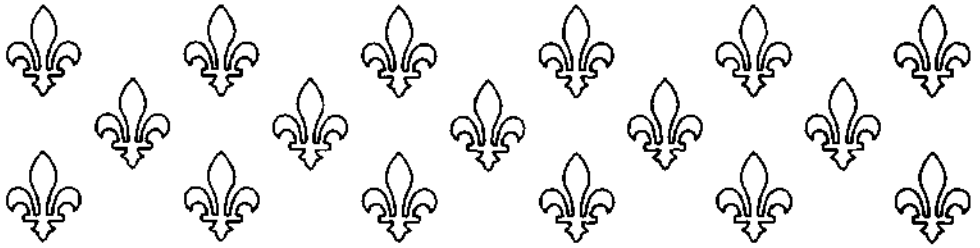

ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION — TRENTE-QUATRIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

Commissions parlementaires

Commission permanente de l'économie et du travail

Consultations particulières dans le cadre de l'étude détaillée du projet de loi 116 — Loi modifiant le Code du travail (2)

Le jeudi 10 mars 1994 — No 84

Président: M. Jean-Pierre Saintonge

QUÉBEC

Débats de l'Assemblée nationale

Table des matières

Auditions
- Conseil du patronat du Québec (CPQ) CET-4029
- Confédération des syndicats nationaux (CSN) CET-4040
  - Document déposé CET-4047
- Centrale des syndicats démocratiques (CSD) CET-4048
- M. Fernand Morin CET-4058
- Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) CET-4066

Remarques finales CET-4073
- M. Jean-Guy St-Roch CET-4074
- M. Francis Dufour CET-4075
- M. Serge Ménard CET-4077
- M. Serge Marcil CET-4078

Autres intervenants

M. Charles Messier, président

M. Russell Williams, président suppléant

Mme Claire-Hélène Hovington

* M. Ghislain Dufour, CPQ
* M. R. Luc Beaulieu, idem
* M. Claude Le Corre, idem
* M. Jacques Larose, idem
* M. Edmund E. Tobin, idem
* M. Gérald Larose, CSN
* M. Claude Plamondon, idem
* M. Claude Gingras, CSD
* M. Louis Tremblay, idem
* Mme Monique Richard, CEQ
* M. Jean-Marcel Lapierre, idem
* M. Jacques Daigle, idem
* Témoins interrogés par les membres de la commission

Abonnement: 325 $ par année pour les débats des commissions parlementaires
115 $ par année pour les débats de la Chambre - Index: 10 $
Prix de vente à l'unité variable selon le nombre de pages
La transcription des débats des commissions parlementaires est aussi disponible sur microfiches au coût annuel de 105 $
La TPS et la TVQ s'ajoutent aux prix indiqués

Chèque rédigé au nom du ministre des Finances et adressé à:
Assemblée nationale du Québec
Distribution des documents parlementaires
5, Place Québec, bureau 195
Québec, (Québec) tél. 418-643-2754
G1R 5P3 télécopieur: 418-528-0381

Courrier de deuxième classe - Enregistrement no 1762

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Le jeudi 10 mars 1994

Consultations particulières dans le cadre de l'étude détaillée du projet de loi 116

(Dix heures sept minutes)

Le Président (M. Messier): Je vais déclarer la séance ouverte. Je vais rappeler le mandat de la commission parlementaire qui est de procéder à des consultations particulières dans le cadre de l'étude détaillée du projet de loi 116, Loi modifiant le Code du travail.

Mme la secrétaire, est-ce que vous pouvez nous annoncer des remplacements, s'il vous plaît?

La **Secrétaire:** Oui, M. le Président. M. Elkas (Robert-Baldwin) remplace M. Audet (Beauce-Nord); Mme Hovington (Matane) remplace M. Bordeleau (Acadie); M. Williams (Nelligan) remplace M. Gobé (LaFontaine); M. Messier (Saint-Hyacinthe) remplace M. Joly (Fabre); M. Ménard (Laval-des-Rapides) remplace M. Blais (Masson) et M. Dufour (Jonquière) remplace M. Claveau (Ungava).

Le Président (M. Messier): Vous êtes fort gentille, Mme la secrétaire. Je vais rappeler qu'aujourd'hui nous sommes le jeudi 10 mars. À 10 heures, nous avons le Conseil du patronat du Québec; à 11 heures, la Confédération des syndicats nationaux; à midi, suspension; à 15 heures, la Centrale des syndicats démocratiques; à 16 heures, M. Fernand Morin, qui est professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval; à 17 heures, suspension; à 19 heures, la Centrale de l'enseignement du Québec; à 20 heures, les remarques finales, c'est-à-dire le député de Drummond pour 20 minutes, le porte-parole officiel de l'Opposition, M. Dufour, pour 20 minutes, et le ministre de l'Emploi, pour 20 minutes.

Nous avons déjà les représentants du Conseil du patronat du Québec, où on reconnaît M. Dufour. Si M. Dufour veut présenter ses gens avec lui. Ils ont 20 minutes pour exposer et, après ça, il va y avoir échanges de part et d'autre. M. Dufour.

