

*Initiatives parlementaires*

Deuxièmement, le projet de loi interdirait également de recourir à des employés qui sont en grève ou en *lock-out* dans d'autres établissements de la société, interdisant également d'employer dans l'unité touchée des personnes qui travaillent habituellement dans un autre établissement que la société d'État.

Le projet de loi prévoit en plus que les parties doivent, au moins sept jours avant le déclenchement d'une grève, en venir à une entente quant au maintien des services essentiels. De plus, lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre, il est prévu que le syndicat présente à la société d'État et au ministre une liste des services essentiels à maintenir. Dans les deux cas et, en vertu de la loi proposée, le ministre est tenu d'évaluer la suffisance des services prévus dans l'entente ou la liste. Voilà pour les deux principaux éléments de ce projet de loi.

Si nous revenions à l'embauche de soi-disant travailleurs de remplacement. On sait que remplacer les travailleurs qui participent à une grève légale est une question délicate et controversée. Au Canada, seul le Code du travail du Québec contient des dispositions qui interdisent, à toutes fins pratiques, à un employeur aux prises avec un arrêt de travail légal de recourir à des travailleurs suppléants. Lorsqu'on évalue la pertinence d'une telle loi par rapport au champ de compétence fédérale, il faut prendre en considération un certain nombre de caractéristiques des industries régies par les administrations fédérales et provinciales.

Le Code canadien du travail s'applique à un secteur des relations de travail qui, dans une large mesure, comprend des entreprises qui jouent un rôle majeur dans des grands domaines de l'activité économique. Par exemple, les sociétés de transport d'envergure nationale et régionale constituent une proportion importante des entreprises de compétence fédérale. Une fois que les exigences du Code canadien du travail concernant le règlement des différends ont été respectées, aucune restriction n'est imposée quant à l'exercice du droit de grève des employés. Dans la province de Québec, il est important de préciser que certains secteurs, comme les soins de santé et les transports municipaux sont protégés au moyen de la désignation de travailleurs qui ne peuvent participer à des arrêts de travail. Cette procédure n'existe pas dans les entreprises du secteur privé de compétence fédérale qui sont assujetties au Code canadien du travail.

• (1910)

Chaque palier de gouvernement a évalué ses besoins législatifs, compte tenu du caractère unique des industries régies. Et l'une des caractéristiques fondamentales du régime fédéral de négociations collectives est la re-

connaissance du fait que la rivalité d'intérêt des syndicats et des employeurs éprouve souvent la force économique des parties.

En dernier ressort, le pouvoir syndical est démontré par le retrait concerté des travailleurs de chez l'employeur. On sait qu'en pratique, plus de 95 p. 100 de toutes les conventions collectives dans le champ de compétence fédérale sont conclues sans arrêt de travail.

En contrepartie, l'employeur a à sa disposition un pouvoir équivalent en recourant au *lock-out* ainsi qu'en s'efforçant de poursuivre ses activités malgré la grève.

Le Code canadien du travail, avec ses procédures et ses démarches pour accréditer des agents négociateurs, régler les questions qui empêchent une négociation collective efficace et positive, y compris la prestation de services de conciliation, vise surtout à permettre aux parties en cours de régler leurs litiges avec le minimum d'interventions du gouvernement. Dans ce contexte, monsieur le Président, le Code stipule que les parties peuvent accepter volontairement d'être liées par les recommandations d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation.

Examinons quelque peu les répercussions éventuelles du projet de loi du point de vue opérationnel étant donné le genre d'industries auxquelles s'applique le Code canadien du travail. Les industries nationales ainsi régies, comme les chemins de fer, les compagnies aériennes, se caractérisent par la multiplicité des unités de négociation.

Celles-ci sont plutôt regroupées en fonction des métiers ou des fonctions hiérarchiques, comme les pilotes, les mécaniciens, les agents de bord et les chefs de train qui sont représentés par un syndicat respectif. Les employés des Chemins de fer nationaux du Canada, par exemple, sont représentés par quatorze syndicats et visés par des douzaines de conventions différentes. La plupart des industries de compétence provinciale, elles, sont structurées en fonction de l'industrie et une unité de négociation représente très souvent une usine.

Pour déterminer la valeur du projet de loi proposé, il faudrait examiner les conséquences que pourrait avoir le fait de donner à une unité de négociation assez petite le pouvoir de paralyser tout le système de transport national. S'il était impossible pour une compagnie de chemins de fer de recourir à d'autres travailleurs pour remplir les fonctions des employés en grève, cette entreprise serait incapable de poursuivre ses activités.

Dans cette situation, on peut constater que la loi proposée conférerait à une petite unité de négociation le pouvoir de paralyser une grande entreprise.