



PREMIER RAPPORT
DU
COMITÉ PERMANENT DE MODIFICATION DES LOIS

Deuxième session de la

56^e législature

du

Nouveau-Brunswick

le 28 mai 2008

MEMBRES DU COMITÉ

L'hon. M. Burke, c.r., président

M. Kennedy, vice-président

M^{me} Lavoie

M. B. LeBlanc

M. Fraser

M. Brewer

M. C. Landry

M. MacDonald

M. Urquhart

le 28 mai 2008

Assemblée législative du Nouveau-Brunswick

Monsieur le président,

J'ai le plaisir de présenter le premier rapport du Comité permanent de modification des lois.

Le rapport est le fruit des délibérations du comité sur le projet de loi 60, *Loi modifiant la Loi sur les relations industrielles*, qui a été déposé pendant la première session de la 56^e législature et soumis à l'étude du comité.

Le rapport présente les recommandations du comité en ce qui a trait à l'inscription, dans la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick, de dispositions relatives à l'employeur unique.

Je tiens à remercier, au nom du comité, les nombreux témoins qui ont comparu aux audiences publiques, les particuliers et les organisations qui ont présenté des mémoires et, plus particulièrement, M^e Dennis Browne, c.r., qui a aidé le comité à délibérer.

Je remercie en outre les membres du comité pour leur contribution à l'exécution de notre mandat.

Le comité demande à présenter un autre rapport.

Je propose, appuyé par le député de Victoria-Tobique, que le rapport soit adopté par la Chambre.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'assurance de mes sentiments les plus distingués.

Le président du comité,

L'hon. Thomas J. Burke, c.r.

le 28 mai 2008

Assemblée législative du Nouveau-Brunswick

Monsieur le président,

Le Comité permanent de modification des lois demande à présenter son premier rapport de la session.

Le 9 mai 2007, pendant la première session de la 56^e législature, M^{me} Blaney, députée de Rothesay, dépose le projet de loi 60, *Loi modifiant la Loi sur les relations industrielles*. L'objet du projet de loi est d'intégrer à la *Loi sur les relations industrielles* des dispositions relatives à l'employeur unique.

Le 10 mai 2007, sur résolution de la Chambre, le Comité permanent de modification des lois est saisi du projet de loi 60. La résolution constitue le mandat du comité et le fondement du présent rapport.

Le 6 juin 2007, le comité se réunit et décide de mener des consultations populaires au sujet des questions soulevées par le projet de loi 60. En conséquence, des audiences publiques se tiennent le 17 octobre 2007 à la Chambre du Conseil législatif. Le comité reçoit 13 mémoires. Il rencontre aussi des gens du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

Le 6 novembre 2007, le comité se réunit pour examiner les mémoires reçus.

Le 3 avril 2008, le comité retient les services professionnels de M^e Dennis Browne, c.r., associé du cabinet Browne Fitzgerald Morgan & Avis, médiateur, arbitre et ex-président de la commission des relations du travail de Terre-Neuve, pour l'aider dans ses délibérations.

Le comité signale que le projet de loi 60 est mort au *Feuilleton et Avis* à la prorogation de la première session de la 56^e législature, le 6 juillet 2007. Cependant, le comité garde le mandat d'examiner l'objet du projet de loi. Le comité a le plaisir de formuler ses recommandations.

Le comité remercie les témoins qui ont comparu aux audiences publiques ainsi que les particuliers et organisations qui ont communiqué des mémoires.

RÉSUMÉ

Le comité est fermement attaché à la préservation des droits de négociation prévus dans les conventions collectives. Le comité reconnaît que des employeurs de l'industrie de la construction — les employeurs-paravents — « jouent à la chaise musicale » pour tenter de se soustraire aux négociations collectives conclues avec leurs salariés, et ce, en créant des entreprises non syndiquées. Le comité trouve que cette pratique nuit aux négociations collectives et à leurs avantages pour les gens du Nouveau-Brunswick. Le comité juge aussi que la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick ne prévoit pas actuellement de dispositions suffisantes à l'égard de cette pratique.

Le comité adhère en principe à l'objet du projet de loi 60, qui est l'inscription dans la *Loi sur les relations industrielles* de dispositions relatives à l'employeur unique. Les dispositions relatives à l'employeur unique habiliteraient la Commission du travail et de l'emploi à déterminer si un employeur a constitué une nouvelle entreprise à des fins commerciales légitimes ou seulement pour se soustraire à ses obligations vis-à-vis d'un syndicat aux termes d'une convention collective.