Auditions

Conseil du patronat du Québec (CPQ)

M. Dufour (Ghislain): Alors, merci, M. le Président. Oui, je vous présente mes collègues. À mon extrême droite, M. Jacques Larose, qui est directeur général aux ressources humaines chez Daishowa et qui est également membre du conseil d'administration de l'Association des industries forestières; Me Luc Beaulieu, qui est associé du bureau de Ogilvy, Renault; à ma toute gauche, Me Edmund Tobin, qui est du bureau de Leduc, LeBel, et membre du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, et, finalement, Me Claude Le Corre, de Le Corre & Associés, qui représente également avec nous l'Association des professionnels en ressources humaines. Il y a 2000 membres qui supportent notre mémoire.

(10 h 10)

Je voudrais vous dire également, M. le Président, M. le ministre, qu'il y a eu impossibilité, pour la Chambre de commerce, de convenir d'une cédule avec vous. Alors, je vous informe que la Chambre de commerce nous a demandé de vous dire qu'elle appuie pleinement le mémoire qui est soumis par le CPQ ce matin. Je parle de la Chambre de commerce de la province de Québec.

Alors, d'entrée de jeu, M. le Président, et sous réserve de nos commentaires concernant les articles 8 et 12, nous exprimons notre accord avec le contenu du projet de loi 116 qui vise plus particulièrement à permettre la conclusion de conventions collectives de plus de trois ans.

L'article 65 de l'actuel Code du travail limite la durée des conventions collectives à trois ans. Il est, de ce fait, perçu par les entreprises d'ici et par les investisseurs potentiels comme étant un irritant majeur. Les employeurs doivent, en effet, pouvoir profiter de la stabilité que leur procureraient des ententes de travail conclues pour une plus longue durée, dans le contexte du ralentissement économique actuel et surtout dans la perspective d'une éventuelle reprise. C'est ce que fait l'article 13 du projet de loi 116 qui abolit la limite de trois ans imposée à la durée d'une convention collective.

Il s'agit là d'une orientation heureuse pour les investisseurs potentiels, mais également pour les entreprises d'ici qui ont déjà signé des conventions collectives de plus de trois ans, lesquelles n'ont actuellement aucune assise juridique et contreviennent, de fait, au Code du travail.

Rappelons, d'ailleurs, que le Québec est plus restrictif quant à la durée des conventions collectives de travail que l'ensemble des autres provinces canadiennes puisque ces dernières ne limitent pas la durée maximale des conventions collectives. Le Québec gagnera donc à harmoniser son Code du travail aux autres dispositions législatives en vigueur au Canada. Notre province ne ferait ainsi que s'aligner sur les autres provinces canadiennes.

Par surcroît, le fait de modifier l'article 65 du Code du travail pour permettre la conclusion de conventions collectives de longue durée n'empêchera — et, ça, c'est un point important dans le débat actuel — aucunement la conclusion d'ententes d'une durée de trois ans, de deux ans ou même d'un an, si tel est le désir des parties. Ce qui importe, c'est que les parties puissent s'engager dans des ententes d'une durée qui cadre avec leurs propres besoins. On ne leur impose rien avec le

projet de loi 116. La stabilité que vise le projet de loi, et plus spécifiquement l'article 13, reposera dorénavant sur le libre arbitre des parties impliquées, ce qui est tout à fait souhaitable.

En outre, le CPQ ne peut qu'être d'accord avec le fait que le Québec tende vers une certaine libéralisation des lois du travail, permettant ainsi aux entreprises de tenir compte de plus en plus de la concurrence à laquelle elles sont exposées et de l'environnement difficile dans lequel elles fonctionnent.

L'article important de ce projet de loi, bien sûr, c'est l'article 2. Dans notre mémoire, on le reprend in extenso. Je ne vous le lis pas. Ça fait tellement de fois que vous en entendez parler. Alors, je veux signifier, à ce moment-ci, que nous sommes d'accord avec cet article qui se veut — je le répète — un outil de stabilité et de paix industrielle pour l'entreprise.

Nous rejetons d'ailleurs la thèse de ceux qui affirment que cette disposition brime des libertés ou, encore, comme l'écrivait le président de la Commission des droits de la personne au ministre du Travail de l'époque, M. Cherry — et on veut bien noter ici qu'il s'agissait d'un avis du président et qu'il n'a jamais été ratifié par la Commission — que cette disposition irait à rencontre de la Charte des droits et libertés de la personne.

Pour le CPQ, la seule contrainte qu'implique cet article est de faire en sorte que la convention collective soit stable, pour une période pouvant aller jusqu'à six ans. Alors qu'il n'y a rien d'incorrect à signer un contrat individuel de travail d'une durée de six ans ou plus, pourquoi serait-ce différent lorsqu'il s'agit de signer une convention collective pour une durée semblable?

