ces différends et ce qui s'est passé. Nous avons publié un rapport, intitulé *Le bien-fondé d'une loi anti-briseurs de grève au Canada*. Dans le cas d'Unifor, les différends où on a eu recours à des travailleurs de remplacement, que ce soit en raison d'une grève ou d'un lockout, ont duré six fois plus longtemps que ceux où ces travailleurs n'ont pas été utilisés.

Je ne peux pas imaginer de meilleure preuve qu'une décennie de différends au sein du plus important syndicat du secteur privé au Canada et que notre capacité à vous transmettre cette information. C'est notre expérience sur le terrain. C'est notre expérience à la table de négociation. C'est notre expérience après des décennies et des décennies de travail au nom des travailleurs.

Mme Abou-Dib : Si vous me le permettez, j'aimerais simplement ajouter que c'est aussi l'expérience de Teamsters Canada dans ces provinces et au fédéral.

Il est vraiment important en matière de grèves prolongées de ne pas se pencher sur un facteur en vase clos. Il y a bien d'autres choses qui devraient vraiment être prises en compte, comme l'état de l'économie quand ces grèves prolongées se sont produites et d'autres facteurs qu'il ne faut pas négliger ou sortir de leur contexte. Je vous invite tous à prendre cette affirmation avec un grain de sel quand nous étudions cette question.

La présidente : Je souhaite donner au sénateur Carignan un peu de temps pour répondre à titre de critique, mais allez-y, sénatrice McPhedran. Vous pouvez poser une question à une personne.

La sénatrice McPhedran : Merci beaucoup.

Le groupe de témoins a fait allusion à la capacité du Conseil canadien des relations industrielles de réagir rapidement et efficacement. Puis-je simplement demander ce qui est nécessaire, ou si quoi que ce soit est nécessaire, pour créer une telle capacité de réaction? S'agit-il d'en augmenter le nombre de membres ou d'en étendre l'autorité? Qu'est-ce qui est nécessaire pour que cela se concrétise?

Ms. Payne: I would say an increase in some financial resources for the board and also board officers because they will be tasked with doing this work with the parties.

[Translation]

Senator Carignan: I realize that your report has been published, but can you send it us anyway? If you could also send us the link, so we can find it online, that would be very helpful.

Obviously, the report can be interpreted various ways, but it's still interesting in terms of statistics.

[English]

Ms. Payne: Absolutely. It is on our website, and we'll be happy to send it to the entire committee.

The Chair: Thank you very much, colleagues, and thank you to our witnesses — our three women. We heard the sound of glass shattering. You have helped us a great deal with our study of this bill.

Colleagues, we are resumed on our study of Bill C-58. Joining us today for our third panel, we welcome the following witnesses: Gil McGowan, President, Alberta Federation of Labour; Marty Warren, National Director of the United Steelworkers Union, both in person; and Rob Ashton, President, International Longshore and Warehouse Union, by video conference.

I understand that Mr. McGowan, Mr. Warren and Mr. Ashton have prepared comments.

Who would like to go first? Mr. McGowan?

Gil McGowan, President, Alberta Federation of Labour: Sure. Thank you very much.

I've travelled to Ottawa today to make an urgent appeal for what I'm calling income repair. Living standards in Canada have taken a beating over the past few years. For many people, wages have not kept up with inflation. That's making it harder for almost everyone almost everywhere to afford almost everything. In order to restore our living standards, Canadian workers need a raise. In order for that to happen, they need bargaining power.

That brings me to the legislation before us. Bill C-58 is not a silver bullet. By itself, it won't reverse the erosion of Canadian living standards, but it's an important tool in the tool kit needed to help Canadians catch up to inflation.

Mme Payne : Je dirais une augmentation des ressources financières du conseil et du nombre de membres, puisque c'est à eux qu'on demandera d'effectuer ce travail avec les parties.

[Français]

Le sénateur Carignan : Je comprends que c'est publié, mais pouvez-vous nous envoyer ce rapport que vous avez produit? Si vous pouviez aussi nous envoyer le lien pour qu'on puisse l'obtenir, ce serait très utile.

Évidemment, le rapport s'interprète dans un sens ou dans l'autre, mais il est quand même intéressant sur le plan des statistiques.

[Traduction]

Mme Payne : Absolument. Il est sur notre site Web, et je serai heureuse de le transmettre à l'ensemble du Comité.

La présidente : Merci beaucoup, chers collègues, et merci à nos témoins, à nos trois femmes. Le fracas du verre que vous avez brisé résonne à nos oreilles. Vous nous avez beaucoup aidés dans le cadre de l'étude du projet de loi.

Chers collègues, nous reprenons notre étude du projet de loi C-58. Soyez des nôtres pour notre troisième groupe de témoins. Nous accueillons en personne Gil McGowan, président de la Fédération du travail de l'Alberta, et Marty Warren, directeur national du Syndicat des métallurgistes unis; de même que Rob Ashton, président de l'International Longshore and Warehouse Union, qui se joint à nous par vidéoconférence.

Je crois savoir que MM. McGowan, Warren et Ashton ont préparé une déclaration liminaire.

Qui souhaite prendre la parole en premier? Monsieur McGowan?

Gil McGowan, président, Fédération du travail de l'Alberta : Volontiers. Merci beaucoup.

Si je suis venu à Ottawa aujourd'hui, c'est pour plaider avec insistance en faveur de la réadaptation salariale. La qualité de vie au Canada a été mise à mal ces dernières années. Pour bien des gens, le salaire ne suit pas l'inflation. Pour presque tout le monde, presque partout, il est donc difficile de se procurer presque n'importe quoi. Afin que leur qualité de vie soit rétablie, les travailleurs canadiens ont besoin d'une augmentation de salaire, ce qui n'est possible qu'avec le pouvoir de négociation.

C'est ce qui m'amène à la mesure législative à l'étude. Le projet de loi C-58 n'est pas une panacée. Il ne renversera pas à lui seul l'érosion de la qualité de vie des Canadiens, mais c'est un outil important dans l'arsenal dont les Canadiens ont besoin pour combler l'écart creusé par l'inflation.

To illustrate why that matters, I want to share with you some results from a province-wide survey that Environics Analytics did for the Alberta Federation of Labour just a couple of months ago. That survey shows that the cost-of-living crisis is hitting my province hard.

Six in ten Albertans say their standard of living has fallen over the past two years. Three quarters say they are worried about the rising cost of living. Among Albertans who describe themselves as middle class, two thirds say they're worried that the rising cost of living will make them fall out of the middle class.

The situation is even more grim among Albertans who describe themselves as working class. In that group, which constitutes about two thirds of my province's population, 93% say they are worried the rising cost of living will prevent them from ever moving into the middle class.

A month or so after conducting that survey, we released a report authored by economist Jim Stanford, whom you heard from earlier today. That report, *Alberta's Disappearing Advantage: The Crisis in Alberta Wages, and How to Fix It*, shows that Albertans aren't imagining things when they say their standard of living is declining and that their wages aren't keeping up with inflation. Real, after-inflation purchasing power for Alberta workers is down 5% since 2018. For public sector workers, it's down as much 10%. Even wages in our oil and gas sector are not keeping up.

In Alberta, we've had the dubious distinction of having the slowest wage growth among all provinces over the past five years and among the highest rates of inflation, even as our corporations, especially in oil and gas, have recorded their highest profits ever.

The result is that the share of the Alberta economy going to wages and other labour compensation has dropped by 8 percentage points over the past five years while the share going to corporations has skyrocketed. In our report, we describe this as a perverse redistribution of wealth, and it is.

When he was the American president in the 1930s, Franklin Delano Roosevelt famously said that the best friend of business is a worker with money in his pocket. That's as true today as it was then.

If we want Canadian workers to have money in their pockets again, then we need policies that bolster worker bargaining power and support wage growth. Allowing employers to use replacement workers is the opposite of that. Employers don't use replacement workers because they're concerned about the public interest. They use them to put the screws to their employees.

