

*Initiatives parlementaires*

Il est donc essentiel de ne pas porter un jugement hâtif sur ces questions. Comme je l'ai dit, les députés en ont discuté à maintes occasions. C'est tout à leur honneur de ne pas avoir agi de façon impulsive et décousue. Je pense toutefois que le projet de loi arrive trop tôt.

• (1905)

Comme le député le sait sans doute, le gouvernement procède actuellement à un examen complet de la Partie I du Code canadien du travail. La Partie I définit le cadre des relations industrielles et établit les règles pour la conduite des négociations collectives dans les industries régies par les lois fédérales.

Elle s'applique à des secteurs comme le transport ferroviaire ou routier, les pipelines, le transport aérien, le transport maritime, le débardage, la manutention des grains, les banques et la radiodiffusion dans la mesure où il s'agit d'activités interprovinciales ou internationales. Certaines sociétés d'États comme la Société canadienne des postes sont aussi assujetties au Code.

Depuis plus de 20 ans, les dispositions du Code canadien du travail concernant les relations industrielles n'ont pas été revues. Cependant, le contexte dans lequel se déroulent les négociations collectives s'est considérablement modifié pendant cette période. En raison de la mondialisation, de la déréglementation, de l'évolution technologique et de la restructuration du milieu du travail, le système doit satisfaire à de nombreuses exigences.

Le gouvernement mène de vastes consultations auprès des organisations syndicales et patronales et du milieu universitaire. De nombreux citoyens touchés et intéressés ont aussi envoyé des lettres pour expliquer leur point de vue sur les relations du travail.

Le groupe d'étude examinant la Partie I du Code doit faire rapport au ministre du Travail d'ici le 15 décembre 1995. Certains aspects complexes et difficiles sont actuellement étudiés, notamment le recours à des travailleurs de remplacement dans le cas d'arrêts de travail légaux et la question des services essentiels. Ce sont là des dossiers très explosifs, en particulier celui des travailleurs de remplacement.

À l'heure actuelle, le Code canadien du travail n'interdit pas le recours à des travailleurs de remplacement, mais il offre une mesure de protection aux travailleurs en grève. Ainsi, l'employeur n'a pas le droit de prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui participe à un arrêt de travail légal ou qui refuse de remplir les fonctions d'un autre employé qui, lui, participe à un arrêt de travail légal.

En outre, conformément aux règles du Conseil canadien des relations du travail, une fois la grève terminée, les employés ont le droit de reprendre leur emploi et ont préséance sur toute autre personne engagée pour les remplacer. Aux États-Unis, il n'y a aucune mesure de protection contre l'embauche de travailleurs de remplacement. En fait, les employeurs sont même autorisés à engager des travailleurs de remplacement permanents, bien que le président Clinton travaille à interdire cette pratique.

Ici, au Canada, quelques provinces se sont dotées d'une loi afin de restreindre le recours à des travailleurs de remplacement lors d'arrêts de travail légaux. Les tenants d'une mesure visant à interdire le recours à des travailleurs de remplacement sont d'avis qu'en cas d'impasse dans les négociations collectives, les problèmes économiques occasionnés par les deux parties motiveront celles-ci à faire des compromis.

Mais, quand un employeur continue d'exploiter son entreprise durant une grève parce qu'elle peut compter sur des travailleurs de remplacement, il n'est plus motivé à négocier. Les arrêts de travail se prolongent et la tension monte sur les lignes de piquetage.

Certains font valoir qu'au Québec, où il est interdit d'avoir recours à des travailleurs de remplacement depuis 1978, la violence sur les lignes de piquetage a été réduite. D'autres avancent que le recours aux travailleurs de remplacement envenime les relations patronales-syndicales et n'encourage pas les employés à devenir membres d'un syndicat, car sachant qu'ils peuvent être remplacés facilement pendant une grève, ils mettent en doute l'utilité d'être syndiqués. Cela est particulièrement vrai dans le cas des entreprises qui emploient des travailleurs non spécialisés, dont le revenu est faible.

À ceux qui prétendent que l'interdiction d'engager des travailleurs de remplacement ferait pencher la balance en faveur des travailleurs, les syndicalistes et d'autres personnes rétorquent que la mondialisation fait déjà pencher la balance du côté de l'employeur. Ceux qui ne sont pas en faveur de l'interdiction d'engager des travailleurs de remplacement disent que cela pourrait décourager les nouveaux investissements et inciter certaines entreprises à s'établir aux États-Unis, où il n'existe pas de législation en ce sens.

Les opposants à une telle législation soutiennent aussi que la plupart des entreprises qui relèvent de la compétence du fédéral sont des industries d'infrastructure. Donc, si elles sont forcées de cesser complètement leurs activités en raison de l'interdiction d'engager des travailleurs de remplacement, c'est toute l'économie qui en souffrira et il faudra avoir recours plus souvent aux lois forçant le retour au travail.

À ceux qui affirment que l'interdiction d'engager des travailleurs de remplacement permettrait de réduire la tension et la violence sur les lignes de piquetage, ceux qui s'opposent à cette interdiction répondent que la législation du travail n'est pas l'outil qui convient pour régler ce problème. Selon eux, le gouvernement devrait plutôt tourner son attention vers ceux qui posent de tels actes de violence.

C'est de toute évidence un problème très difficile à résoudre et il ne sera pas aisé de rapprocher les deux camps. Il est donc absolument essentiel de poursuivre le dialogue, les consultations, la recherche, la discussion et la réflexion.

Il faudrait permettre à l'examen exhaustif du Code qui a été entamé par le gouvernement de suivre son cours avant de soumettre des modifications à l'approbation de la Chambre.

La question des services essentiels est aussi très complexe. Définir ce que signifie exactement l'expression «services essentiels» n'est pas une mince tâche. Notre collègue, dans son projet de loi, semble faire un lien direct entre les services essentiels et les services offerts par les sociétés d'État. En conséquence, les dispositions concernant les services essentiels s'appliqueraient