Le comité ne recommande pas que le projet de loi 60 soit édicté dans sa forme actuelle. Il est d'avis que le projet de loi doit faire l'objet de certaines révisions pour qu'il soit mieux réglé sur les besoins de l'industrie de la construction. Le comité appuie la solution adoptée dans la *Labour Relations Act* de Terre-Neuve-et-Labrador.

En conséquence, le comité recommande que le gouvernement envisage l'opportunité de modifier la *Loi sur les relations industrielles* afin d'inscrire des dispositions relatives à l'employeur unique pour contrer la pratique de l'exploitation à double volet, qu'exercent des employeurs-paravents en fondant des entreprises parallèles dans l'intention de se dérober aux obligations que leur confèrent des conventions collectives en vigueur.

SOMMAIRE DES CONSTATATIONS

Le comité examine le projet de loi 60, les mémoires reçus ainsi que les exposés faits aux audiences publiques. En conséquence de son examen, le comité détermine que les questions suivantes devraient être abordées : questions à cerner, industrie de la construction au Nouveau-Brunswick, négociations collectives et exploitations à double volet, avantages du projet de loi 60 et de dispositions relatives à l'employeur unique et préoccupations quant au projet de loi 60 et aux dispositions relatives à l'employeur unique.

I) Questions à cerner

Le projet de loi 60 a pour objet de modifier la *Loi sur les relations industrielles* et d'y inscrire des dispositions relatives à l'employeur unique, qui habilite la Commission du travail et de l'emploi, si elle est d'avis que des entreprises connexes sont exploitées sous un contrôle commun, à traiter le regroupement comme s'il ne formait qu'un employeur. Le projet de loi 60 modifie l'article 1 de la *Loi sur les relations industrielles*, lequel, selon les interventions, s'applique à toutes les industries régies par cette loi. Le comité en convient et, aux fins du présent rapport, il limitera ses observations et recommandations à l'industrie de la construction, étant donné que tout l'apport des consultations est venu d'employeurs ou de salariés de cette industrie.

Tout au long des consultations publiques, le comité se voit donner diverses définitions des termes « exploitation à double volet » et « employeur-paravent », termes non définis dans la *Loi sur les relations industrielles*. Il appert que les avis sont partagés entre employeurs et salariés. Dans les interventions du côté des employeurs, il est soutenu que la pratique du double volet est l'exploitation côte à côte, sous la direction d'un même propriétaire, d'entreprises connexes dans l'industrie de la construction, l'une syndiquée, l'autre non syndiquée. Il est en outre soutenu qu'il s'agit souvent d'un procédé commercial légitime en vue de saisir des marchés différents dans l'industrie de la construction.

Dans les interventions du côté des salariés, il est convenu que la pratique du double volet est l'exploitation, par un même propriétaire, d'entreprises connexes, l'une syndiquée, l'autre non syndiquée. Il est en outre soutenu que la pratique, par définition, est un moyen déguisé, pour une partie à une convention collective, de se décharger des obligations prévues dans cette convention : un employeur qui continue d'exploiter une entreprise assujettie à une convention collective crée une entreprise parallèle qui, elle, fonctionne à dessein sans syndicat.

Aux fins du présent rapport et par souci de précision, le comité définit l'exploitation à double volet comme l'exploitation, par un employeur et propriétaire unique, d'entreprises connexes ou parallèles dans l'industrie de la construction, exclusivement contrôlées par lui, et dont l'une est dotée en main-d'oeuvre syndiquée et assujettie aux obligations d'une convention collective, et l'autre pas. Par ailleurs, le comité désigne par « employeur-paravent » celui qui se livre à l'exploitation à double volet expressément pour se soustraire aux obligations que lui confère une convention collective à laquelle il est partie. Le comité est d'avis que cette forme d'exploitation à double volet est illégitime.