Pour vous montrer pourquoi c'est important, je voudrais vous communiquer certains résultats d'un sondage panprovincial d'Environics Analytics mené pour le compte de la Fédération du travail de l'Alberta il y a quelques mois à peine. Ce sondage montre que la crise du coût de la vie frappe durement ma province.

Six Albertains sur 10 affirment que leur qualité de vie est en déclin depuis deux ans. Les trois quarts des répondants se disent inquiets de la hausse du coût de la vie. Parmi les Albertains qui se décrivent comme faisant partie de la classe moyenne, les deux tiers craignent que la hausse du coût de la vie mène à leur exclusion de la classe moyenne.

La situation est encore plus sombre chez les Albertains qui estiment faire partie de la classe ouvrière. Dans ce groupe, qui représente environ les deux tiers de la population de ma province, 93 % des répondants craignent que la hausse du coût de la vie les empêche d'accéder un jour à la classe moyenne.

Environ un mois après ce sondage, nous avons publié un rapport rédigé par l'économiste Jim Stanford, qui s'est adressé à vous plus tôt aujourd'hui. Ce rapport, intitulé *Alberta's Disappearing Advantage: The Crisis in Alberta Wages, and How to Fix It*, indique que ce qu'affirment les Albertains n'est pas le fruit de leur imagination : leur qualité de vie décline et leur salaire ne suit pas le rythme de l'inflation. Le véritable pouvoir d'achat des travailleurs albertains, après avoir tenu compte de l'inflation, est en baisse de 5 % depuis 2018. Dans le cas des travailleurs du secteur public, cette baisse va jusqu'à 10 %. Même la rémunération dans le secteur pétrogazier n'arrive pas à suivre le rythme.

En Alberta, nous avons le douteux honneur d'avoir la croissance des salaires la plus lente au pays depuis cinq ans et l'un des plus hauts taux d'inflation, malgré les bénéfices records engrangés par nos sociétés, surtout dans le secteur pétrogazier.

Ainsi, la part de l'économie albertaine consacrée aux salaires et aux autres avantages pour les travailleurs a baissé de 8 % en 5 ans, tandis que la part encaissée par les sociétés a monté en flèche. Dans notre rapport, nous qualifions cette situation de redistribution perverse des richesses, et c'est bel et bien le cas.

Selon une déclaration célèbre de Franklin Delano Roosevelt, président des États-Unis dans les années 1930, le meilleur ami des entreprises est un travailleur avec de l'argent en poche. C'est encore vrai aujourd'hui.

Si nous voulons que les travailleurs canadiens aient de nouveau de l'argent en poche, nous devons avoir des politiques qui renforcent le pouvoir de négociation des travailleurs et qui soutiennent la hausse des salaires. Permettre aux employeurs de recourir à des travailleurs de remplacement va à l'encontre de cet objectif. Les employeurs n'ont pas recours à des travailleurs de remplacement parce qu'ils se soucient de l'intérêt public, mais

As a former workplace organizer myself who saw these tactics in action, I can confirm that scabs are a tool of wage suppression, and that's literally the opposite of what's needed in our country right now.

On behalf of the 175,000 working Albertans I represent, I urge you to support Bill C-58 and send it back to the House of Commons with no amendments so it can be enacted quickly. Let's add it to the income repair tool kit and to the weight of precedents that can be used to convince more provincial governments to do the same.

Thank you.

The Chair: Thank you, Mr. McGowan. Mr. Warren.

Marty Warren, National Director, United Steelworkers Union: Thank you, chair.

Thank you to the clerk and to the members of the committee for the opportunity to join you today. I'm Marty Warren, the Canadian National Director for the United Steelworkers Union. We are the largest private sector union in North America — we are an international union — with more than 225,000 members in nearly every economic sector across Canada, including federally regulated members in rail, telecommunications, airport security and ports.

The United Steelworkers have fought for the federal government to implement anti-scab legislation for decades. Our experience shows that a ban on replacement workers improve labour relations, reduce the length of disputes and lead to better life conditions for workers.

Let's be clear — nobody decides to go on strike for the fun of it. Strikes and lockouts are tough on workers and on communities. Moreover, the use of replacement workers pits worker against worker, neighbour against neighbour and even family members against each other.

This is a very important part. It can also destroy the future of labour relations for decades and for people to get over. Normally, those making the decisions to bring in scabs, or replacement workers, have long moved on, but the people — the workers, our members still working in the facility — struggle with labour relations for decades.

bien parce qu'ils veulent mettre de la pression sur leurs employés.

En tant qu'ancien organisateur syndical qui a vu ce genre de tactiques à l'œuvre, je peux confirmer que les briseurs de grève constituent un outil de réduction des salaires, et c'est littéralement le contraire de ce dont ce pays a besoin à l'heure actuelle.

Au nom des 175 000 travailleurs albertains que je représente, je vous exhorte d'appuyer le projet de loi C-58 et de le renvoyer à la Chambre des communes sans amendement afin qu'il entre en vigueur rapidement. Ajoutons-le à l'ensemble d'outils destinés à réadapter le salaire ainsi qu'au poids des précédents qui peuvent servir à convaincre davantage de gouvernements provinciaux à faire de même.

Merci.

La présidente : Merci, monsieur McGowan. Monsieur Warren, c'est à vous.

Marty Warren, directeur national, Syndicat des métallurgistes unis : Merci, madame la présidente.

Merci à la greffière et aux membres du comité de me donner l'occasion d'être des vôtres aujourd'hui. Je m'appelle Marty Warren et suis le directeur national du Syndicat des métallurgistes unis, le plus grand syndicat du secteur privé en Amérique du Nord. Nous sommes en effet un syndicat international qui représente plus de 225 000 membres dans presque tous les secteurs économiques du Canada, y compris les membres dans les secteurs sous réglementation fédérale, c'est-à-dire les secteurs ferroviaire, portuaire, des télécommunications et de la sécurité aéroportuaire.

Le Syndicat des métallurgistes unis se bat depuis des décennies pour que le gouvernement fédéral adopte une loi anti-briseurs de grève. Notre expérience montre qu'une interdiction du recours aux travailleurs de remplacement améliore les relations de travail, réduit la durée des différends et mène à de meilleures conditions de vie pour les travailleurs.

Que ce soit bien clair : personne ne décide de faire la grève pour le plaisir. La grève comme le lockout sont durs pour les travailleurs et les collectivités. De plus, le recours à des travailleurs de remplacement monte les travailleurs les uns contre les autres, les voisins contre les voisins, et même les membres des familles entre eux.

C'est un élément de premier ordre, car il peut aussi détruire l'avenir des relations de travail, les gens mettant des décennies à s'en remettre. Normalement, ceux qui prennent la décision de recourir à des briseurs de grève ou à des travailleurs de remplacement ont depuis longtemps passé à autre chose, mais les gens, c'est-à-dire les travailleurs, nos membres qui travaillent

As you know, anti-scab legislation already exists in Quebec and B.C., and the new Manitoba government has also recently indicated its plans to join the ranks. After years of advocacy from the labour movement, the NDP ensured that anti-scab legislation was included in the Supply and Confidence Agreement, leading to the Minister of Labour tabling the legislation that we have long been asking for.

The United Steelworkers testified on Bill C-58 on three occasions before the Standing Committee on Human Resources last month. I personally testified as well as the Assistant to the Quebec Director, Nicolas Lapierre, and Donna Hokiro, President of our Local Union 1944, which represents our members in the telecommunications sector. We submitted a brief to the committee and made recommendations to amend the bill. Most importantly, we all emphasized the importance of passing legislation banning the use of scabs to protect the constitutional rights of workers as well as the communities to which they belong.

We believe that the House of Commons committee carefully scrutinized the bill and adopted amendments to strengthen it and fill in some of the loopholes. We feel that our recommendations have been considered.

Of course, this bill is not perfect. But as union leaders, we're used to negotiating collective agreements to improve the living conditions of our members, and we know full well that no collective agreement is perfect. It is one of the key principles of negotiation to reach an agreement that will be to the mutual satisfaction of all parties at the table. We strongly feel that that is the case with this bill. This bill is not perfect, but it is darn good. It is good enough because it will, once and for all, ban the use of scabs during labour disputes, as we see it today with our brothers and sisters and siblings from CUPE at the Port of Quebec, locked out for over 21 months, and from Videotron-Gatineau, locked out for 226 days today.

