

qu'est-il arrivé à Ogilvie? C'est qu'étant de juridiction fédérale, les dispositions de la loi antibriseurs de grève qui existe au Québec ne s'appliquent pas.

Ce conflit qui vient de se terminer tout récemment a duré et a duré, malgré des interventions. Je me rappelle, moi, député de Lévis, d'avoir souligné cela. Pourtant c'est à Montréal principalement, Ogilvie, mais il y a des effets un peu partout dans toutes les régions du Québec. Dans le fameux conflit du CN on avait dit à la ministre du Travail: «Le même empressement que vous avez eu pour nommer un médiateur, vous ne semblez pas l'avoir dans le conflit des grains, dans le port de Montréal, concernant Ogilvie.»

Les choses ont traîné en longueur, en longueur et en longueur, jusqu'à un règlement récent, mais cela a duré plusieurs mois, et si ma mémoire est bonne, c'est de l'ordre de 18 mois.

Qu'est-ce qu'ils demandaient les travailleurs d'Ogilvie? Quel était le sujet du conflit? En vérifiant, c'est que les employés en question ne voulaient que maintenir leurs conditions de travail, pas les améliorer, les maintenir. La compagnie, elle, voulait en quelque sorte revenir en arrière sur les conditions déjà convenues.

C'était normal, dans les circonstances, que les employés fassent cela. Il n'y a pas beaucoup de monde, et j'inclurais même les députés d'en face et tous les députés de la Chambre des communes, qui voudrait revenir sur des conditions passées. C'était la situation.

Je pourrais parler d'un autre cas au Québec pour illustrer cela. Je viens du comté de Lévis. La compagnie MIL Davie qui est dans la construction maritime, parce que c'est de la construction maritime, relève du code québécois. La compagnie ne pourrait pas engager des briseurs de grève. Mais un petit chantier, par exemple celui des Méchins, qui lui fait de la réparation de bateaux, qui est dans un domaine très relié, et comme le fédéral a juridiction en matière de circulation maritime, voilà que le chantier des Méchins, lui, serait assujéti au code canadien, donc pas de loi antibriseurs de grève.

Ces chantiers, actuellement, sont invités à soumissionner pour les mêmes travaux, donc des chantiers qui ne sont pas soumis aux mêmes conditions, aux mêmes règles de négociation.

• (1840)

Je voudrais utiliser la dernière minute qui m'est allouée pour dire—et cela peut paraître curieux de la part d'un député du Bloc québécois engagé dans la campagne référendaire actuelle de venir dire au gouvernement fédéral d'adopter une loi antibriseurs de grève—que si le vote s'avère positif, quand le Québec sera souverain, il fera bien ce qu'il veut. Oui, on pourrait voir cela.

Mais en même temps, comme les domaines d'intervention des travailleurs sont souvent des domaines interreliés et qu'on veut une économie ouverte, nous estimons qu'il serait souhaitable que notre futur voisin, le Canada, soit soumis aux mêmes conditions pour que les entreprises, on parle de libre-échange, soient soumises aux mêmes règles.

### Initiatives parlementaires

Ce serait normal et on souhaite que les gens d'en face appuient cette loi pour que, finalement, on ait, dans cette partie du continent nord-américain, les mêmes conditions à offrir aux gens qui travaillent dans tous les domaines, mais dans le domaine industriel surtout.

[Traduction]

**M. Robert D. Nault (secrétaire parlementaire de la ministre du Travail, Lib.):** Monsieur le Président, c'est un plaisir pour moi que de prendre, pour la première fois, la parole dans mes fonctions de secrétaire parlementaire du ministre du Travail afin de dire quelques mots sur le projet de loi C-317.

Je voudrais remercier le député de Manicouagan d'avoir présenté cet important projet de loi. Le député propose de modifier le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. J'y vois deux objectifs très importants.

Le premier objectif consiste à interdire le recours aux travailleurs suppléants en cas de grève ou de lock-out dans la fonction publique ou chez un employeur visé par le Code canadien du travail. Le deuxième objectif est de veiller à ce que les services essentiels soient maintenus en cas de grève ou de lock-out dans la fonction publique ou une société d'État.

Les questions soulevées dans le projet de loi sont difficiles et complexes. En fait, ce projet de loi traite des ressources pécuniaires des gens, de leur gagne-pain et de leurs droits. Pour quiconque connaît les relations de travail, il est certain que ce projet de loi influera aussi sur les progrès économiques et sociaux du Canada.

Ainsi, le projet de loi mérite d'être étudié. Toute décision relative à ces questions doit être étudiée avec soin. Le projet de loi C-317 propose de modifier la Partie I du Code canadien du travail. Cette partie du code vise à mettre en équilibre les pouvoirs des syndicats et des employeurs.

J'ai déjà été dirigeant syndical et je sais qu'il y a un équilibre délicat à maintenir pour entretenir le processus des négociations collectives. Par conséquent, je ne pense pas qu'il soit sage d'agir sur des éléments isolés sans penser aux répercussions que cela peut avoir sur l'ensemble du processus. J'insiste sur ce point.

Je suis convaincu que le député n'ignore pas qu'il n'y a pas eu d'examen complet des dispositions du Code canadien du travail régissant les relations de travail depuis plus de 20 ans. Les dernières modifications ont été apportées à ce code en 1972 et, avant cela, il faut remonter à 1948.

En 1972, les modifications portaient sur le processus d'accréditation, ajoutaient de nouvelles dispositions exigeant des négociations de bonne foi, élargissaient les dispositions sur les pratiques déloyales de travail et augmentaient les pouvoirs du Conseil canadien des relations de travail. Le plus important, à mon avis, surtout si l'on tient compte des structures économiques modernes, a été l'inclusion d'un article sur les progrès technologiques. Celui-ci exige que, à moins qu'il soit question de ce sujet dans une convention collective, l'employeur est tenu de donner un préavis de 90 jours avant l'introduction de toute nouvelle technologie susceptible d'avoir des répercussions sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employés. Ce préavis a été porté à 120 jours en 1984.