II) Industrie de la construction au Nouveau-Brunswick

Il est convenu dans toutes les interventions que l'industrie de la construction est un élément essentiel de l'économie néo-brunswickoise. Il est soutenu que le secteur industriel de l'industrie de la construction est en majeure partie syndiqué, tandis que les secteurs des commerces, des résidences, des établissements et de la voirie ne sont généralement pas syndiqués (il est avancé que 85 % de ces secteurs ne sont pas syndiqués). Les interventions font ressortir que l'économie du Nouveau-Brunswick est relativement petite et que l'industrie de la construction est de nature cyclique, de telle sorte que de nombreux employeurs comptent sur des petits chantiers, comme des travaux à main-d'oeuvre non syndiquée dans le secteur résidentiel, pour faire marcher leurs entreprises en attendant que se présentent de grands travaux à main-d'oeuvre syndiquée dans le secteur industriel. Il est en outre signalé que, généralement, les salariés des secteurs non syndiqués sont moins bien rémunérés et reçoivent moins d'avantages sociaux que ceux et celles du secteur industriel syndiqué.

Il est soutenu dans les interventions que la pratique de l'exploitation à double volet prévaut dans l'industrie de la construction, où les frais de démarrage sont bas, où les activités sont axées sur des projets et où l'infrastructure permanente est limitée. Il est avancé que les salariés syndiqués d'autres industries ne sont généralement pas touchés par cette pratique.

III) Négociations collectives et exploitations à double volet

Dans les interventions du côté des salariés, il est convenu que les négociations collectives sont dans l'intérêt public : elles donnent aux salariés une voix au chapitre et elles favorisent la vitalité économique grâce à des salaires plus élevés, à un pouvoir d'achat plus grand et à une meilleure

qualité de vie pour les salariés. L'important effet stabilisateur des négociations collectives dans l'industrie de la construction est aussi signalé au comité. Il est soutenu que les négociations collectives incitent les employeurs à commercer à armes égales et à devenir plus efficaces et productifs, au lieu de réduire les salaires ou d'exercer des pratiques commerciales peu scrupuleuses afin de réduire les coûts. En outre, il est soutenu, dans les interventions du côté des salariés, que les négociations collectives aident à maintenir un bassin de compétences dans lequel les employeurs peuvent puiser selon les demandes variables de l'industrie et qu'elles permettent à l'industrie de revaloriser ce bassin au moyen de programmes de formation et d'apprentissage. Il est signalé que le Nouveau-Brunswick compte sur l'industrie de la construction pour donner la majeure partie de la formation d'apprentis aux jeunes travailleurs et travailleuses. Les interventions du côté des salariés soulignent aussi le risque élevé de blessures dans l'industrie de la construction et donnent à entendre que les négociations collectives et une industrie stable mènent à des programmes supérieurs d'hygiène et de sécurité et à un moins grand recours aux systèmes d'indemnisation en matière d'accidents du travail.

Le comité a aussi entendu l'avis d'employeurs des secteurs non syndiqués, qui ne sont pas régis par des conventions collectives, et qui soutiennent qu'ils mettent fortement l'accent sur la formation et la sécurité, emploient la majorité des apprentis dans l'industrie et offrent des salaires compétitifs ainsi que des régimes d'avantages sociaux abordables.

Dans les interventions du côté des salariés, il est soutenu que les négociations collectives mènent à l'égalité du pouvoir de négociation, qui est souvent minée par la pratique de l'exploitation à double volet par un employeur-para-vent, du fait que cette pratique va à l'encontre de l'objet des relations de travail, en permettant à un employeur de se dérober à ses obligations. Les salariés signalent la nature féroce-ment compétitive de l'industrie, sa vulnérabilité en cas de différends et sa cyclicité intrinsèque, qui poussent les employeurs à réduire les coûts. Il est avancé que ces facteurs peuvent inciter des employeurs-para-vents à se livrer à l'exploitation à double volet dans l'intention de se soustraire à leurs obligations au titre d'une convention collective.

Les interventions du côté des salariés font valoir que l'exploitation à double volet, par un employeur-para-vent, a de lourdes conséquences aux points de vue économique et social. Il est avancé que cette forme d'exploitation à double volet fait diminuer les salaires et les avantages sociaux, porte préjudice aux programmes d'apprentissage, sape les fondements de la coopération patronale-syndicale, mine la confiance et l'équité dans les relations de travail et réduit la productivité de même que la qualité des travaux. Sont également signalés les litiges coûteux et les arrêts de travail qui surviennent souvent lorsque les pouvoirs de négociation sont inégaux. Le comité a aussi été informé de nombreux cas où une entreprise, une fois son personnel accrédité, se scindait pour former une entreprise non syndiquée, laissant planer, chez les salariés qui s'étaient soumis au processus d'accréditation, l'incertitude quant à leurs emplois.