There is one thing I'd like to put to the members of this committee. Bill C-58 originally proposed an 18-month delay after Royal Assent before the bill comes into force. Like several other unions, we asked that this delay be abolished and that the bill come into force immediately. The House of Commons committee decided to reduce it to one year, and all members of the House of Commons voted in favour of the amendment. That is very satisfactory to us. Of course, we would love it to

toujours dans les installations, vivent des relations de travail tendues pendant des décennies.

Comme vous le savez, le Québec et la Colombie-Britannique ont déjà une loi antibriseurs de grève, et le nouveau gouvernement du Manitoba a récemment indiqué son intention de leur emboîter le pas. Le NPD, qui défend le mouvement syndical depuis des années, a veillé à ce qu'un projet de loi anti-briseurs de grève figure dans l'accord de soutien sans participation, ce qui a conduit le ministre du Travail à présenter une mesure législative que nous réclamons depuis longtemps.

Le Syndicat des Métallos a témoigné au sujet du projet de loi C-58 à trois reprises devant le Comité permanent des ressources humaines, le mois dernier. J'ai moi-même témoigné, de même que l'adjoint du directeur québécois des Métallos, Nicolas Lapierre, et Donna Hokiro, la présidente de la section locale 1944, qui représente les membres de notre syndicat dans le secteur des télécommunications. Nous avons soumis un mémoire au comité et avons formulé des recommandations pour amender le projet de loi. Nous avons surtout souligné l'importance d'adopter une loi interdisant le recours à des briseurs de grève afin de protéger les droits constitutionnels des travailleurs et les collectivités dont ils font partie.

Nous croyons que le comité de la Chambre des communes a étudié soigneusement le projet de loi et a adopté des amendements afin de le renforcer et d'éliminer certaines failles. Nous estimons que nos recommandations ont été prises en compte.

Bien entendu, ce projet de loi n'est pas parfait. Cependant, en tant que dirigeants syndicaux, nous avons l'habitude de négocier des conventions collectives pour améliorer les conditions de vie de nos membres, et nous savons très bien qu'aucune convention collective n'est parfaite. C'est l'un des principes clés de la négociation pour en arriver à une entente qui satisfait toutes les parties. Nous sommes convaincus que c'est le cas avec ce projet de loi. Celui-ci n'est pas parfait, mais il est très bon. Il est assez bon parce qu'il interdira, une fois pour toutes, le recours à des briseurs de grève durant les conflits de travail, ce que vivent en ce moment nos frères et sœurs du Syndicat canadien de la fonction publique dans le port de Québec, qui sont en lock-out depuis plus de 21 mois, mais aussi nos frères et sœurs de Vidéotron-Gatineau, qui sont en lock-out depuis 226 jours, aujourd'hui.

Il y a une chose que je tiens à dire aux membres du comité. Le projet de loi C-58 devait au départ entrer en vigueur 18 mois après la sanction royale. Comme plusieurs autres syndicats, nous avons demandé la suppression de ce délai afin que le projet de loi entre immédiatement en vigueur. Le comité de la Chambre des communes a décidé de faire passer le délai à un an. Tous les députés de la Chambre des communes ont voté en faveur de cet amendement. Nous sommes très satisfaits de ce changement.

take effect immediately after Royal Assent, but, again, re-emphasizing we are comfortable where we're at.

We respectfully submit to this committee that it should refrain from proposing amendments that would have the effect of imposing new protocol delays on the adoption of this important bill. We would strongly prefer that this committee recommend to the Senate to adopt this bill as is rather than sending it back to the House of Commons with a series of amendments that will further slow down the protection that Canadian workers desperately need, on top of the delay for it in coming into force.

It has taken us decades to get here, and the ball is now in the hands of the Senate to bring us over the finish line.

For the sake of all federally regulated workers, and to set an example for provinces that still fall short, I urge you to please pass Bill C-58 swiftly. Thank you.

The Chair: Thank you very much. Mr. Ashton.

Rob Ashton, President, International Longshore and Warehouse Union: Good afternoon, chair. Thank you for allowing me this opportunity to appear before you all today. International Longshore and Warehouse Union Canada, or ILWU Canada, represents 16,000 workers in B.C. and Saskatchewan in a variety of sectors, primarily the longshore workers that operate the ports on the Pacific Coast.

Bill C-58 finally introduces protection against the use of scab labour during strikes and lockouts. The members of ILWU Canada strongly support Bill C-58, and we urge this committee to wholeheartedly support this bill and pass it without delay.

Strikes are not easy on workers. Workers make the decision to go on strike when their need to fight for better working conditions like job security, wages, safety and fair rules outweigh the financial cost of not working during the strike.

Lockouts are outside of workers' control and are imposed to damage the solidarity and unity of the workers and to impose a financial burden in the hopes that it will result in workers accepting a lesser deal just to get back to work.

Strikes are a constitutionally protected collective activity because it is accepted that the only way workers can overcome the inequality in bargaining power between them and their employer is for them to join together and collectively bargain.

Bien entendu, nous serions ravis qu'il entre en vigueur immédiatement après la sanction royale, mais nous tenons à répéter que ce délai nous va.

Nous demandons respectueusement au comité de s'abstenir de proposer des amendements qui retarderaient de nouveau l'adoption de cet important projet de loi en raison des règles de procédure. Nous préférons nettement que le comité recommande au Sénat d'adopter ce projet de loi dans sa forme actuelle plutôt que de renvoyer celui-ci à la Chambre des communes avec une série d'amendements qui retarderait non seulement son entrée en vigueur, mais aussi la mise en œuvre d'une protection dont les travailleurs canadiens ont désespérément besoin.

Il nous a fallu des décennies pour en arriver là. Il appartient désormais au Sénat de nous mener à bon port.

Je vous exhorte à adopter rapidement le projet de loi C-58 dans l'intérêt de tous les travailleurs sous réglementation fédérale, mais aussi pour donner l'exemple aux provinces qui ne veulent toujours pas emboîter le pas. Je vous remercie.

La présidente : Merci beaucoup. C'est à vous, monsieur Ashton.

Rob Ashton, président, International Longshore and Warehouse Union : Bonjour, madame la présidente. Je vous remercie de me donner l'occasion de témoigner devant vous aujourd'hui. L'International Longshore and Warehouse Union Canada est un syndicat qui représente 16 000 travailleurs de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan dans divers secteurs, mais principalement les débardeurs qui travaillent dans les ports sur la côte du Pacifique.

Le projet de loi C-58 prévoit une protection contre le recours à des briseurs de grève pendant les grèves et les lock-outs. Les membres de notre syndicat appuient fortement le projet de loi C-58, et nous exhortons le comité à lui donner son aval et à l'adopter sans tarder.

Les grèves ne sont pas faciles pour les travailleurs. Ceux-ci prennent la décision de faire la grève quand la nécessité de lutter pour obtenir de meilleures conditions de travail, comme la sécurité d'emploi, la rémunération, la sécurité et des règles équitables, l'emporte sur la perte financière qu'engendre le fait de ne pas travailler pendant la durée de la grève.

Les travailleurs n'ont pas de contrôle sur les lock-outs. Ceux-ci leur sont imposés pour miner leur solidarité et leur unité ainsi que pour leur imposer un fardeau financier dans l'espoir qu'ils acceptent une moins bonne entente parce qu'ils veulent recommencer à travailler.

La grève est une action collective constitutionnellement protégée, car le seul moyen dont disposent les travailleurs pour renverser le rapport de force dans la négociation entre eux et leur employeur, c'est de s'unir et de négocier collectivement. La

The only way for collective bargaining to be effective is if workers can resort to a strike to put real economic pressure on their employers.

Allowing companies to use scab labour prolongs strikes because it allows an employer to operate during a labour dispute, which undermines the worker's strike and strengthens an employer's lockout. It tips the balance of power in favour of the employer as it keeps their products moving while workers stand on the picket line without pay. That is contrary to the purpose of a strike protected by the Charter of Rights and Freedoms, to balance the unequal power inherent in the employment relationship so that employers and workers can meet on more equal terms to fairly negotiate working conditions.

