

Difficultés dans le domaine du travail

leurs droits au détriment des droits tout aussi précieux des citoyens non organisés.

Nous n'avons aucune hésitation à admettre qu'il est normal et dans l'ordre de reconnaître à tous les travailleurs le droit de faire partie du syndicat de leur choix. Cependant, si l'on désire vraiment respecter la liberté de ces mêmes travailleurs, il devrait aussi exister un texte de loi rédigé de façon claire et précise, mentionnant qu'un travailleur a le droit d'adhérer au syndicat de son choix, qu'il peut aussi refuser d'y adhérer et qu'il peut également cesser d'être membre.

Les dispositions stipulées dans les conventions collectives négociées selon la volonté de la majorité des membres libres pourraient établir les responsabilités des participants relativement à la retenue syndicale. La liberté bien comprise aussi bien dans le domaine des relations ouvrières-patronales comme dans tout autre domaine comporte trois éléments qu'il est difficile de dissocier: la liberté d'acceptation, la liberté de refus et la liberté d'abandon.

J'ai déjà lu quelque part qu'il ne faut pas être esclave de son milieu mais le transformer selon son idéal. Il est difficile de trouver une raison valable qui pourrait justifier l'attitude de nos gouvernements qui n'ont pas aux moments opportuns adopté une loi qui aurait établi de façon précise les droits, les devoirs et responsabilités de chacun dans le domaine de la retenue syndicale.

Qu'on me permette de citer l'opinion émise par M^e Fernand Morin, dans *Relations industrielles*, de 1969, au volume 24, à la page 789. Voici ce qu'on peut lire:

A notre avis, ces conflits et ces difficultés devraient, depuis longtemps, être définitivement réglés par un texte législatif clair et précis. Une loi qui a pour mission d'assurer des relations paisibles et fructueuses entre patrons et salariés ne peut se contenter de silences et d'ambiguïtés sur des questions aussi importantes.

Tenant compte de toutes les restrictions qui découlent d'une formule de retenue syndicale obligatoire, quand elle est appliquée sans discernement à toutes les conventions collectives en général, constatant également que les recommandations du juge Rand lors de sa décision arbitrale, rendue le 28 janvier 1946, n'ont pas été observées, même s'il avait pris la peine de signaler de façon bien précise ceci: «Je ne suggère pas, pour un seul moment, que ce soit une méthode qui peut s'appliquer en général, il conviendrait que le Parlement établisse par une loi appropriée les responsabilités de chacun dans ce domaine de la retenue syndicale obligatoire. Si le temps à ma disposition me le permet et si mes collègues y consentent, je reviendrai sur cette question des retenues syndicales à la fin de mon exposé de la situation.

Pour le moment, et selon le contenu de la motion proposée, j'aimerais suggérer un moyen qui, selon mon opinion personnelle et celle de plusieurs personnes au courant des relations patronales-ouvrières, un moyen, dis-je, qui devrait ramener de l'ordre à notre époque troublée. Tout observateur sérieux admettra qu'une bonne part de nos conflits proviennent des lenteurs apportées dans la discussion et le règlement des conflits. Il semble bien que nous demeurerons dans la même situation tant et aussi longtemps qu'on n'aura pas substitué aux organismes actuels de véritables tribunaux du travail, offrant toutes les garanties d'équité qu'on puisse désirer, et dont les décisions lieront les parties. Des tribunaux du travail composés de représentants des travailleurs, du patronat et du gouvernement, ces tribunaux du travail composés d'experts dans le domaine des relations patronales-ouvrières devront disposer de pouvoirs et d'information appropriés leur permettant: d'éviter les luttes inter-syndicales en éta-

blissant une procédure claire et précise permettant de déterminer selon une méthode de scrutin secret, sous la surveillance de deux membres du tribunal du travail, le droit de représentation des travailleurs par une union de bonne foi; de déterminer une période de négociations n'excédant pas 90 jours entre les parties intéressées et d'établir des pénalités rigoureuses pour ceux qui ne respectent pas les règlements; de faire une évaluation adéquate de la rentabilité de l'entreprise ou du service en tenant compte des risques des réserves monétaires nécessaires au maintien de l'entreprise des déductions d'impôt et des formalités découlant des règlements de taxation; de déterminer au besoin, selon une classification de tâches qui tienne compte des responsabilités de chaque catégorie de travailleurs, une échelle de salaire proportionnée aux possibilités de l'entreprise et du service et équilibrée selon l'indice du coût de la vie; d'exiger que tous les votes de grève soient tenus selon une méthode de scrutin secret, sous la surveillance de deux membres du tribunal du travail et que la grève ne puisse être considérée légale seulement quand elle aura été acceptée par la moitié—50 p. 100—plus un des employés d'une entreprise, et ce, après avoir épuisé tous les moyens précités; d'orienter les négociations dans le domaine des services publics de façon à déterminer les ajustements de salaire sur une base de pourcentage variée en augmentant les salaires moins élevés d'abord de façon à atteindre un équilibre proportionnel entre les salaires de chacun. Nous ne prétendons pas que ces tribunaux du travail réussiront à solutionner tous les problèmes, mais nous avons de bonnes raisons de croire qu'ils pourraient améliorer grandement la situation. Les circonstances se prêtent bien pour rappeler les événements qui se sont produits à la fin du mois d'août 1973, ici, au Parlement, vers une heure de l'après-midi, quand un groupe de manifestants, des employés de chemins de fer en grève, ont pénétré à l'intérieur de l'édifice du parlement.

● (1550)

On peut présumer que s'ils avaient mieux connu les dispositions des lieux à l'intérieur de l'édifice, ils auraient pu se rendre à la Chambre des communes, l'occuper et retarder la séance. Pour la première fois, depuis la Confédération, le président de la Chambre des communes et son cortège de dignitaires sont entrés dans la Chambre des communes par la porte d'arrière. Ce sont des événements qui devraient pourtant suffire à faire comprendre au législateur que la législation ouvrière doit être modifiée, et que c'est urgent.

J'ai dit dans mon exposé que je reviendrais à la fin pour exposer mon point de vue plus clairement sur l'application de la formule Rand, et dans quelles circonstances cette décision a été rendue. Je constate que plusieurs semblent l'ignorer.

Depuis plusieurs années déjà, les syndicats ont utilisé la formule Rand en vue de s'assurer des revenus. Ils ont même dépassé la limite en plusieurs circonstances, en organisant ce qu'ils appellent un front commun.

Il serait dans l'ordre de se rappeler les événements qui ont contribué à orienter la décision du juge Rand et des recommandations très précises qu'il a soumises concernant la retenue obligatoire.

Cette formule tire son nom d'une décision arbitrale rendue par le juge Ivan Cleveland Rand, de la Cour suprême, le 26 janvier 1946, à l'occasion d'un différend entre employeurs et employés des usines Ford, à Windsor (Ont.). Une grève des employés de la compagnie Ford avait duré de septembre à décembre 1945, lorsque le juge