Les employeurs soutiennent qu'ils ont le droit, reconnu par la Commission du travail et de l'emploi, d'exploiter des entreprises tant dans les secteurs syndiqués que dans les secteurs non syndiqués de l'industrie de la construction. Ils soutiennent que les entreprises parallèles, syndiquées d'un côté et non syndiquées de l'autre, ne sont condamnables que lorsqu'elles ne servent qu'à porter atteinte aux droits de négociation établis.

Les interventions du côté des employeurs font valoir que la pratique de l'exploitation à double volet est nécessaire pour permettre aux employeurs de soutenir la concurrence dans les secteurs

traditionnellement non syndiqués, où les syndicats peuvent, d'une part, être réticents à négocier des conditions équitables ou, d'autre part, être incapables d'assurer une dotation en main-d'oeuvre satisfaisante. Il est signalé que l'on trouve dans la province plus de travail non syndiqué que de travail syndiqué. En outre, il est soutenu que l'exploitation à double volet permet aux employeurs de garder dans leurs effectifs les salariés les plus productifs et de leur donner de l'avancement. Il est aussi soutenu que la compétitivité dans de multiples secteurs permet de maintenir au travail plus de gens de métier pendant de plus longues périodes et que la pratique légitime de l'exploitation à double volet permet de maintenir les coûts à de bas niveaux dans les secteurs non syndiqués de la construction, à l'avantage des consommateurs et consommatrices. Dans les interventions du côté des salariés, il est par contre soutenu que les économies réalisées par un employeur-para-vent par suite de la baisse des coûts de construction sont empochées par l'employeur et ne sont pas transmises aux consommateurs et consommatrices.

IV) Avantages du projet de loi 60 et de dispositions relatives à l'employeur unique

Les interventions du côté des salariés militent en faveur de l'objet du projet de loi 60, qui, de l'avis de ces salariés, est de préserver et non de créer ou d'élargir les droits de négociation. Les salariés signalent que, aux termes du projet de loi, la Commission du travail et de l'emploi gardera toujours la latitude de ne pas octroyer l'accréditation si elle considère que le syndicat demandeur recourt abusivement aux dispositions relatives à l'employeur unique. Il est avancé que le projet de loi renforce et préserve simplement le droit constitutionnel des salariés à la liberté d'association et à la négociation. Le projet de loi habilite la commission à protéger ce droit.

Il est convenu dans les interventions que chaque autorité législative au Canada, sauf le Nouveau-Brunswick, a confié à sa commission du travail, ou à l'équivalent, le pouvoir discrétionnaire de désigner comme employeur unique des entreprises clairement apparentées si elles sont sous un contrôle commun et une direction commune et si elles exercent en gros les mêmes activités. Les salariés ont signalé au comité que la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Lester*, a statué que, faute de disposition législative explicite, une commission du travail ne peut faire une déclaration d'employeur unique. Il est donc soutenu qu'il faut légiférer en ce sens. De plus, la Cour suprême a statué qu'une déclaration d'employeur unique ne peut s'appliquer que lorsque cela permet de réaliser des objectifs valides en matière de relations de travail, ce qui, est-il avancé, n'empêche pas un employeur de l'industrie de la construction de fonder, à des fins commerciales légitimes, plusieurs entreprises, tant syndiquées que non syndiquées.

Dans les interventions du côté des salariés, il est soutenu que le projet de loi 60 restaure simplement les modalités pratiquées par la Commission du travail et de l'emploi avant l'arrêt *Lester*. Le projet de loi permet à la commission de soulever le voile corporatif pour déterminer l'objet de l'exploitation à double volet. Il lui permet de retracer la structure des corporations et d'analyser les relations réelles en matière d'emploi. Si les relations d'emploi sont compromises en matière de relations de travail, et non à des fins de commerce ou d'affaires, les droits des salariés assujettis à une convention collective peuvent être protégés.

Du côté des salariés, il est signalé que le projet de loi s'inspire de la loi ontarienne dans laquelle sont inscrites les dispositions sur l'employeur unique, ce qui, selon les interventions, est avantageux car la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick s'inspire de la loi ontarienne aussi. Ainsi, la jurisprudence de l'Ontario serait pertinente et pourrait être appliquée par la Commission

du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick en ce qui a trait aux dispositions relatives à l'employeur unique.

