

*Les subsides*

les relations de travail soit équilibrée et réaliste et généralement acceptable pour les deux parties. On a beaucoup écrit sur les oppositions qui caractérisent la négociation collective et il serait utopique de croire que les travailleurs et les patrons peuvent faire l'unanimité en matière de relations de travail. Cependant, il est essentiel d'obtenir l'accord sur le plus grand nombre de sujets possible et d'obtenir l'avis de spécialistes des relations de travail sur un sujet aussi complexe. C'est ce qu'ont fait le Congrès du travail du Canada et d'autres centrales syndicales et tous les principaux employeurs assujettis à la loi fédérale.

En 1972, le gouvernement a proposé ce que j'appellerais des modifications radicales au Code concernant l'implantation de changements technologiques pendant l'application d'une convention collective, et d'autres modifications sont nécessaires, afin de rendre la procédure tout à fait juste. Avant 1972, en vertu de la théorie des droits de la direction, les employeurs pouvaient signer une convention collective avec un syndicat pour deux ou trois années et introduire aussitôt après des changements technologiques ce qui modifiait complètement les conditions de travail et la vie des employés, et, bien entendu, les termes de l'entente conclue. Il en a résulté une énorme agitation ouvrière et, en fait, une grève sauvage importante au CN qui a paralysé tout son réseau de transport.

Les dispositions relatives au progrès technologique introduites dans le Code canadien du travail en 1972 interdisaient aux employeurs d'introduire des changements technologiques pouvant nuire à un grand nombre d'employés au cours de la durée de l'entente à moins d'en avoir dûment avisé l'agent négociateur et d'avoir négocié avec le syndicat. La législation forçait les parties à inclure dans leur convention collective des dispositions et une procédure relatives à l'évolution technologique. Dans le cas contraire, un syndicat pouvait s'adresser au Conseil canadien des relations du travail, afin d'obtenir l'autorisation de rouvrir la convention collective dans les cas où des changements technologiques avaient été introduits sans que le syndicat n'en soit avisé et sans que des négociations aient eu lieu. Je le répète, monsieur le Président, à l'époque d'aucuns ont considéré cette législation comme extrêmement radicale et depuis, seules trois provinces ont imité le gouvernement fédéral. Dans le projet de loi présenté récemment, le gouvernement donne encore plus de poids aux dispositions relatives aux changements technologiques en prévoyant un avis de 120 jours, délai qui est supérieur à tout ce qui est prévu dans les lois provinciales.

On a également apporté d'autres modifications de forme à ces articles, dans le but d'encourager davantage les parties à aborder la question des changements technologiques dans le cadre de la négociation collective. Que nous le voulions ou non, notre société—à l'instar, en fait, de toutes les sociétés industrialisées—continuera d'évoluer rapidement. Nous pouvons en être pratiquement certains à en juger par l'évolution technologique stupéfiante que nous connaissons à l'heure actuelle. Cependant, à mon avis, notre devoir en tant que législateur demeure pratiquement le même; il s'agit de s'assurer que tous les Canadiens sont en tout temps et en tout lieu traités de façon équitable. Selon moi, l'une des façons d'y parvenir est de préserver la procédure de négociation collective.

Comme les députés le savent, par la négociation collective les travailleurs et les employeurs fixent la rémunération et les conditions de travail. C'est, selon moi, l'une des plus importantes inventions sociales de notre temps et elle a très bien servi notre pays. Cependant, malgré son utilité sociale, la négociation collective fait l'objet d'attaques soutenues. Comme le ministre du Travail l'a signalé dans sa déclaration, des gouvernements de toutes les tendances politiques, inquiets des coûts croissants et des perturbations économiques, interviennent peut-être trop souvent dans la procédure de négociation collective. On n'a pas vraiment songé aux effets à long terme de ces interventions. Pour ma part, j'espère qu'il deviendra de moins en moins nécessaire d'intervenir lorsque les gouvernements, les syndicats et les employeurs auront fini par mieux comprendre que ce n'est pas simplement une façon de résoudre des différends qui est en jeu mais bien notre confiance dans le processus démocratique.

• (1700)

Je voudrais maintenant me pencher sur d'autres modifications qui sont contenues dans le projet de loi C-34 et qui, selon moi, contribuent à faciliter le fonctionnement de ces accords. Elles découlent des suggestions qu'ont faites ceux qui négocient en vertu des dispositions du Code. En ce qui a trait au Conseil canadien des relations du travail, le gouvernement se propose d'apporter un certain nombre de modifications administratives qui ont pour objet d'assouplir la procédure, afin que ceux qui doivent traiter avec le Conseil soient moins exaspérés.

Les députés savent très probablement qu'il n'y a rien d'aussi irritant que d'avoir affaire à une bureaucratie surchargée de travail qui se trouve encore davantage encombrée par sa propre réglementation et ses propres chinoïseries administratives. Je me réjouis de voir que le gouvernement propose des modifications à l'article du Code concernant les qualités de la représentation. Cet article exige que les syndicats représentent de façon juste tous les membres de l'unité de négociation. C'est une obligation raisonnable étant donné que les individus et les minorités membres de groupes plus vastes ont toujours besoin d'être protégés. Il est cependant nécessaire d'équilibrer les droits de l'individu et ceux du syndicat. Ces dernières années, les systèmes d'arbitrage des griefs sont devenus engorgés. Afin d'y remédier, la modification propose d'adopter la formule de proscription utilisée dans d'autres textes de lois qui stipule simplement que les syndicats ne doivent pas agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en représentant les employés. De plus, la modification s'appliquera uniquement à l'application de la convention collective, non au processus de négociation.

Le gouvernement propose également de rendre obligatoire l'application de la formule dite Rand. Les employés appartenant à une unité de négociation donnée ne sont pas obligés de devenir membres du syndicat pour pouvoir conserver leur emploi. Mais comme les employés non syndiqués profitent des avantages que leur procurent les activités syndicales, ils sont tenus de verser au syndicat un montant égal aux cotisations syndicales. Le Code permet aux parties de négocier le régime de précompte des cotisations syndicales qui s'appliquera. Cette clause facultative a été une source de conflit lors de beaucoup de négociations en vue d'une première convention collective.