

*Budget—M. Munro (Esquimalt-Saanich)*

Nous avons envisagé la possibilité de proposer que le recours à la grève soit interdit dans la loi établissant le système proposé. Même s'il était convaincu que dans bien des secteurs de la Fonction publique une grève serait tout à fait indéfendable et un lock-out, impensable, le comité a décidé de ne pas recommander l'interdiction de la grève par voie législative. Lorsqu'on a analysé l'histoire récente de la Fonction publique, on en a conclu qu'il serait difficile de justifier une interdiction par des motifs de besoin manifeste. On a également conclu que même si une grève était déclenchée, le gouvernement aurait les moyens nécessaires pour y faire face. A l'heure actuelle, la plupart des employés auxquels le système proposé s'appliquerait n'auraient pas le droit de grève et seraient exposés à des mesures disciplinaires de la part de leur employeur s'ils devaient participer à une grève. Il n'y a rien dans les recommandations du comité qui vise à changer la situation.

Le gouvernement de M. Pearson a fait fi de cette recommandation et il a intégré à la loi le droit de grève. Ça été l'une de ses erreurs. Maintenant, on ne peut s'y soustraire. Ce ne sera pas facile de la supprimer par une modification ou par une autre mesure législative.

A mon avis, nous devons supprimer la nécessité d'y recourir. Si les négociations collectives sont adaptées et efficaces, ce devrait être possible. La seconde erreur du gouvernement Pearson dans l'élaboration de cette mesure législative est la faiblesse des dispositions relatives à la formation des syndicats. Comme dans le cas précédent, le gouvernement de l'époque, dont le gouvernement actuel est l'héritier légitime, n'a guère réfléchi à ce problème et, par voie de conséquences, n'a pas réussi à amener à la table des négociations des agents accrédités, directement responsables de leurs mandants. A cause de cette conséquence, des employés sont actuellement représentés à la table des négociations par des porte-parole sur lesquels ils n'ont aucun contrôle et qui ne s'intéressent pas réellement à l'issue des négociations.

Sans vouloir désigner personne, individu ou organisme, j'estime qu'une unité de négociation devrait se composer de personnes auxquelles s'appliquera l'accord conclu. Le recours à des substituts n'est guère satisfaisant. L'unité de négociation peut devoir faire appel à des spécialistes en matière de négociations, mais la décision finale d'accepter ou de rejeter les offres faites devrait revenir à des négociateurs responsables devant ceux auxquels le règlement s'appliquera.

Je voudrais citer une autre erreur faite dans l'élaboration de la loi initiale. Pourquoi le Conseil du Trésor doit-il être à la fois juge et partie dans la négociation collective. Peut-être parce que c'est l'organisme du gouvernement qui tient le plus fermement les cordons de la bourse. Je peux le comprendre, mais il y a conflit d'intérêts. Est-il réellement un porte-parole valable pour l'administration de tous les ministères? Est-il un porte-parole valable pour le grand public? J'accepterais le Conseil du Trésor comme conseiller, mais non comme principal intéressé dans le conflit entre les employés et l'employeur.

Ces trois maladresses ayant été commises, il nous faut maintenant en payer les pots cassés et essayer de nous tirer d'affaire sans détruire la réputation ni le moral de la Fonction publique dont le Canada a tout lieu d'être fier. Pour remédier à ces gaffes magistrales, j'envisage une restructuration complètement du processus de négociations collectives, en quatre étapes, de grandes étapes, certes, mais pas plus de quatre. D'abord, il faut repenser tout le système de A à Z pour qu'il réponde aux besoins des fonctionnaires.

D'après ce que je vois, il faut avant tout que les fonctionnaires unissent leurs efforts pour négocier d'une manière pratique, comme le font déjà, par exemple, les membres des professions libérales, et que les assemblées

générales formées par ces employés, qu'on les appelle syndicats ou par un autre nom—élisent au scrutin secret un certain nombre d'entre eux comme délégués syndicaux ou agents négociateurs chargés de représenter leurs intérêts lors des négociations collectives. Si tous les syndicats ainsi formés voulaient s'unir en une alliance ou fédération, de manière à pouvoir faire front commun sur un certain nombre de questions, rien ne les en empêcherait, mais eux seuls pourraient en décider, et cette décision devrait être prise par vote secret. A cet égard tout au moins, on s'écarterait des pratiques adoptées par les syndicats ouvriers. On tiendrait compte des particularités de la Fonction publique qui la distinguent des secteurs privé et industriel. On peut en dire autant de l'autre partie dans les négociations collectives, c'est-à-dire l'administration et c'est le deuxième élément, à mon avis, dans le projet de réorganisation des négociations collectives.

● (2030)

A l'heure actuelle, le Conseil du Trésor représente l'administration; cependant le Conseil du Trésor n'a pas, sauf dans le cas de ses propres employés, à subir les répercussions du marché qui intervient. Le Conseil du Trésor a évidemment un rôle à jouer, car c'est lui qui a la haute main sur les fonds publics. Mais est-il logique que pour ces raisons seulement il ait le droit de décider de tous les aspects des conditions de travail de tous les employés de la Fonction publique? L'administration devrait assurément jouer un rôle plus direct et demander conseil au Bureau du Trésor sur les incidences financières des propositions formulées.

L'administration est l'autre pôle de ce processus de négociation. Mais on peut se demander comment elle peut négocier lorsque les employés viennent de si nombreux ministères et travaillent sous la direction de tant de gestionnaires? Dans le cas où l'unité de négociation des employés est composée de membres venant de divers ministères et, conformément aux propositions précitées, a confié sa cause à une équipe composée de ses propres membres, j'estime que l'unité de négociation de l'administration composée de membres venant de ces mêmes ministères devrait faire sensiblement la même chose, c'est-à-dire se consulter au sujet des services de sténographes, de commis ou de conducteurs de véhicules dont ils dépendent tellement, et choisir une équipe de négociation pour les représenter à la table des négociations. De la sorte, les deux parties en cause en arrivent éventuellement à s'engager directement dans l'élaboration de la formule globale. Chaque équipe connaît ses propres exigences et sait à quoi elle peut s'attendre de l'autre.

Toute tentative de négociation aux termes d'une procédure intermédiaire est non seulement un non-sens mais elle conduit inévitablement à des malentendus et à du mécontentement.

Ma formule prévoit comme troisième élément de fournir un terrain où ces négociateurs peuvent se rencontrer et discuter. Je l'appellerais le tribunal de négociation d'intérêt public, qui serait de caractère permanent et comptable directement au Parlement de ses échecs et de ses réussites. Il devra avoir à sa disposition des mécanismes semblables à ceux qu'a aujourd'hui la Commission des relations de travail dans la Fonction publique par exemple, pour les appels, les accréditations. En général cependant, il sert simplement de terrain où l'équipe de la direction et celle des employés peuvent négocier face à face.