Les interventions des salariés font valoir que l'objet du projet de loi 60, celui d'éliminer la pratique de la double exploitation par des employeurs-paravents, rétablira l'équité, l'équilibre et la stabilité dans l'industrie, réduira les tensions et les différends, minimisera les accidents du travail et les coûts de l'indemnisation des personnes blessées en milieu de travail, réduira les effets négatifs de l'économie parallèle, rehaussera l'offre de main-d'oeuvre qualifiée, assurera la qualité de la construction et maintiendra les coûts de construction à des niveaux compétitifs.

Les interventions des salariés font en outre valoir que la pratique de la double exploitation par des employeurs-paravents mène à l'exode de gens de métier du Nouveau-Brunswick et avancent que le projet de loi aurait pour effet d'encourager la main-d'oeuvre qualifiée à ne pas s'expatrier. Il faut noter que, dans les interventions des employeurs, il est avancé qu'aucune preuve ne vient à l'appui d'une telle prétention. Les interventions du côté des salariés font aussi valoir que, puisque le Nouveau-Brunswick est la seule province sans dispositions législatives relatives à l'employeur unique, il s'en trouve désavantagé sur le plan du recrutement et du maintien des effectifs. La province connaît une pénurie de gens de métier, et il faut qu'elle crée un contexte propre à accroître la productivité et la compétitivité. Dans les interventions du côté des salariés, il est soutenu qu'interdire aux employeurs de se soustraire à leurs obligations ferait voir que la province prend au sérieux l'application de normes du travail comparables à celles du reste du Canada.

V) Préoccupations quant au projet de loi 60 et aux dispositions relatives à l'employeur unique

Il est reconnu, dans les interventions du côté des employeurs, que le Nouveau-Brunswick est la seule province sans loi sur l'employeur unique, mais il est soutenu que la province est particulière et doit se donner les lois qui répondent à ses besoins particuliers. La plupart des interventions des employeurs font valoir que le problème des employeurs-paravents existe bel et bien dans l'industrie de la construction mais que le projet de loi 60 devrait viser plus précisément ces employeurs-paravents. Il est soutenu que le projet de loi ne démarque pas, d'une part, la propriété commune, et, d'autre part, la propriété commune visant à miner des relations de négociation. Les employeurs soutiennent que le projet de loi 60 est trop vaguement libellé et pourrait porter atteinte à leur droit d'exploiter des entreprises dans les secteurs syndiqués et les secteurs non syndiqués de la construction. Ils avancent que le projet de loi devrait préciser que la Commission du travail et de l'emploi ne peut faire une déclaration d'employeur unique que si l'autre entreprise n'a été créée que pour se soustraire à des obligations conférées par une convention collective. La propriété commune, sauf instituée en vue de torpiller une convention, est légitime et opportune dans l'industrie de la construction, et le projet de loi devrait faire la distinction entre les deux pratiques. Il est signalé que de nombreux employeurs exploitent des entreprises légitimes dans le secteur industriel syndiqué ainsi que dans les secteurs commercial et résidentiel non syndiqués.

Dans les interventions du côté des employeurs, il est soutenu que des consignes claires ne sont pas données à la Commission du travail et de l'emploi quant aux critères qui doivent s'appliquer pour rendre une déclaration d'employeur unique. La *Labour Relations Act* de Terre-Neuve-et-Labrador

est invoquée, laquelle exige explicitement un objet lié aux relations de travail et ne permet à la commission du travail de cette province de faire une déclaration d'employeur unique que s'il est nécessaire de préserver les droits de négociation ou d'empêcher un employeur de contourner la loi. Il est important de noter que des interventions du côté des salariés appuient aussi les dispositions additionnelles dans la loi de Terre-Neuve-et-Labrador, tandis que d'autres interventions estiment que ces dispositions sont superflues, puisqu'elles se fondent sur les jurisprudences d'autres ressorts, qui guideraient la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick peu importe le libellé exact de la loi néo-brunswickoise.

Les interventions ont aussi servi à signaler que la loi de Terre-Neuve-et-Labrador a maintenu les droits acquis des entreprises fondées avant l'édition de cette loi. Il est suggéré qu'il en soit de même pour toute loi du Nouveau-Brunswick sur l'employeur unique.

