

*Initiatives parlementaires*

Après avoir reçu ce préavis, un syndicat peut demander au Conseil canadien des relations de travail la permission d'informer l'employeur de sa volonté de rouvrir la convention collective pour discuter de dispositions concernant les travailleurs touchés. Une fois qu'il a reçu l'avis du syndicat, l'employeur ne peut pas faire de changements technologiques jusqu'à ce que le conseil rejette la requête du syndicat, jusqu'à ce qu'il y ait une entente ou jusqu'à ce que les parties négocient et qu'une grève soit déclenchée.

Mais toutes ces modifications n'ont été faites qu'après des consultations poussées avec les syndicats et les employeurs et après des études approfondies. L'étude Freedman, menée dans les années 60, a examiné l'impact de la technologie à CN Rail et a recommandé une formule pour aider les syndicats et la direction à résoudre les différends relatifs aux conséquences de la nouvelle technologie. Par ailleurs, en 1968, le groupe de travail Woods a examiné pratiquement tous les aspects des relations patronales-syndicales relevant du gouvernement fédéral. Il a fait faire un certain nombre d'études et a présenté plusieurs recommandations importantes au gouvernement.

• (1845)

J'ai mentionné brièvement ce qui s'est fait dans le passé pour montrer que, au Canada, nous ne prenons pas les choses à la légère lorsqu'il est question de relations patronales-syndicales. Toute mesure mal conçue qui est prise à la hâte, même si l'intention est bonne, peut avoir des conséquences graves dans ce domaine.

Notre tradition veut que nous modifiions les lois relatives à la négociation collective seulement après mûre réflexion et après des consultations approfondies avec toutes les parties intéressées. Nous avons été très bien servis par cette tradition. Elle nous a permis d'évoluer, du moins au niveau fédéral, et je ne passerai pas de commentaires sur les changements radicaux que nous avons vus en Ontario, ma province, au cours des cinq dernières années. Nous avons eu le NPD, qui a été à un extrême pendant un certain temps, et nous avons maintenant les conservateurs, qui semblent aller vers l'autre extrême. Ce genre de polarisation ne fait rien pour aider les relations patronales-syndicales dans notre pays. En fait, cela nuit aux gens dont le gagne-pain dépend de la négociation collective.

Depuis que les dernières modifications ont été apportées en 1972, une révolution s'est opérée dans le monde des relations industrielles. Le libre-échange, la déréglementation, les progrès technologiques rapides et la restructuration du milieu de travail sont tous des facteurs qui imposent de nouvelles exigences aux travailleurs et aux employeurs. Cela dit, je crois que nous avons besoin d'un examen exhaustif du Code canadien du travail, et non pas d'une mesure fragmentaire comme celle qui nous est proposée ce soir.

En fait, la ministre du Travail a lancé un tel examen il n'y a pas longtemps. Nous examinons la situation dans son ensemble. Nous voulons améliorer le Code canadien du travail afin d'encourager la collaboration entre les syndicats et le patronat, de réduire les conflits malsains qui nuisent à la productivité et de voir à ce que les organismes administratifs suivent l'évolution constante du milieu des relations de travail et s'y adaptent.

Depuis l'hiver dernier, on tient des consultations approfondies avec les travailleurs, les employeurs et des tierces parties intéressées et compétentes. Beaucoup de questions sont à l'étude, y compris celles que le député propose de régler grâce au projet de loi C-317. C'est une tâche difficile, étant donné que les travailleurs et les employeurs ont des points de vue diamétralement opposés sur ces questions. Il y a, par exemple, la question des travailleurs suppléants. Permettez-moi de vous dire ce que Tom d'Aquino, que nous connaissons tous, pense de cette interdiction.

Tom d'Aquino écrit: «Nous modifierions radicalement le fragile équilibre qui a été créé au long des années entre le patronat et les travailleurs, ainsi que les entreprises régies par des lois fédérales. Il en résulterait, à coup sûr, un renforcement de la position des syndicats ouvriers et un affaiblissement de celle du patronat, ce qui aurait des répercussions évidentes sur l'issue des négociations contractuelles privées. Une telle ingérence du gouvernement violerait les principes les plus fondamentaux d'équité et de fair play. Cette attitude aurait un effet extrêmement perturbateur et serait tout à fait incompatible avec notre économie de libre entreprise. Elle aurait également pour effet de violer le droit fondamental des individus de choisir où et quand travailler.»

On trouve à l'autre extrême Bob White, que nous connaissons aussi très bien. Il a déclaré que le CCT préconise fermement de limiter et même d'interdire le recours aux travailleurs suppléants, y compris les cadres.

Nous nous devons de concilier ces deux opinions très fermes et apparemment incompatibles. Ce ne sera pas facile, mais nous devons le faire.

En juin dernier, la ministre du Travail a créé un groupe de travail chargé d'effectuer un examen indépendant de la partie I du Code du travail et d'y recommander des changements. Je voudrais parler des questions et des domaines que ce groupe de travail examinera, et cela, à l'intention des députés d'en face qui ont laissé entendre à la Chambre ce soir que la ministre du Travail n'a à peu près rien fait dans ce dossier et qu'elle s'est montrée hésitante à entreprendre les changements majeurs qui sont nécessaires pour notre économie et pour les relations de travail. L'examen sera terminé d'ici le 15 décembre. Je suis sûr que les membres du groupe de travail le feront de façon consciencieuse et approfondie.

• (1850)

Les questions soumises au groupe de travail sont importantes et même fondamentales. Ce sont notamment: les processus de conciliation et de médiation, dans le but de réduire les délais et d'encourager les règlements, ainsi que les possibilités de faire intervenir d'autres méthodes de règlement des différends; l'appréciation des faits et la médiation spéciale; les procédures d'acquisition du droit de grève ou de lock-out, ainsi que les droits des employés, des employeurs et des agents de négociation après le début d'une grève ou d'un lock-out. L'objet général du code sera examiné, ainsi que les besoins en matière de comités des relations patronales-syndicales, les programmes de médiation préventive et l'arbitrage des griefs et l'arbitrage accéléré. La structure des unités de négociation, y compris les recommandations des commission d'enquête sur les relations du travail dans les ports de la côte ouest, feront l'objet des dispositions relatives à l'accréditation géographique. Finalement, la nécessité de créer d'autres procédures ou structures de négociation