More significantly, scab labour during a strike turns worker against worker. When scabs cross the picket line, it is understandably disappointing and disrespectful to workers who have made the difficult decision to withdraw their labour at a financial cost in order to achieve better working conditions. Unfortunately, that can and has caused conflict.

A defining moment in history of the longshore division of the ILWU Canada cautions against allowing scab labour. In 1935, scabs were used by longshore employers in an effort to undermine the union of longshore workers. On June 18, 1935, the day known as the Battle of Ballantyne Pier, longshore workers marched to the terminal to encourage workers and allies. These workers and allies were attacked by police and private constables with batons and other weapons. Tear gas was used on the women's auxiliary aid station. The use of scabs created conditions for violence perpetrated by employers and others against peaceful picketers who were only fighting for a fair collective agreement.

Prohibiting scabs and scab labour promotes safe labour disputes. I ask on behalf of ILWU Canada's membership that this legislation be passed as fast as possible to ensure workers are able to exercise their rights to a meaningful and safe strike. Thank you.

The Chair: We will go to questions. If I may ask the first question, it's about the time required, not just to get the CIRB up and running for this legislation, but also about the time required to develop the regulations regarding administrative penalties so employers don't violate the prohibitions. Do you believe 12 months is sufficient for the development of these regulations?

négociation collective ne peut être efficace qu'à condition de permettre aux travailleurs de recourir à une grève pour exercer une pression économique réelle sur leur employeur.

Permettre à des entreprises d'utiliser des briseurs de grève prolonge les grèves, car un employeur peut poursuivre ses activités pendant un conflit de travail, ce qui mine le droit de grève des employés et consolide le droit de lock-out de l'employeur. Le recours à des briseurs de grève fait pencher la balance du pouvoir en faveur de l'employeur, car il continue de pouvoir offrir ses produits, tandis que les travailleurs sur la ligne de piquetage ne perçoivent aucun salaire. Cela est contraire au droit de grève, qui est protégé par la Charte des droits et libertés et dont le but premier est de compenser l'inégalité du rapport de force qui est caractéristique de la relation d'emploi afin que les employeurs et les travailleurs puissent négocier équitablement des conditions de travail en étant davantage sur un pied d'égalité.

Plus important encore, le recours aux briseurs de grève dresse les travailleurs les uns contre les autres. Quand des briseurs de grève traversent une ligne de piquetage, c'est irrespectueux envers les travailleurs, et c'est naturellement décevant pour eux, car ils ont pris la décision difficile de cesser de travailler malgré les pertes financières que cela leur occasionne, afin d'améliorer leurs conditions de travail. Malheureusement, cela peut être, et a déjà été, source de conflits.

Un moment marquant de l'histoire de la section canadienne de notre syndicat montre le danger d'avoir recours à des briseurs de grève. En 1935, les employeurs des débardeurs ont fait appel à des briseurs de grève pour tenter de nuire au syndicat des débardeurs. Le 18 juin 1935, le jour de la bataille du quai Ballantyne, des débardeurs ont marché jusqu'au terminal pour prodiguer des encouragements aux travailleurs et à leurs alliés. Des policiers et des gardiens de sécurité ont attaqué ces travailleurs et leurs alliés avec des matraques et d'autres armes. Du gaz lacrymogène a été utilisé dans le poste de premiers soins auxiliaire monté par des femmes. Le recours à des briseurs de grève a créé des conditions propices à la violence perpétrée par des employeurs et d'autres personnes contre des piqueteurs pacifiques, qui luttaient simplement pour obtenir une convention collective équitable.

Interdire le recours aux briseurs de grève favorise le déroulement sécuritaire des conflits de travail. Je demande au nom du syndicat que je représente que ce projet de loi soit adopté le plus rapidement possible afin que les travailleurs puissent exercer leur droit de faire la grève de manière efficace et sécuritaire. Je vous remercie.

La présidente : Nous passons aux questions. Je me permets de poser la première. Elle porte sur le temps qu'il faudra au Conseil canadien des relations industrielles pour se préparer à appliquer cette mesure législative, mais aussi sur le temps nécessaire pour élaborer des règlements sur les pénalités administratives afin que les employeurs respectent les

Mr. Warren: I'm comfortable with 12 months. As I said, we hoped the legislation would come into effect sooner. That was one of the issues raised around why. The first reasoning was 18 months. Twelve months is reasonable. It will take resources and training. I'm very comfortable.

A 12-month period is a lot of time, if resourced properly, to get those individuals in the needed positions with the education they need to make sure this legislation is effective.

The Chair: Anyone else?

Mr. McGowan: I'll take a crack at that.

I've had the honour of serving as the elected President of the Alberta Federation of Labour for 19 years now. In that time, I've worked with many different governments on many different pieces of legislation. I'm familiar with the process of regulatory design. It does take months.

A year is reasonable. I think it could probably be done more quickly. I say that because this is a well-canvassed issue. The parties that will be consulted, the parties who have a position already have the position.

We're not reinventing the wheel here. This is something we in the labour movement have been talking about for literally generations. We're ready to participate in consultations. You've seen from the business side, they are ready as well.

As soon as the starting gun is fired, the meetings will be held. I don't think that will hold us up. Twelve months is reasonable. I have no doubt that fair regulations can be developed in that time.

The Chair: Mr. Ashton, do you have anything new to add to that?

Mr. Ashton: I agree with the previous two witnesses, chair.

The Chair: Thank you.

Senator Cordy: Thank you for appearing before the committee to help us with the study of the bill.

Mr. McGowan, I was surprised to hear that the cost of living increase is hitting Alberta hardest of all. I'm from Nova Scotia. People in Nova Scotia, many move to Alberta for high-paying jobs.

interdictions. Croyez-vous que 12 mois suffiront pour élaborer ce règlement?

M. Warren : Le délai de 12 mois me satisfait. Comme je l'ai dit, nous espérions voir le projet de loi entrer en vigueur plus tôt. C'est l'une des explications qui nous ont été données. On a d'abord considéré 18 mois. Un délai de 12 mois est raisonnable. Il faudra des ressources et de la formation. Ce délai m'apparaît très bon.

Une période de 12 mois, c'est beaucoup de temps, pourvu que l'on accorde des ressources adéquates afin que les personnes concernées reçoivent la formation dont elles ont besoin pour mettre en application le projet de loi.

La présidente : Quelqu'un d'autre veut-il répondre?

M. McGowan : Je vais mettre mon grain de sel.

J'ai l'honneur de siéger en tant que président de la Fédération du travail de l'Alberta depuis 19 ans maintenant. Au cours de cette période, j'ai travaillé avec bien des gouvernements sur de nombreuses mesures législatives. Je connais bien la conception de la réglementation. Cela prend des mois.

Un an m'apparaît raisonnable. On pourrait même le faire plus rapidement, selon moi. Je dis cela parce que c'est une question qui a déjà été bien étudiée. Les parties qui seront consultées, celles qui ont une position, ont déjà leur point de vue.

Nous ne sommes pas en train de réinventer la roue. Le mouvement syndical parle de cette question depuis des générations. Nous sommes prêts à prendre part à des consultations. Vous avez vu que le milieu des affaires l'est aussi.

Dès que le coup d'envoi sera donné, il y aura des réunions. Je ne pense pas que cela nous retardera. Douze mois, c'est un délai raisonnable. Je ne doute pas qu'il soit possible d'élaborer des règlements équitables à l'intérieur de ce délai.

La présidente : Monsieur Ashton, avez-vous quelque chose à ajouter à cela?

M. Ashton : Je suis du même avis que les deux autres témoins, madame la présidente.

La présidente : Je vous remercie.

La sénatrice Cordy : Je vous remercie de comparaître devant le comité pour nous aider dans le cadre de l'étude du projet de loi.