Des interventions du côté des employeurs font valoir que la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick vise déjà la pratique de l'exploitation à double volet par des employeurs-paravents. Les mécanismes suivants sont signalés : déclarations de succession, plaintes à l'égard des pratiques déloyales de travail et réexamens des ordonnances d'accréditation. Il est de plus signalé que les syndicats peuvent négocier des clauses, dans les conventions collectives, contre l'exploitation à double volet. Des intervenants et intervenantes du côté des salariés contestent cette thèse et prétendent que les mécanismes en question ne suffisent pas à contrer la double exploitation par des employeurs-paravents et que, plus précisément, les droits du successeur ne s'appliquent qu'en cas de vente ou de cession d'une entreprise. La propriété commune de deux entreprises n'est pas un motif suffisant pour obtenir une déclaration de succession. Ils font en outre observer qu'une plainte pour pratique déloyale de travail est aussi une procédure insuffisante, parce qu'elle est généralement employée pendant le processus d'accréditation pour établir qu'un employeur n'a pas déployé les efforts voulus pour conclure une convention collective et qu'elle n'est pas faite pour s'appliquer à la pratique de l'exploitation à double volet. Les interventions du côté des salariés font aussi valoir que, si une voie de droit s'offre déjà, il ne devrait donc pas y avoir d'opposition à d'autres mesures législatives précisant les droits des salariés. Enfin, un représentant de la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick reconnaît qu'un problème se pose relativement aux moyens dont disposent les salariés en vertu de la loi en vigueur mais se refuse à émettre des hypothèses sur la portée de ce problème.

Du côté des employeurs, des interventions font état de préoccupations selon lesquelles les dispositions relatives à l'employeur unique seraient abusivement employées pour étendre les droits de négociation à des entreprises non syndiquées légitimes. Il est avancé que les employeurs ne seraient plus compétitifs dans les secteurs non syndiqués et que des emplois seraient par conséquent perdus. Les salariés pourraient donc être forcés d'accepter l'accréditation sans consultation préalable et à leur détriment. En outre, certains employeurs actifs dans les secteurs non syndiqués déclarent qu'ils pourraient renoncer à faire des affaires dans le secteur syndiqué, de crainte que cela mène à l'accréditation de leur entreprise non syndiquée. Cependant, le comité est avisé que l'expérience vécue ailleurs atteste que les dispositions relatives à l'employeur unique servent généralement de bouclier plutôt que d'épée — qu'elles servent à protéger, et non à amplifier, les droits de négociation — et que ces dispositions adoptées ailleurs n'ont pas mené à des abus ou à un surnombre de demandes.

Du côté des employeurs, des interventions font valoir que le projet de loi, en plus de viser injustement les employeurs qui désirent exercer leurs activités dans les secteurs tant syndiqués que non syndiqués de l'industrie de la construction, ne tient pas compte des salariés qui décident d'occuper à leur gré, sans ingérence, des emplois tant syndiqués que non syndiqués. De par sa nature, la construction est une industrie où la mobilité est une constante, car la main-d'œuvre recherche les meilleures conditions d'emploi et des salaires qui valent, et les employeurs soutiennent qu'ils devraient conserver leur droit d'être actifs eux aussi dans les secteurs syndiqués et les secteurs non syndiqués. En réponse, les interventions du côté des salariés font valoir, d'une part, que le projet de loi n'interdit pas aux employeurs de créer, à des fins légitimes, des entreprises syndiquées et des entreprises non syndiquées et, d'autre part, que la plupart des salariés préféreraient travailler dans un secteur syndiqué en raison des meilleurs salaires et avantages sociaux.

Du côté des employeurs, il est soutenu que le projet de loi 60 est une réaction excessive à un problème qui se pose rarement dans l'industrie, étant donné le faible nombre de plaintes en matière d'employeur unique. Il est par ailleurs soutenu que le projet de loi a été déposé prématurément, sans que soient connues l'ampleur du problème ni les répercussions du projet de loi sur l'industrie. En réponse, les salariés indiquent que le nombre de plaintes en matière d'employeur unique est faible parce que le mécanisme n'existe pas au Nouveau-Brunswick. Ils présentent au comité une liste de 47 compagnies qui, selon eux, sont des employeurs-paravents qui pratiquent la double exploitation, bien qu'un grand nombre de ces compagnies le nient.

