

Initiatives parlementaires

Dans le cas des ports de la côte ouest, cependant, les conflits de travail sont uniques pour deux raisons. Tout d'abord, parce que le gouvernement fédéral ne laisse pas les syndicats et la direction utiliser les outils à leur disposition au point d'en arriver à une interruption des activités, au recours à des briseurs de grève ou à la décision d'interdire ce type de recours. Il adopte des lois de retour au travail. Cela nous apprend qu'il y a une tierce partie innocente qui subit des répercussions sur le plan économique. Pour cette raison, on cherche désespérément à trouver une meilleure façon de régler les conflits de travail que la grève ou le lock-out, ce qui entraîne, par la suite, le recours à des briseurs de grève quand cela est permis.

Nous avons dit que ce qui fonctionnait, c'était le recours à l'arbitrage des propositions finales, le processus au sujet duquel la Chambre a légiféré. Je serais plus encouragé si mon collègue avait présenté un projet de loi montrant l'évolution des relations de travail jusqu'au recours à l'arbitrage des propositions finales, par exemple.

Le coût d'interruption des activités des ports de la côte ouest se chiffre à des centaines de millions de dollars. Les coûts directs du conflit de 1994 ont été supérieurs à 125 millions de dollars. Les coûts indirects de la perte de futurs contrats se sont établis à plus de 250 millions de dollars. Selon le ministre du Développement des ressources humaines, les ventes de grain menacées pouvaient s'élever à 500 millions de dollars.

Après avoir signalé ces problèmes, nous n'avons pas laissé les gens le bec à l'eau. Nous avons décidé qu'il fallait prendre des mesures constructives à ce sujet. Nous avons proposé l'arbitrage des propositions finales, un processus qui a fait ses preuves. Ce n'est pas une toute nouvelle idée. En fait, on a légiféré à ce sujet.

• (1900)

On pourrait peut-être étendre son rôle au-delà de certains services essentiels, comme les ports de la côte ouest et les chemins de fer nationaux. Il se peut que les syndicats et la direction puissent accepter cela plus facilement, plutôt que de décider d'avoir recours à la suppléance ou d'interdire ce recours.

Voici comment fonctionne l'arbitrage des propositions finales. Si, et seulement si, le syndicat et l'employeur ne peuvent s'entendre, à la conclusion de la convention précédente, on met immédiatement en place les mesures suivantes sans qu'il n'y ait interruption des activités. S'il n'y a pas d'arrêt de travail, aucun travailleur suppléant n'est embauché, et ce problème est évité du même coup.

On demande au syndicat et à l'employeur de donner le nom d'une personne qu'ils recommanderaient tous deux comme arbitre. Le syndicat et l'employeur sont tenus de soumettre à l'arbitre une liste des questions sur lesquelles ils se sont entendus et une liste des points qui sont encore en litige. Pour ces derniers, chacune des parties doit faire une proposition finale de règlement; l'arbitre choisit ensuite entre la proposition finale du syndicat et celle de l'employeur. Si une partie ne fait pas de proposition finale, celle de l'autre partie est automatiquement acceptée, et la décision de l'arbitre lie les deux parties.

Voilà, selon nous, l'orientation que devraient prendre les relations syndicales-patronales. C'est ainsi qu'on règle de la façon la plus sage possible les conflits syndicaux-patronaux. Cela empêche l'embauche de travailleurs suppléants et, du coup, nous évite d'avoir à interdire le recours à ces travailleurs. Cela empêche les arrêts de travail et les pertes salariales pour les travailleurs. Le processus de négociation collective reste en place. Il peut encore se dérouler en bonne et due forme. Les parties sont réunies pour résoudre leurs différends plus rapidement et d'une manière plus juste, équitable et harmonieuse.

Lorsqu'il présentera d'autres projets de loi à la Chambre, j'inviterais le député à considérer cela comme une troisième option peut-être supérieure aux autres déjà examinées.

[Français]

M. Benoît Serré (Timiskaming—French River, Lib.): Monsieur le Président, j'aimerais dire quelques mots au sujet du projet de loi C-317 déposé par le député de Manicouagan.

Dans le projet de loi en question, il est proposé de modifier le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Le projet de loi a pour objet, dans un premier temps, d'interdire l'embauche de personnes afin de remplacer les employés des employeurs visés par le Code canadien du travail ou les employés de la fonction publique qui sont en grève ou en lock-out et, dans un deuxième temps, de voir à ce que soient maintenus les services essentiels lors d'une grève ou d'un lock-out au sein d'une société d'État ou dans la fonction publique fédérale.

Bien qu'il soit proposé dans ce projet de loi de modifier tant le Code canadien du travail que la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, je ne veux aujourd'hui vous parler que des changements qui toucheraient le Code canadien du travail.

Qui plus est, je veux mettre l'accent sur deux aspects très importants des relations de travail, à savoir le recours à des travailleurs de remplacement et le maintien des services essentiels en cas de grève ou de lock-out.

Ce n'est pas la première fois que ces questions sont soulevées à la Chambre des communes. À maintes reprises, les politiciens ont dû en débattre. Les représentants des groupes d'employeurs et des syndicats nous ont fait valoir leur point de vue avec beaucoup de vigueur. Et les spécialistes universitaires en matière de relations industrielles ont essayé de nous faire voir les conséquences des décisions que nous prendrions à ce sujet.

Les questions relatives aux travailleurs de remplacement et aux services essentiels ne sont pas faciles à résoudre car elles font intervenir le gagne-pain et les droits des citoyens ainsi que les attentes légitimes de la société. On nous demande à nous, représentants à la Chambre, de décider si le fait de restreindre les droits d'un groupe va dans le sens de l'intérêt du public. On nous demande aussi de trouver un juste équilibre entre les droits des employés et ceux des employeurs. Peu importe la décision que nous prendrons sur le plan législatif, un groupe se sentira lésé, estimant que l'on empiète sur ses droits et sur ceux de l'autre groupe.