Monsieur McGowan, j'ai été surprise d'apprendre que c'est l'Alberta qui est la plus durement touchée par l'augmentation du coût de la vie. Je suis de la Nouvelle-Écosse. Bien des gens de la Nouvelle-Écosse déménagent en Alberta pour obtenir un emploi bien rémunéré.

What has happened? You said oil and gas are making great profits. I know it's related and not related to the bill. I'm interested in what happened. The fair wages are not there, yet oil and gas are having huge profits.

Mr. McGowan: Yes. Well, in short, the answer is wage suppression from our perspective. That is relevant to the discussion we're having.

In my opening remarks, I talked about anti-scab legislation as being a tool in a tool kit that's necessary to grow wages, especially at a time of high inflation and a rapidly rising cost of living.

Unfortunately, we've seen the inverse. In Alberta, we have a provincial government that has refused to increase the minimum wage for six years, even though inflation has gone up 18% in that time. Every other province has increased the minimum wage. Alberta has not. They've made it harder to join unions. They've made it harder to negotiate collective agreements. They've even introduced rules that make it easier for employers to avoid paying overtime.

All of these things together, in my estimation, add up to a wage suppression strategy. If another jurisdiction — the federal jurisdiction — introduces anti-scab legislation, that will help put pressure on governments like ours to do what they should be doing during a period of high inflation and a rapidly rising cost of living, that is, to implement rules that will promote wage growth rather than suppress it.

Senator Cordy: All of you can comment. Mr. Warren, you spoke about it. It sounds like everybody would agree with you that replacement workers would lead to better working relationships. Could you comment on how this will work? We've heard the comment before. It's not new. Would you comment on it?

Mr. Warren: First, I start by saying — as I tell most employers, especially some of our biggest — the secret ingredient that is possible, especially with global competition in a competitive Canada and world, is labour relations. That is one of the secret ingredients to being a successful company.

With that as the backdrop, I say that's why the anti-scab legislation is so important. Whether it be a work stoppage or strike, let's face it, that's difficult to begin with. When replacement workers are coming or somebody is doing your work, that puts emotions at a very high level.

Qu'est-ce qui s'est passé? Vous avez dit que le secteur pétrolier et gazier fait de gros profits. Je sais qu'il y a un lien, mais pas avec le projet de loi. J'aimerais savoir ce qui s'est passé. Le secteur pétrolier et gazier engrange des profits énormes, mais les salaires équitables ne sont pas au rendez-vous.

M. McGowan : Oui. Eh bien, en bref, c'est une baisse de salaire qui est en cause, selon nous. C'est pertinent dans le contexte de la discussion que nous avons.

Dans mes observations préliminaires, j'ai dit que le projet de loi anti-briseurs de grève est un outil qui fait partie d'une boîte à outils. Cet outil est nécessaire pour faire croître les salaires, surtout en période de forte inflation, quand le coût de la vie augmente rapidement.

Malheureusement, c'est l'inverse que nous observons. En Alberta, le gouvernement provincial a refusé d'augmenter le salaire minimum pendant six ans, même si le taux d'inflation a augmenté de 18 % pendant cette période. Toutes les autres provinces ont augmenté le salaire minimum, mais l'Alberta, non. On y a compliqué le processus de syndicalisation et la négociation des conventions collectives. La province a même pris des règlements pour que les employeurs puissent aisément éviter de payer des heures supplémentaires.

Tous ces éléments réunis, à mon avis, sont une stratégie de baisse de salaire. Si un autre gouvernement, comme le gouvernement fédéral, présente un projet de loi anti-briseurs de grève, cela incitera des gouvernements comme le nôtre à faire ce qu'ils devraient faire en période de forte inflation, quand le coût de la vie augmente rapidement, soit mettre en œuvre des règles qui favoriseront l'augmentation des salaires plutôt que leur baisse.

La sénatrice Cordy : Vous pouvez tous nous donner votre avis. Monsieur Warren, vous avez parlé de cela. Il semble que tout le monde soit de votre avis sur la question des travailleurs de remplacement qui permettrait d'améliorer les relations de travail. Pourriez-vous nous dire comment cela fonctionnera? Il a déjà été question de cela. Ce n'est pas nouveau. Pourriez-vous parler de cela?

M. Warren : Premièrement, je dirai — comme je le dis à la plupart des employeurs, et à certains de nos plus grands, en particulier — l'ingrédient secret qu'un Canada et un monde concurrentiel peuvent utiliser, surtout face à la concurrence mondiale, c'est celui des relations de travail. C'est l'un des ingrédients secrets pour être une entreprise prospère.

Cela dit, voilà pourquoi le projet de loi anti-briseurs de grève est si important. Qu'il s'agisse d'un arrêt de travail ou d'une grève, soyons francs, c'est une situation difficile en partant. Quand des travailleurs de remplacement s'annoncent ou qu'une personne fait votre travail, cela entraîne une forte charge émotive.

The point I was trying to make that I stumbled through a bit, the reality of what happens is, sooner or later, the strike or lockout is settled. It takes decades, sometimes generations, for workers to get over what management did to them, what they did to their families; they brought in replacement workers.

Again, with some of my experience, many times we see, in bigger companies, the CEOs and big managers are moving every three to five years. Somebody who might have made that decision to bring in replacement workers is long gone. But the workers in the community and local management are still there to deal with it decades later. It's very difficult labour relations.

Senator Cordy: Mr. Ashton, do you have anything to say on that?

Mr. Ashton: Briefly, scabs destroy the relationship between the employers and the workers. Removing them from the equation will obviously improve it.

I'm a rank-and-file member of my union. When I eventually leave office, I go back to working on the docks. If my employer ever tried using scab labour, it would sever any type of relationship for the rest of my time on the waterfront.

A worker always wants to do better because we're proud of the work that we do, the labour that we do with our hands. But if an employer brings in a scab and says, "You are not worthy of it, and so I'm just going to bring in somebody off the street and stick them in your job," when I go back to work, what do you think that is going to make me do?

By removing scabs from the picture, it keeps us at the bargaining table, gets us working and then there are no issues when we go back to work because the employer hasn't done those nasty things to us.

The Chair: Thank you, Mr. Ashton.

Colleagues, we are expecting a bell and votes in the Senate. I am going to scurry us up and be a little bit more diligent on the time so that we don't interrupt. It is difficult to interrupt and come back. I would prefer to get this done in the time that we have.

[Translation]

Senator Carignan: Mr. Warren, you said the bill wasn't perfect, but that it is a first step. What does the bill need to make it perfect?

Le point que j'ai essayé de faire valoir, un peu maladroitement, c'est que tôt ou tard, la grève ou le lock-out prend fin. Il faut parfois des décennies, voire des générations, avant que les travailleurs se remettent de ce que la direction leur a fait, à eux et à leur famille. Elle a fait appel à des travailleurs de remplacement.

Encore une fois, les quelques années d'expérience que j'ai m'ont permis de constater que, souvent, dans les grandes entreprises, les PDG et les membres de la haute direction changent de poste tous les trois à cinq ans. La personne qui a pris la décision de faire appel à des travailleurs de remplacement a beau être partie depuis longtemps, les gestionnaires et les travailleurs locaux sont toujours aux prises avec cette décision des décennies plus tard. C'est très difficile sur les relations de travail.

La sénatrice Cordy : Monsieur Ashton, souhaitez-vous intervenir à ce sujet?

M. Ashton : Brièvement, les briseurs de grève détruisent la relation entre les employeurs et les travailleurs. Le fait de les retirer de l'équation améliorera donc cette relation.

Je suis un membre ordinaire de mon syndicat. Lorsque je quitterai mes fonctions, je retournerai travailler sur les docks. Si mon employeur essayait de faire appel à des briseurs de grève, il romprait toute relation avec moi pour le reste du temps que je passerai sur les quais.

Un travailleur veut toujours faire mieux parce qu'il est fier du travail qu'il accomplit, du travail qu'il fait avec ses mains. Mais si un employeur fait venir un briseur de grève et dit : « Vous n'en valez pas la peine, alors je vais faire venir une personne extérieure et la coller à ton poste », quand je retournerai au travail, que pensez-vous que je ferai?