Des interventions du côté des employeurs font valoir que, avant de modifier la *Loi sur les relations industrielles*, il faudrait que les représentants et représentantes des employeurs et des salariés s'accordent sur les changements à apporter, ce qui n'a pas été fait pour le projet de loi 60. Il est soutenu que l'accord général de l'industrie est crucial et que le gouvernement a toujours hésité à modifier la loi sans cet accord. Il est soutenu que changer les lois du travail de la province pour des motifs politiques, sans négociation ni accord général, serait une rupture complète avec un passé de relations de travail harmonieuses. Selon les interventions, c'est grâce à la formule de l'accord général et à la tradition de mise au point, par les parties prenantes, de solutions adaptées que les relations de travail dans la province sont stables depuis 30 ans. Il faut noter que les interventions du côté des employeurs militent contre l'imposition d'échéances pour l'atteinte d'un accord, de crainte que l'épée de Damoclès nuise aux négociations.

Pour ce qui est de l'accord général, selon les interventions du côté des salariés, la double exploitation par des employeurs-paravents est un problème de longue date, il est impossible de trouver un compromis assuré, l'occasion d'en venir à un accord est passée, et il est temps que le gouvernement s'occupe de la question en édictant des dispositions législatives sur l'employeur unique. Il est aussi avancé de ce côté que la province jouit de relations de travail stables en raison de la volonté des syndicats de consentir à des conventions à long terme et de leur volonté à permettre certains chantiers mixtes, où des salariés tant syndiqués que non syndiqués travaillent, dans l'espoir de montrer aux employeurs que les employés syndiqués bénéficient d'une formation et de compétences supérieures.

RECOMMANDATIONS

Le comité a étudié sérieusement les avis et l'apport obtenus au cours des consultations publiques et auprès de M^e Dennis Browne, c.r. Le comité appuie et encourage fortement la négociation collective et le principe d'une rémunération équitable pour tous les salariés. Le comité croit aussi fermement en la préservation des droits de négociation prévus dans les conventions collectives. Le comité appuie le droit des employeurs et des salariés à exercer leurs activités dans les secteurs tant syndiqués que non syndiqués de l'industrie de la construction, pour autant qu'ils ne compromettent pas d'obligations prévues dans des conventions collectives. Le comité reconnaît que des employeurs-paravents dans l'industrie de la construction tentent de se soustraire aux conventions collectives conclues avec leurs salariés en créant des entreprises non syndiquées. Le comité estime que cette pratique porte atteinte au processus de négociation collective et aux avantages qu'il procure aux gens du Nouveau-Brunswick. Le comité constate aussi que la *Loi sur les relations industrielles* ne comporte pas actuellement de dispositif satisfaisant à l'égard de cette pratique. Le comité juge aussi que l'édiction de dispositions législatives appropriées relatives à l'employeur unique serait une solution et ne limiterait pas le droit des employeurs à exploiter légitimement des entreprises dans les secteurs tant syndiqués que non syndiqués de l'industrie de la construction.

Le comité adhère en principe à l'objet du projet de loi 60, qui est l'inscription, dans la *Loi sur les relations industrielles*, de dispositions relatives à l'employeur unique. Cependant, le comité ne recommande pas que le projet de loi 60 soit édicté dans sa forme actuelle. Il est d'avis que le projet de loi doit faire l'objet de certaines révisions pour qu'il soit mieux réglé sur les besoins de l'industrie de la construction.

Le comité appuie la solution adoptée dans la *Labour Relations Act* de Terre-Neuve-et-Labrador, qui exige un objet lié aux relations de travail et permet à la commission du travail de cette province de faire une déclaration d'employeur unique s'il est nécessaire de préserver les droits de négociation. Le comité juge aussi qu'il devrait être envisagé d'édicter un texte qui consacre les droits acquis des entreprises existantes.

Le comité recommande en conséquence de ne pas aller de l'avant, à ce stade-ci, avec le projet de loi 60, *Loi modifiant la Loi sur les relations industrielles*.

Le comité recommande en outre que l'Assemblée législative exhorte le gouvernement à envisager l'opportunité de modifier la *Loi sur les relations industrielles* afin d'inscrire des dispositions relatives à l'employeur unique pour contrer la pratique de l'exploitation à double volet, qu'exercent des employeurs-paravents en fondant des entreprises parallèles dans l'intention de se dérober aux obligations que leur confèrent des conventions collectives en vigueur.