

Société canadienne des postes

permanent et généralisé comme moyen plus efficace de résoudre les différends qui surgissent à propos des modalités d'emploi.

• (1740)

L'arbitrage, monsieur le Président, joue certainement un rôle important et légitime dans le processus de la négociation collective au Canada. Tout d'abord, il en est fait mention explicitement dans le Code canadien du travail, en relation avec la résolution des conflits qui naissent pendant la durée d'une convention collective, c'est-à-dire des conflits au sujet de l'approbation et de l'interprétation des dispositions des conventions négociées. En outre, dans des circonstances spéciales, alors que tous les aspects de la situation l'exigent, le Parlement invoque l'arbitrage obligatoire pour régler les questions non résolues dans un conflit de réglementation particulier. Cependant, monsieur le Président, l'arbitrage obligatoire a été régulièrement rejeté par le gouvernement canadien comme modèle préféré en matière de résolution de conflit.

Le système de l'arbitrage obligatoire n'a pas prouvé son efficacité en ce qui touche la prévention des grèves dans les pays où on l'a utilisé régulièrement. L'Australie en est un exemple. Monsieur le Président, en 1904, ce pays adoptait la *Commonwealth Conciliation and Arbitration Act* qui interdisait absolument les grèves et les lock-out. En 1904. Selon ceux qui l'avaient conçue, la Loi prévoyait le remplacement entièrement efficace de ce qu'on appelait le processus violent et barbare de la grève et du lock-out. Néanmoins, le mouvement syndical australien n'a jamais réellement accepté le retrait du droit de grève.

En 1979, 75 ans plus tard, le ministre australien des relations industrielles a fait les commentaires suivants au sujet des relations professionnelles en Australie durant les années 1920:

L'expérience de cette décennie serait instructive quand elle ne démontrerait qu'une chose: le gouvernement ne peut pas empêcher les grèves en adoptant des lois qui les interdisent. Dans une démocratie, le peuple ne saurait être forcé de travailler s'il refuse de le faire... jusqu'à 1930. La *Conciliation and Arbitration Act* interdisait absolument les grèves. Or, cette période n'en fut pas moins la plus sujette aux grèves dans l'histoire de l'Australie.

Et c'est un exemple frappant. Je me souviens d'ailleurs, au début des années 1960, le premier ministre du Québec, M. Lesage, avait dit: «La Reine ne négocie pas avec ses sujets.» C'est drôle que pas longtemps après, ils se sont assis à la même table de négociation. Le monde a évolué, monsieur le Président!

Le reste de l'expérience australienne sous l'empire de la même Loi, dans les années 1930 et les années suivantes, est l'histoire de plus d'un demi siècle de modifications législatives qui ont tenté d'adapter la Loi à cette réalité, savoir que l'arbitrage obligatoire n'est pas une solution à un conflit qui porte sur les modalités et les conditions de travail.

En 1930, l'interdiction absolue de la grève dans l'administration fédérale de l'Australie a été annulée. En 1930, à peine 20 ans après. Par la suite, on a fait confiance beaucoup plus aux dispositions pénales de la Loi qui s'accompagnaient d'un dédale de capacités requises et de conditions pour leur application, et le recours à la grève et au lock-out qui entraînerait une désorganisation du commerce entre les États pouvait donner lieu à des poursuites au niveau criminel. Vers la fin des années 1960, monsieur le Président, comme les syndicats refusaient de payer les amendes imposées, le système de sanctions s'est

effondré. Cela a donné lieu à une révision des procédures applicables dans le cas d'outrage au tribunal. Maintenant, lorsqu'il y a violation d'une condition d'un contrat, les parties ont une seconde chance. Elles peuvent encore une fois recourir aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant que les dispositions pénales de la Loi ne soient appliquées.

Je sais, monsieur le Président, que mon temps est très limité. Mais cela prouve au moins une chose, l'expérience australienne, que ce n'est pas parce qu'on interdit un droit de grève ou un droit de lock-out par une loi qu'on règle le conflit et ce n'est pas parce qu'on met des pénalités hors du commun qu'on le règle non plus. Et j'ai été directeur du personnel pendant un bon bout de temps, pour avoir négocié à une table de négociation provinciale, avoir défendu... j'étais absolument contre le fait d'imposer des pénalités de 60 000 \$ par jour à un chef syndical, cela ne se fait pas, pour savoir que ce n'est pas réaliste, monsieur le Président, et il y a des modifications à apporter à ce projet de loi.

Je félicite mon collègue d'avoir eu le courage de le présenter. Mais, monsieur le Président, je pense qu'on peut trouver autre chose.

Mme Monique B. Tardif (secrétaire parlementaire du ministre de la Santé nationale et du Bien-être social): Monsieur le Président, la motion qui est à l'étude aujourd'hui en est une dont l'importance est capitale pour le système de négociations collectives, et je pense que nous devons nous demander quels sont les facteurs dont il faut tenir compte pour l'étude de cette motion.

Monsieur le Président, nous avons eu plusieurs motions semblables dans le passé. Nous avons également reçu des appels de divers milieux nous demandant d'apporter une révision en profondeur à notre système de négociations collectives. Nous recevons sans cesse des recommandations de gens très bien intentionnés nous demandant de changer notre système de relations industrielles et en supprimer les grèves et les *lock-outs*.

Monsieur le Président, je dis «bien intentionnés» parce que ces gens pensent habituellement aux répercussions que les arrêts de travail exercent sur les tiers innocents qui n'ont pas leur mot à dire dans le règlement du conflit qui les touche. Quoique bien intentionnés, ces gens ignorent généralement la complexité des conflits sociaux et l'importance des pratiques de relations industrielles, y compris du droit de recourir aux sanctions économiques qui ont été établies après des dizaines d'années d'expérience au Canada et dans d'autres grandes démocraties industrialisées.

Nous avons, au Canada, l'un des systèmes les plus raffinés qui permet aux employeurs et aux syndicats de résoudre leurs conflits, et c'est un système qui fait l'envie des autres pays du monde. Notre système de négociations collectives donne aux employeurs et aux syndicats l'entière liberté de résoudre leurs conflits par négociations directes, sans l'intervention de l'État. Dans certains pays, les parties ne disposent même pas de cette liberté fondamentale.

Grâce aux dispositions relatives à la conciliation et à la médiation, les employeurs et les syndicats assujettis à la Partie V du Code canadien du travail ont toutes les possibilités d'engager des négociations directes et de résoudre les impasses qui se posent parfois dans les négociations collectives. Si le