En éliminant les briseurs de grève, nous restons à la table des négociations, nous travaillons et il n'y a pas de problème lorsque nous reprenons le travail parce que l'employeur ne nous a pas fait subir ces choses désagréables.

La présidente : Merci, monsieur Ashton.

Chers collègues, nous attendons que la cloche sonne et que les votes aient lieu au Sénat. Je vais accélérer la marche et être un peu plus rigoureuse avec le temps afin que nous ne soyons pas interrompus. Il est difficile de s'interrompre et de revenir. Je préférerais que nous en finissions dans le temps qui nous est imparti.

[Français]

Le sénateur Carignan : Monsieur Warren, vous avez dit que le projet de loi n'était pas parfait, mais que c'était une première étape. Que manque-t-il au projet de loi pour qu'il soit parfait?

[English]

Mr. Warren: Yes, the bill isn't perfect, but what I am here to say is that nothing is perfect. It is like bargaining a collective agreement. There is no perfect collective agreement. There is always some give and take.

Would we like to see the 90 days — it was 87, down a bit — yes. Would we like to see it enacted sooner? Yes, and some clarity issues. All in all, I want to say that it is not perfect, but it is so liveable and it is such a step in the right direction, that's why I ended by saying, "Please do everything you can to pass the legislation."

[Translation]

Senator Carignan: I heard some examples. You talked about scabs, but I get the sense that you're talking about areas under provincial jurisdiction. There's a theoretical aspect to the legislation in relation to the aviation sector.

I don't think any scabs could step in to replace airline pilots, ship captains or train engineers. On the issue of trans-shipments, I think workers will have a great deal of leverage if supply chains are cut in the event of a strike at ports or train stations.

The use of replacement workers in these situations is rather theoretical. Do you have any examples under federal jurisdiction? Vidéotron comes to mind, and I met some of their employees to consult on this bill. Do you have any examples under federal jurisdiction of the use of scabs that have a negative impact on employees and strike duration?

[English]

Mr. Warren: Yes. Thanks for asking.

Let me give a recent steelworker example in Sorel, Quebec. We have ocean tugboats. We had about 10 to 12 tugboat drivers that were replaced with replacement workers. That strike — work stoppage — lasted nine months because they could bring in workers. That was nine months of 12 people — yes, it was a small number — but they were not able to provide for their families in the community. That is an example.

Because of the makeup of our union, we have a lot of provincial examples, but that's the most recent one that I could share with you.

Mr. McGowan: Yes, I will give an example, too.

[Traduction]

M. Warren : Oui, le projet de loi n'est pas parfait, mais ce que je veux dire ici, c'est que rien n'est parfait. C'est comme la négociation d'une convention collective. Il n'y a pas de convention collective parfaite. Il y a toujours des concessions à faire.

Nous aimerions que le délai de 90 jours — il était de 87, soit un peu moins — oui. Aimerions-nous qu'il soit promulgué plus tôt? Oui, et il y a des problèmes de clarté. Dans l'ensemble, je tiens à dire qu'il n'est pas parfait, mais qu'il est tout à fait acceptable et qu'il constitue un pas dans la bonne direction. C'est pourquoi j'ai terminé en disant : « Nous vous prions de faire tout votre possible pour adopter ce projet de loi ».

[Français]

Le sénateur Carignan : J'ai entendu des exemples; vous avez parlé de briseurs de grève, mais j'ai l'impression que vous parlez plutôt de domaines de compétence provinciale. Il y a un aspect théorique à la loi par rapport aux avions.

Je ne pense pas qu'il y aura des briseurs de grève chez les pilotes d'avion, de bateau ou de train. Sur la question des transbordements, je crois que vous avez un gros pouvoir d'influence quand vous coupez une chaîne d'approvisionnement s'il y a une grève dans les ports ou dans les gares.

L'utilisation de travailleurs de remplacement dans ces situations est plutôt théorique. Avez-vous des exemples de compétence fédérale? J'ai Vidéotron en tête, et j'ai rencontré leurs travailleurs pour nous sensibiliser au projet de loi. Avez-vous des exemples de compétence fédérale d'utilisation de briseurs de grève qui ont des conséquences négatives sur les employés et sur la durée de la grève?

[Traduction]

M. Warren : Oui, merci d'avoir posé cette question.

J'aimerais citer l'exemple récent des métallurgistes de Sorel, au Québec. Nous avons des remorqueurs. Environ 10 à 12 conducteurs de remorqueurs ont été remplacés par des travailleurs de remplacement. Cette grève — cet arrêt de travail — a duré neuf mois parce qu'ils pouvaient faire venir des travailleurs. Pendant neuf mois, douze personnes — il s'agit certes d'un petit nombre — mais elles n'étaient pas en mesure de subvenir aux besoins de leur famille au sein de la collectivité. Voilà un exemple.

En raison de la composition de notre syndicat, nous avons beaucoup d'exemples provinciaux, mais il s'agit de l'exemple le plus récent que je puisse citer.

M. McGowan : Oui, je vais donner un autre exemple.

First, I will say that introducing anti-scab legislation at the federal level is important for the provinces; whereas, you know 90% of our workers fall under provincial legislation, but —

[*Translation*]

Senator Carignan: That was my understanding. That's the issue.

[*English*]

Mr. McGowan: Setting a precedent is really important, as is setting an example.

The example that I would give from the Alberta experience is the TELUS lockout of 2005. That was an acrimonious dispute. It lasted for many weeks. It affected the livelihoods of literally thousands of Alberta workers and workers outside of the province, and it lasted as long as it did because TELUS was able to scab the work.

One of the reasons I am really pleased about this legislation is because it doesn't make a distinction about how you scab the work, whether it is physically or electronically.

That's what happened in 2005. They basically contracted out the work. They had people outside the jurisdiction — even outside of the country — doing the work. And to the point that has been raised many times before, that undermined the workers' bargaining power and made a mockery of the right to strike.

The Chair: Thank you, Senator Carignan. I'll give you a tiny bit more latitude.

[*Translation*]

Senator Carignan: Let's talk about telecommunications. How do you plan to deal with the call centre situation? Most of these are outside the country, in India and Morocco, for example. It's a rather important issue. How do you see this situation?

[*English*]

Mr. Warren: I see it that they should not be allowed to do it. Let me give the TELUS example. They merged with the United Steelworkers Union approximately 12 years ago. They came to us with 12,000 members. We are probably down to about 4,500 telecoms working with TELUS, as they have contracted out and offshored the work.

Tout d'abord, j'estime que l'introduction d'une loi anti-briseurs de grève au niveau fédéral est importante pour les provinces; en effet, comme vous le savez, 90 % de nos travailleurs relèvent de la législation provinciale, mais...

[*Français*]

Le sénateur Carignan : C'est ce que j'ai compris. L'enjeu est là.

[*Traduction*]

M. McGowan : Il est très important de créer un précédent et de donner l'exemple.

L'exemple que je donnerais pour ce qui est de l'Alberta est le lock-out de TELUS survenu en 2005. Cette dispute a été âpre. Elle a duré de nombreuses semaines. Elle a eu des répercussions sur les moyens de subsistance de milliers de travailleurs de l'Alberta et de l'extérieur de la province, et si elle a duré aussi longtemps, c'est parce que TELUS a été en mesure d'utiliser des briseurs de grève pour effectuer le travail.

L'une des raisons pour lesquelles je suis très satisfait de ce projet de loi est qu'il ne fait aucune distinction quant à la manière dont le travail est confié à des briseurs de grève, que ce soit physiquement ou électroniquement.

C'est ce qui s'est passé en 2005. Ils ont essentiellement confié le travail à des sous-traitants. Des personnes qui se trouvaient à l'extérieur de leur région, voire du pays, ont effectué le travail. Et pour revenir au point qui a été soulevé à maintes reprises, cette situation a sapé le pouvoir de négociation des travailleurs et bafoué le droit de grève.

La présidente : Merci, sénateur Carignan. Je vais vous donner un peu plus de latitude.

