

Loi anti-inflation

Apparemment, cette hausse de 37.3 p. 100 cadre bien avec les directives de la Commission anti-inflation. C'est ce qui m'effraie, et ceci nous donne une haute idée de ces directives. Elles permettent des hausses variant entre 10 et 12 p. 100 pour les salariés et de 37 p. 100 aux banques.

Je crois avoir démontré que ce programme ne freinera pas l'inflation. Il pèse plus lourdement sur les épaules des travailleurs et moins sur celles des travailleurs indépendants et de ceux qui tirent leur revenu des bénéfices des sociétés.

Malgré ses lacunes, nous appuierons le bill, car il permettra aux employeurs ou aux employés qui se jugent lésés par la décision de la Commission de lutte contre l'inflation de faire appel. Nous estimons que tout citoyen canadien doit avoir le droit d'en appeler d'une décision, s'il estime qu'elle le lèse ou qu'elle est injuste.

Une des lacunes du programme, c'est qu'il encouragera l'expansion de la bureaucratie. Le député de York-Simcoe (M. Stevens) a dit longuement que le personnel de la Commission de lutte contre l'inflation, qui devait être réduit au départ, compte maintenant plus de 400 personnes. En fait, le président de la Commission, M. Pépin aurait dit, selon la presse, que la Commission devait examiner toute une accumulation de revendications salariales et ne pouvait plus garantir un délai de 30 jours pour rendre sa décision. Cela peut prendre jusqu'à trois mois. Une fois qu'un syndicat et une compagnie ont négocié et sont parvenus à un accord qu'ils espèrent conforme aux directives, ils doivent attendre jusqu'à trois mois avant que la Commission de lutte contre l'inflation leur dise si l'accord est autorisé et s'il est conforme aux directives. Entre-temps je suppose que la compagnie devra placer les sommes supplémentaires qu'elle désire verser à ses employés dans un fonds de fiducie quelconque.

Ce bill permettra aux employés ou aux employeurs de faire appel au directeur. Jusqu'ici, selon les nouvelles diffusées à la télévision, le directeur a travaillé avec deux adjoints et un personnel de bureau grâce à un budget de près de \$200,000 qu'il n'a pas pu dépenser en totalité. De toute évidence, si les employeurs ou les employés font appel au directeur parce qu'ils estiment avoir été lésés, sa charge de travail augmentera.

Pourquoi les employés ou les employeurs ne pourraient-ils pas en appeler des décisions de la commission? Cette dernière ne ressemble à aucun tribunal administratif que je connaisse au Canada. Ainsi elle ne ressemble en rien à la Commission d'assurance-chômage qui a établi de très nombreux précédents couvrant toutes les circonstances possibles et imaginables. Par exemple, une personne peut se voir refuser des prestations si elle n'a pas payé ses primes pendant suffisamment de temps, si elle n'a pas cherché suffisamment de l'emploi et ainsi de suite. Si un employé estime avoir été lésé, il peut examiner les précédents pour voir si sa réclamation est valide. Qu'il ait été lésé ou non, c'est une autre question. Au moins il sait comment la commission fonctionne. La Commission de lutte contre l'inflation n'agit pas ainsi. Elle promulgue ses ukases ex cathedra. Elle déclare: «Vous devez réduire les salaires de 2 ou de 3 p. 100» ou de quelque autre chiffre. Elle ne tient guère compte des précédents, du revenu moyen dans une région, et ainsi de suite.

Je prévois qu'un nombre croissant d'employés et d'employeurs en appelleront au directeur. Non seulement nous autorisons les appels au directeur, comme il se doit, mais tout le programme favorisera les appels au tribunal d'appel.

Son personnel devra être accru. A moins qu'il ne confirme automatiquement les constatations de la Commission de lutte contre l'inflation, il devra réexaminer tous les témoignages et plaidoyers. Par conséquent, une nouvelle bureaucratie est constituée dans la Commission de lutte contre l'inflation, une autre dans le bureau du directeur et une troisième devra seconder le tribunal d'appel.

Ce ne sera pas le seul effet de la Commission. J'ai déjà signalé que le président de la Commission ne promet pas que des décisions seront rendues dans un délai d'un mois. Elles pourront prendre trois mois. A mesure que les appels s'accumuleront, nous pouvons prévoir des délais de trois mois quand les démarches seront rendues à l'étape du directeur. De même, il y aura un délai au moment où les appels pourront être interjetés auprès du tribunal d'appel. Je prévois des délais allant de trois à six mois après la signature des contrats entre le syndicat et l'employeur dans le cadre des négociations actuellement en cours ou qui vont se poursuivre d'ici les prochains mois. La justice différée n'est pas la justice. C'est injuste envers les employés. Il est injuste que les employés qui négocient de bonne foi attendent des mois avant de savoir ce qui se passe. C'est également injuste pour les employeurs. Cela leur créera d'énormes problèmes.

● (2110)

Pensez aux problèmes que connaîtra une société de construction qui voit une publicité annonçant que le gouvernement du Canada, un gouvernement provincial, une municipalité, une commission scolaire ou une société privée veulent construire un immeuble. On lui demande de faire une offre. Quel entrepreneur pourra dire en toute confiance qu'il est prêt à accepter ce travail sans savoir les salaires qu'il devra verser aux menuisiers, aux électriciens, aux plâtriers et aux manœuvres engagés pour travailler sur le chantier? Comment pourra-t-il faire une soumission convenable sans connaître ces facteurs? Comment peut-il savoir s'il y aura des retards comme ceux dont je viens de parler et qui se produiront vraisemblablement à cause de cette mesure législative?

Je regrette que le ministre du Travail (M. Munro) ait jugé bon de quitter la Chambre. Je suis certain qu'il approuverait ce que je vais dire. Si l'on veut instaurer la paix industrielle et de bonnes relations entre les employeurs et les employés, c'est-à-dire éviter les grèves, il faut régler les différends le plus tôt possible. Si quelqu'un est pénalisé pour avoir enfreint les règles, s'il est suspendu pendant une semaine ou un mois ou mis à pied, et si l'employé et son syndicat croient que cette sanction a été injuste ou trop sévère, ils formulent un grief. Quiconque a étudié les relations patronales-ouvrières sait qu'il est nécessaire de régler les différends le plus vite possible. Si un grief ne peut être réglé au niveau de l'atelier, il est transmis au siège social de la société, à un arbitre impartial ou aux tribunaux, comme c'est le cas la plupart du temps. L'exemple des Postes illustre bien la façon dont l'obstination d'une des parties ou des deux peut retarder le règlement de plaintes ou de problèmes. L'hostilité monte des deux côtés. Au lieu de se calmer, la situation s'envenime et cela crée de nouveaux problèmes. Voilà ce que fait le programme.

Il ne favorise pas l'esprit de collaboration, il n'aplanit pas les difficultés. Comme nous l'avons dit dès le début, il fait naître des ressentiments entre le patronat et le salariat, il accuse le divorce entre les syndicats et les patrons.