

une biographie détaillée du juge Gold, mais il conviendrait peut-être de rappeler qu'en 1968 et 1971, il fut nommé président des commissions de conciliation chargées de régler les très complexes et très difficiles conflits des débardeurs. Dans le premier conflit, les deux parties ont trouvé bon d'investir le juge Gold des pouvoirs d'arbitre et ont pu, l'année suivante, grâce à ses efforts et à son habileté, signer une convention détaillée portant sur trois ans.

Les mesures proposées par le gouvernement montrent clairement qu'il a la plus entière confiance dans les capacités, le jugement et la compétence du juge en chef Gold. Il est certain que, sans cette confiance, il ne proposerait pas des mesures fondées sur ses recommandations. Il est indéniable qu'il n'existe personne d'autre ayant la même compétence, qui possède des connaissances dues à une longue expérience des activités portuaires sur le Saint-Laurent. Je le dis sans équivoque, le juge Gold est respecté par les deux parties de ce conflit.

J'en arrive maintenant au projet de loi, le bill de 1975 sur les opérations portuaires du Saint-Laurent. Il se divise en deux parties qui traitent respectivement du débardage et des opérations connexes, et de la vérification et du radoub. Toutefois, pour simplifier mon exposé, je parlerai en même temps des dispositions des deux parties. Le bill prévoit la reprise immédiate du débardage, de la vérification, du radoub et des opérations connexes ainsi que le retour au travail de tous les employés aux termes et conditions prévus dans le rapport du juge Gold.

● (1530)

En ce qui concerne les débardeurs, cela veut dire un changement de la sécurité d'emploi qui est garantie sur une base saisonnière et non plus hebdomadaire, le salaire étant versé sur une base hebdomadaire. La nouvelle garantie saisonnière—qui, espérons-le, constituera un fardeau plus réaliste et moins écrasant pour l'association patronale—est de durée différente suivant le port concerné, les débardeurs de Montréal bénéficiant d'une garantie de 1,600 heures étalées sur 40 semaines, ceux de Québec de 1,400 heures sur 35 semaines et ceux de Trois-Rivières de 1,200 heures sur 30 semaines. Les débardeurs ne conservent toutefois pas la garantie hebdomadaire qui interdisait antérieurement le report des heures supplémentaires effectuées au cours d'une semaine ou d'une fin de semaine sur la semaine suivante.

Monsieur l'Orateur, je pourrais donner à la Chambre une explication utile de la disposition concernant la sécurité d'emploi proposée par le juge Gold et qui figure dans ce projet de loi, si j'ai bien compris ses propositions. La clause relative à la sécurité d'emploi du juge Gold fonctionne en deux phases. Elle se fonde sur une garantie saisonnière des heures rémunérées, plutôt que sur la garantie d'une semaine de cinq jours comme c'était le cas dans l'ancienne convention collective. Chaque employé est certain d'être rémunéré pour 40 heures par semaine, qu'il ait travaillé ou non. Si y a du travail, il doit être disponible, sinon il est porté absent et perd huit heures de travail garanti pour la saison. S'il travaille plus de 40 heures au cours d'une semaine et ne doit pas d'heures de travail dans le cadre de la garantie en question, il touche la totalité de son revenu hebdomadaire. S'il travaille, disons 32 heures au cours d'une semaine, il bénéficiera d'un crédit de huit heures et sera donc payé l'équivalent de 40 heures, mais il devra huit heures de travail à la caisse. Si, la semaine suivante, il travaille 48 heures, il sera payé 40 heures et les

### *Conflit ouvrier*

huit heures supplémentaires serviront à rembourser l'avance de huit heures qu'on lui aura accordée la semaine précédente. La prime de surtemps s'ajoutera en outre à son revenu pour cette semaine.

Le deuxième volet de la proposition de garantie du juge Gold est calculé à la fin de la saison. S'il n'a pas offert à l'employé 1,600 heures de travail, l'employeur paiera la différence au taux horaire approprié. Si l'employé a reçu une avance à un moment donné de la saison et ne l'a pas remboursée, il pourrait devoir à la caisse le même nombre d'heures à la fin de la saison. Il serait alors tenu de faire un remboursement global au régime de garantie ou de rembourser l'argent à même sa rémunération de vacances ou tout autre argent qui lui revient.

**M. Douglas (Nanaimo-Cowichan-Les Îles):** Monsieur l'Orateur, étant donné que nous n'avons pas eu l'occasion d'étudier le bill, puis-je poser une question au ministre avant qu'il aille plus loin?

**M. l'Orateur adjoint:** Seulement si le ministre y consent.

**M. Munro (Hamilton-Est):** J'aimerais finir mon discours d'abord, puis je répondrai volontiers à la question du député. J'aimerais maintenant parler des propositions salariales du commissaire, qui, à mon avis, constituent une compensation suffisante pour la perte de la garantie hebdomadaire. Par exemple, à la fin de son contrat, un débardeur de Montréal recevra un minimum garanti de \$12,800 par année, qu'il ait ou non travaillé pour tout ce montant. Ce chiffre ne comprend pas la rémunération pour les heures supplémentaires, ce qui est normal. En général, les propositions sont comparables aux taux horaires payés dans tout port de l'Amérique du Nord.

Selon ces propositions, le taux de base courant de \$5.10 l'heure augmentera en quatre étapes jusqu'à un maximum de \$8 l'heure, qui sera payé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1977. Les augmentations intermédiaires seront de 90c.—à \$6.00—le 1<sup>er</sup> janvier 1975; de 40c.—à \$6.40—le 1<sup>er</sup> octobre 1975; et de \$1—à \$7.40—le 1<sup>er</sup> janvier 1976. Cela représente une majoration de 19.6 p. 100 la première année, de 15.6 p. 100 la deuxième année et de 8.1 p. 100 la troisième année, ce qui donne au total 43.3 p. 100 pour les trois ans.

Au début de mon intervention, j'ai dit combien il me déplaisait de devoir encore une fois avoir recours à une mesure parlementaire pour mettre fin à une grève de travailleurs. Je redirai encore combien il me répugne d'être obligé de supprimer ce que moi-même et bien d'autres personnes considérons comme un élément essentiel de la démocratie canadienne: la libre négociation collective. Mais, en même temps, je dois souligner qu'un tel recours est une prérogative qui tient à l'essence de notre système, en fait, une prérogative vitale dont on continuera à se servir avec la répugnance que j'ai mentionnée, chaque fois que les circonstances l'exigeront pour une cause précise comme celle qui nous occupe. C'est assurément l'antithèse de l'arbitrage obligatoire que je n'approuve pas, comme je l'ai indiqué à bien des reprises, et c'est contraire au principe fondamental et aux éléments démocratiques de la libre négociation collective. Je ne peux qu'espérer qu'à l'avenir les mêmes circonstances ne se répètent pas aussi souvent que ce fut le cas dernièrement.