[*Français*]

Le sénateur Carignan : Parlons des télécommunications. Comment prévoyez-vous de gérer la situation des centres d'appel? La plupart de ces derniers sont à l'extérieur du pays, comme en Inde et au Maroc. C'est un enjeu assez important. Comment voyez-vous cette situation?

[*Traduction*]

M. Warren : Je pense qu'ils ne devraient pas être autorisés à le faire. Permettez-moi de citer l'exemple de TELUS. Ils ont fusionné avec le Syndicat des métallos il y a environ 12 ans. Ils sont arrivés chez nous avec 12 000 membres. Nous ne sommes probablement plus que 4 500 employés des télécommunications à travailler avec TELUS, car cette entreprise a sous-traité et délocalisé le travail.

Why? Because of this example that Gil McGowan gave. Even more importantly, we are back at the bargaining table, and those were two pieces of collective language we needed to protect the membership, the good-paying jobs and the communities. Our members were so scared because they could scab it out, contract it out and send it overseas.

It was a decent collective agreement in terms of wages and pensions, but those 4,500 workers still feel the threat every day whether they will have a job or not, and, more importantly, this will level the playing field so they have an opportunity to try to bargain some improvements to at least save some of those jobs.

Thank you.

The Chair: Thank you.

Senator Osler: Thank you to all the witnesses for being here today.

I have a quick question to Mr. Warren. We are hearing you ask that the bill be passed quickly, but I did read the United Steelworkers' brief to the House, and it had a recommendation for Bill C-58 to require employers to negotiate with unions for work for conservation purposes, failing which the issue must be determined by the board.

Could you expand on that recommendation for the committee?

Mr. Warren: Well, as we had suggested, and as far as I know, in theory, it is there — that the best two parties to negotiate the conservation of the property of the work is the two parties that know the scalability and what it takes and the community it is within. Then it is my understanding that if not after 15 days, it then goes to a third party to decide, help with or work through with.

Senator Osler: I take it the United Steelworkers Union is content with the language that is currently in the bill?

Mr. Warren: Yes. As I have said, did we look for some additional changes? Yes. But this bill has been a long time coming, we're extremely satisfied and that's why we urge you to pass the bill or to send it to the Senate as soon as possible.

Senator Osler: Thank you, Mr. Warren.

Senator Burey: Thank you so much. I actually feel the passion that you have brought to the table to share the experiences of workers' families and income.

Pourquoi? À cause de l'exemple donné par Gil McGowan. Plus important encore, nous sommes de retour à la table des négociations, et ce sont là deux éléments de langage collectif dont nous avons besoin pour protéger les membres, les emplois bien rémunérés et les collectivités. Nos membres avaient très peur parce qu'ils pouvaient faire appel à des briseurs de grève, sous-traiter leur travail et l'envoyer à l'étranger.

Il s'agissait d'une convention collective décente pour ce qui est des salaires et des pensions, mais ces 4 500 travailleurs ressentent encore chaque jour la menace de pouvoir perdre leur emploi et, plus important encore, ce projet de loi permettra d'uniformiser les règles du jeu afin qu'ils puissent tenter de négocier des améliorations pour au moins sauver quelques-uns de ces emplois.

Merci.

La présidente : Merci.

La sénatrice Osler : Je remercie tous les témoins d'être présents aujourd'hui.

J'ai une brève question à poser à M. Warren. Vous demandez que le projet de loi soit adopté rapidement, mais j'ai lu le mémoire du Syndicat des métallos à la Chambre, qui recommande que le projet de loi C-58 oblige les employeurs à négocier avec les syndicats relativement à la conservation du travail, faute de quoi la question doit être tranchée par le conseil.

Pourriez-vous expliquer cette recommandation au comité?

M. Warren : Comme nous l'avions suggéré, et pour autant que je sache, c'est théoriquement le cas, les deux meilleures parties pour négocier la conservation de la propriété du travail sont les deux parties qui en connaissent l'évolutivité, les exigences et la collectivité dans laquelle il est accompli. Je crois comprendre que si cela ne se fait pas au bout de 15 jours, une tierce partie est chargée de prendre la décision, de contribuer à la prise de décision ou d'y travailler.

La sénatrice Osler : J'en déduis que le Syndicat des métallos est satisfait du libellé qui figure actuellement dans le projet de loi?

M. Warren : Oui. Comme je l'ai dit, avons-nous cherché à apporter des changements supplémentaires? Oui. Mais nous attendons ce projet de loi depuis de longues années, nous sommes extrêmement satisfaits et c'est pourquoi nous vous prions de l'adopter rapidement ou de le renvoyer au Sénat dès que possible.

La sénatrice Osler : Merci, monsieur Warren.

La sénatrice Burey : Merci beaucoup. J'entends vraiment la passion que vous apportez à cette table lorsque vous évoquez l'expérience des familles et les revenus des travailleurs.

You have spoken about the impacts of replacement workers — let me use that word — on violence, the morale and how it decimates communities. We heard from previous panels, however, that unionization is decreasing across the industrialized world, certainly in Canada. You mentioned globalization and offshoring.

This may not even be in this bill, but will this bill have an impact on trying to shore up unionization? Will it make it easier to have a union?

Mr. Warren: I'll keep my answer short. I think organizing workers in the unions will always be a challenge, depending on the employer, but I think levelling the playing field and seeing what organized workers can achieve with a level playing field will bring more people to the union.

Mr. McGowan: I'll answer in two ways. First, I think this legislation is bigger than unions. It's about all workers because unionized workplaces are bellwethers in the labour market. As I said in my opening remarks, we have a problem of declining living standards, wages are not keeping up with inflation, and so we need champions in the labour market who can negotiate wages to pull themselves up and, in the process, pull everyone else up. That's always been the role of labour in both the public and private sectors. When we negotiate good agreements, it pulls everyone else up.

Directly to your question about whether this will discourage people from joining unions and if it will make it harder for us to organize, I would argue the opposite. I mentioned that I was an organizer, and one of the things that discourages people from joining unions is fear of confrontation, but if we take replacement workers out of the equation, it gives workers more confidence that they will actually have the bargaining power necessary to negotiate a first collective agreement and negotiate wage increases. That will make them more likely, not less likely, to join unions.

Senator Burey: I was getting at that. I usually want people to say it, not me. You explained that really well. Thank you.

Mr. McGowan: Thanks.

Senator Petitclerc: I have a quick question about some of the things that we have heard in this committee. Thank you so much for your answers. You have been very clear on balance in negotiation and protection of workers, and I really appreciate that.

Vous avez parlé des effets du recours aux travailleurs de remplacement — permettez-moi d'utiliser ce terme — sur la violence et le moral, et du fait qu'ils déciment les collectivités. Les groupes précédents nous ont toutefois appris que la syndicalisation est en baisse dans le monde industrialisé, et assurément au Canada. Vous avez évoqué la mondialisation et les délocalisations.

Cette question ne figure peut-être même pas dans le projet de loi, mais ce dernier aura-t-il une incidence sur les tentatives de renforcement de la syndicalisation? Fera-t-il en sorte qu'il soit plus facile d'avoir un syndicat?

M. Warren : Ma réponse sera brève. Je crois que la syndicalisation sera toujours difficile, en fonction de l'employeur, mais je pense que le fait d'uniformiser les règles du jeu et de faire en sorte que les travailleurs syndiqués puissent obtenir des résultats dans des conditions équitables amènera plus de personnes à se syndiquer.

M. McGowan : Je vais donner deux réponses. Tout d'abord, je pense que ce projet de loi dépasse le cadre des syndicats. Il concerne tous les travailleurs, car les lieux de travail syndiqués sont des modèles sur le marché de l'emploi. Comme je l'ai dit dans mes remarques préliminaires, nous avons un problème de baisse du niveau de vie. Les salaires ne suivent pas l'inflation, et nous avons donc besoin de champions sur le marché du travail qui puissent négocier les salaires pour augmenter leur niveau de vie et, par la même occasion, celui de tous les autres employés. Cela a toujours été le rôle des syndicats, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Lorsque nous négocions de bons accords, tous les autres salariés en bénéficient.

