

## [Texte]

where the rights of a number of employees are in question. CUPE locals have found that access to group grievances is an effective way of expediting the settlement of disputes affecting more than one employee. Without that access, union members would have to resort to taking individual action which would delay their resolutions if management was flooded with identical grievances.

Unions would also be precluded from launching policy grievances or union grievances over environmental matters such as health and safety concerns in the workplace. In CUPE workplaces, we have found that the ability to take union action on workplace environmental concerns is no less vital for resolving disputes over the working conditions of our members. Without that ability, disputes of this kind would be allowed to drag on without resolution, poisoning relations between the employer and the union. Therefore we recommend that subclauses 62.(1) and 63.(1) be amended to permit union and group grievances to be launched and taken to adjudication. We also recommend that the scope of adjudication be expanded to cover all discharge and disciplinary action and that adjudication be available to employees and their union to resolve disputes arising from matters now excluded from the scope of the bill.

Fifthly, and lastly, on the matter of the right to strike, this bill would make Parliament Hill employees unique among workers in the federal jurisdiction by denying them any right to strike. Clause 46 of the bill requires "party to submit contract disputes to arbitration". The right to strike is a vital part of Canada's industrial relations system. Committee members would do well to remember the comments of the 1968 Woods task force in this regard. Paradoxically, it noted that collective bargaining is designed to resolve conflict through conflict, or at least the threat of conflict. After examining compulsory arbitration as an alternative, the task force rejected it, concluding with the statement:

The inconvenience caused by strikes is a small price to pay for the maintenance of the present collective bargaining system and the basic human rights on which it is founded.

• 1120

We would take this step further and suggest that to say one supports collective bargaining but is opposed to the right to strike is like saying one is in favour of democracy by opposing freedom of speech. There can be no democracy without freedom of speech and there can be no real collective bargaining without the right to strike. The threat of a work stoppage is what forces both employers and unions to bargain seriously and to make concessions toward reaching an agreement. Without the right to strike, workers are totally powerless to pressure concessions from their employer.

## [Traduction]

cas où les droits de plusieurs employés sont mis en question. Or les sections locales du SCFP ont constaté que le recours au grief collectif constitue un moyen efficace d'accélérer le règlement de conflits touchant plusieurs employés. Sans cela, les employés seraient forcés de recourir à des griefs individuels, ce qui ne fait que retarder le règlement des questions, l'employeur étant submergé de griefs identiques.

Les syndicats ne pourraient pas non plus présenter de griefs au sujet de la politique ou du milieu, par exemple sur des questions de santé ou de sécurité au travail. Dans les milieux de travail du SCFP, nous avons constaté que l'aptitude à prendre des mesures syndicales au sujet de questions touchant le milieu était également essentielle pour régler des conflits sur les conditions de travail de nos membres. Sans cette possibilité, les conflits pourraient s'éterniser et envenimer ainsi les relations syndicales patronales. Nous recommandons par conséquent que les paragraphes 62.(1) et 63.(1) soient modifiés pour permettre la présentation de griefs syndicaux et collectifs et le renvoi de ceux-ci à l'arbitrage. Nous recommandons également d'élargir le champ d'application de l'arbitrage pour inclure toutes les mesures disciplinaires et de renvoi et pour permettre aux employés et à leur syndicat de faire appel à l'arbitrage pour régler les différends au sujet de questions que le projet de loi C-45 exclut du champ d'application de l'arbitrage.

Cinquièmement, et pour terminer, sur la question du droit de grève, le projet de loi placerait les employés du Parlement dans une situation unique par rapport aux autres employés travaillant dans les organismes de compétence fédérale en les privant du droit de grève. D'après l'article 46, les parties seraient obligées de renvoyer leurs différends à l'arbitrage. Le droit de grève constitue un élément essentiel du régime de relations de travail au Canada. Nous nous permettons de rappeler aux membres du Comité les observations faites à ce sujet par le groupe de travail Woods en 1968. Ce dernier a en effet noté que, paradoxalement, la négociation collective visait à régler un conflit par le conflit, ou du moins par la menace de conflit. Après avoir examiné l'arbitrage obligatoire comme solution de rechange, le groupe de travail l'a rejeté en concluant:

Les ennuis causés par les grèves constituent un faible prix à payer pour le maintien du système actuel de négociation collective et la préservation des droits fondamentaux de la personne sur lesquels celui-ci est fondé.

Nous irions même jusqu'à dire que celui qui appuie la négociation collective tout en s'opposant au droit de grève est comme celui qui est faveure de la démocratie, tout en rejetant la liberté d'expression. Il ne peut y avoir de démocratie véritable sans liberté d'expression et, de même, il ne peut y avoir de véritable négociation collective sans droit de grève. La menace d'un arrêt de travail est précisément ce qui force les employeurs et les syndicats à négocier sérieusement et à faire des compromis dans le but de conclure un accord. Sans le droit de grève, les travailleurs ne peuvent aucunement obtenir des compromis de leur employeur.