Pour répondre directement à votre question de savoir si cette mesure découragera les gens de se syndiquer et s'il sera plus difficile pour nous de nous organiser, je dirais que c'est le contraire. J'ai mentionné que j'étais un organisateur, et l'une des choses qui découragent les gens de se syndiquer est la peur de la confrontation, mais si nous éliminons les travailleurs de remplacement de l'équation, les travailleurs auront davantage confiance dans le fait qu'ils disposeront du pouvoir de négociation nécessaire pour négocier une première convention collective et des augmentations de salaire. Ils seront alors plus enclins à se syndiquer, et non le contraire.

La sénatrice Burey : C'est ce que je voulais dire. En général, je veux que ce soit les gens qui le disent, pas moi. Vous l'avez très bien expliqué. Je vous remercie.

M. McGowan : Merci.

La sénatrice Petitclerc : J'ai une brève question à propos de certaines choses que nous avons entendues au sein de ce comité. Je vous remercie pour vos réponses. Vous avez été très clair sur l'importance de l'équilibre pour les négociations et la protection des travailleurs, et je vous en suis très reconnaissante.

One of the things that we have heard from different witnesses, and we have been getting a lot of correspondence in our offices with some worrisome letters warning that this bill could have an impact for Canadians when it comes to breakage of production, I suppose. We heard things about losing connectivity on mobiles and impact on Canadians. I just wanted to have your thoughts on that. Is it something Canadians should worry about?

Mr. Warren: Do you want to give Mr. Ashton an opportunity? I was jumping in all the time.

Senator Petitclerc: Thank you. I would like that as well.

Mr. Ashton: When we were on strike last year for 13 days, all I heard from the media and the employing class is, “You are impacting the country.” I can guarantee that if our employer used scabs, we would probably still be on the picket line right now.

We were out for 13 days. If a 13-day strike affects the Canadian economy so bad that it is going to destroy the economy — because that’s all the employer class was saying, that it would destroy the economy — then our economy is in pretty bad shape if a strike can destroy it or if a strike can hamstring the people of this country.

We have to remember that it was a strike out of the Canadian Union of Postal Workers, or CUPW, negotiations a couple of decades ago that got every single Canadian in this country maternity and paternity leave. The ability for the working class to stick up for themselves without fear of their employers running roughshod over them, using scabs — and scabs is the right word, not replacement workers. Scabs is the right word. Once that fear is alleviated and we’re all on a level playing field at the bargaining table, we can get better things for our members and also for all Canadians in this country. So a little hiccup in the economy, the supply chain or whatever you want to call it or being unable to get a text message right away is a sacrifice I am willing to make, and I know every one of my members and their family members are willing to make because of what we can get for all Canadians. Thank you.

The Chair: Mr. Ashton, I have a question for you. We heard earlier today about the situation with the strike of the Port of Quebec, which has been ongoing for many months. Replacement workers are being used, I understand. From your point of view, when this legislation is passed — and imagine the strike is still going on 12 months from now — what will change in that very conflicted situation?

L’une des choses que nous avons entendues de la part de différents témoins, et nous avons reçu beaucoup de courrier dans nos bureaux contenant des lettres inquiétantes nous avertissant que ce projet de loi pourrait avoir une incidence sur les Canadiens et qu’elle pourrait interrompre la production. On nous a parlé de perte de connectivité sur les téléphones portables et des conséquences que cela aurait sur les Canadiens. Je voulais juste avoir votre avis sur la question. Les Canadiens devraient-ils s’en inquiéter?

M. Warren : Voulez-vous donner l’occasion à M. Ashton de s’exprimer? Je prends toujours la parole.

La sénatrice Petitclerc : Je vous remercie. J’aimerais beaucoup qu’il réponde.

M. Ashton : Lorsque nous avons fait grève l’année dernière pendant 13 jours, les médias et la classe dirigeante n’ont de cesse de nous dire « Vous avez une incidence sur le pays ». Je peux vous garantir que si notre employeur avait eu recours à des briseurs de grève, nous serions toujours en grève.

Nous avons fait grève pendant 13 jours. Si une grève de 13 jours nuit à l’économie canadienne au point de la détruire — car c’est tout ce que la classe patronale disait, qu’elle détruirait l’économie — alors notre économie est en bien mauvais état si une grève peut la détruire ou si une grève peut paralyser la population de ce pays.

Souvenez-vous que c’est une grève née des négociations du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, il y a quelques décennies, qui a permis à tous les Canadiens de ce pays de bénéficier d’un congé de maternité et de paternité. La capacité de la classe ouvrière à se défendre sans craindre que ses employeurs ne l’écrasent, en utilisant des briseurs de grève — et le bon terme est « briseurs de grève », pas travailleurs de remplacement. Le mot « briseurs de grève » est tout à fait approprié. Une fois que cette peur sera apaisée et que nous serons tous sur un pied d’égalité à la table des négociations, nous pourrions obtenir de meilleures conditions pour nos membres et pour tous les Canadiens de ce pays. C’est pourquoi un petit accroc dans l’économie, dans la chaîne d’approvisionnement ou autre, ou le fait de ne pas pouvoir recevoir un SMS immédiatement, est un sacrifice que je suis prêt à faire, et je sais que chacun de mes membres et les membres de leur famille sont prêts à le faire en raison de ce que nous pouvons obtenir pour l’ensemble des Canadiens. Merci.

La présidente : Monsieur Ashton, j’ai une question à vous poser. Nous avons entendu parler plus tôt aujourd’hui de la situation liée à la grève du port de Québec, qui dure depuis de nombreux mois. Je crois savoir que l’on fait appel à des travailleurs de remplacement. De votre point de vue, lorsque ce projet de loi aura été adopté — et imaginons que la grève soit toujours en cours dans 12 mois — que changera-t-il dans cette situation très conflictuelle?

Mr. Ashton: I think that is a question for my lawyer, to be honest with you, or for CUPE's lawyer, to be more specific.

If the anti-scab legislation were in place before those workers were put on the street, that dispute wouldn't be going on right now. They would all be back to work. It is the use of scabs that are keeping those workers, who live and pay taxes in that community, on the street. We need this passed today and moved on.

The Chair: Thank you, Mr. Ashton.

Colleagues, I see no more questions, and there is the bell. I wish to thank our witnesses sincerely for your perspective and your passion. This brings us to the end of this last panel.

Our next meeting on Bill C-58 — it is not over yet — will take place tomorrow at 4:15 p.m. in this same room. As a reminder, we are meeting for clause-by-clause consideration of Bill C-50 at 6:45 p.m. tomorrow, and for this Bill C-58 on Thursday at 11:30. Please contact the Law Clerk for any amendments if you have not done so already, and I encourage you to share your drafted amendments and observations in both official languages with the clerk of the committee. Thank you very much.

(The committee adjourned.)

M. Ashton : Je pense qu'il faudrait poser cette question à mon avocat, pour être honnête avec vous, ou à l'avocat du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, pour être plus précis.

Si la loi anti-briseurs de grève avait été mise en place avant que ces travailleurs ne descendent dans la rue, ce conflit n'existerait pas aujourd'hui. Ils auraient tous repris le travail. C'est l'utilisation de briseurs de grève qui maintient ces travailleurs, qui vivent et paient des impôts dans cette collectivité, dans la rue. Nous devons adopter ce texte aujourd'hui et aller de l'avant.

La présidente : Merci, monsieur Ashton.

Chers collègues, il n'y a plus de questions et la cloche sonne. Je tiens à remercier sincèrement nos témoins d'avoir partagé avec nous leur point de vue et leur passion. Nous arrivons à la fin de ce dernier groupe de témoins.

Notre prochaine réunion sur le projet de loi C-58 — il n'est pas encore terminé — aura lieu demain à 16 h 15 dans cette même salle. À titre de rappel, nous nous réunirons pour l'étude article par article du projet de loi C-50 à 18 h 45 demain, et pour ce projet de loi C-58 jeudi à 11 h 30. Si vous ne l'avez pas encore fait, veuillez communiquer avec la greffière pour présenter des amendements, et je vous encourage à lui faire part de vos amendements et observations dans les deux langues officielles. Merci beaucoup.

(La séance est levée.)