La convention collective est, d'abord et avant tout, un contrat collectif et non pas l'expression du droit individuel lié à la liberté d'association. S'il est acceptable que, dans une société libre et démocratique, les citoyens se prononcent, à la limite, tous les cinq ans, pour élire un nouveau gouvernement, qu'y a-t-il de choquant dans le fait que les travailleurs puissent réviser leur allégeance syndicale, à la limite, tous les six ans? D'ailleurs, le régime constitutionnel français ne prévoit-il pas l'élection d'un président dont le mandat est d'une durée de sept ans? Et Dieu sait si c'est pas mal plus important qu'une convention collective! Nous n'aurions cependant — et, ça, c'est un autre point clé dans notre mémoire, M. le Président — aucune objection à ce que les travailleurs changent d'allégeance syndicale en cours de validité d'une convention collective, si les conditions de travail demeurent comme étant convenues.

Il importe de différencier, au regard de cet article, le droit à une convention collective et la liberté individuelle d'association. Rien, dans l'actuel Code du travail ni dans les modifications proposées par le projet de loi 116, n'empêche et n'empêchera un salarié d'adhérer ou de ne pas adhérer à l'association de salariés détentrice du certificat d'accréditation. Rien non plus n'empêche ou n'empêchera un salarié d'adhérer à une association autre que celle détenant l'accréditation chez son employeur.

Nous sommes donc catégoriques, M. le Président: Si le projet de loi 116 devait éventuellement être amendé pour permettre le maraudage syndical, il devrait, parallèlement, assurer la paix industrielle en liant le nouveau syndicat à la convention collective au moins jusqu'au terme de la sixième année suivant son entrée en vigueur. Le nouveau syndicat devrait être légalement tenu de respecter et de faire respecter l'entente.

Quelques autres commentaires sur certains articles. Comme on l'a indiqué au départ, l'article 8, c'est juste une technicalité, M. le Président, mais qui est importante. On prévoit un avis, dans cet article-là. L'avis doit être signifié, quant à nous, par messagerie, par courrier recommandé ou certifié ou par huissier, mais non pas par télécopieur. Il est impossible — on sait comment ça se passe, les télécopieurs — de confirmer la réception d'un avis transmis par télécopieur lorsque, juridiquement, on doit avoir une preuve. Alors, c'est un détail, si vous voulez, mais qui peut être drôlement important pour les parties.

L'article 12, le maintient des conditions de travail. Là, nous avons une objection de principe à ce qui nous est suggéré dans le projet de loi 116. Qu'est-ce que fait l'article 12 du projet de loi? Il modifie l'article 59 actuel du Code de façon à ce que les conditions de travail en vigueur soient maintenues, non plus jusqu'au moment de l'acquisition du droit de grève, comme c'est le cas aujourd'hui — droit de grève ou de lock-out — mais jusqu'au moment de l'exercice du droit de grève et de lock-out. C'est très différent, dans son essence.

Nous vous soumettons, à l'égard de cette orientation-là, quelques commentaires. Premièrement, le Code du travail doit constituer un encadrement minimal et laisser aux parties le maximum de latitude. L'actuel article 59, qui prévoit le maintient des conditions de travail, de l'expiration d'une convention collective jusqu'à l'acquisition du droit de grève, nous apparaît un minimum suffisant. De plus en plus, en de fréquentes occasions — on parle de plus ou moins 50 % des conventions collectives — les parties conviennent, dans leur convention, de modalités différentes pouvant prévoir le maintient des conditions de travail jusqu'à la conclusion, justement, de la prochaine convention. Les modifications proposées par le projet de loi 116 à cet égard sont donc une entrave à la libre négociation des parties pour laquelle aucun événement ou incident ne justifie, à nouveau, l'intervention de l'État.

Deuxième commentaire. Les parties patronales qui se sont entendues en fonction de l'actuel Code de travail, à savoir le maintient des conditions de travail jusqu'à l'acquisition du droit de grève, s'opposent à ce que cette garantie soit prolongée jusqu'à l'exercice parce que le changement peut conduire à des situations extrêmement difficiles et provoquer des arrêts de travail.

Plus spécifiquement, dans le contexte actuel de la récession, on le sait, les employeurs sont souvent en

demande, particulièrement en termes de flexibilité des tâches, de flexibilité sur les horaires, flexibilité sur les responsabilités. Il deviendrait très facile pour un syndicat de résister aux changements qui s'imposent — changements du genre de ceux que j'ai identifiés — en refusant tout simplement de conclure une convention collective et en s'abstenant, également, de recourir à la grève, donc ne ferait pas grève. Quel serait, alors, le choix de l'employeur? Il serait obligé de choisir entre renoncer aux modifications qu'il demande, tant que le syndicat ne veut pas y consentir, ou procéder à un lock-out. Et le lock-out pourrait être juste d'une journée, mais ça lui donnerait la latitude nécessaire pour apporter les changements dont il a besoin. Évidemment, l'usage du lock-out comme outil de négociation aura toujours plus d'effets négatifs que positifs et, dans la plupart des cas, équivaudra à jeter de l'huile sur le feu plutôt que d'engendrer un rapprochement des parties impliquées.

Donc, pour ces diverses raisons, nous sommes d'avis que la modification prévue par l'article 12 non seulement n'améliora pas les relations de travail au Québec, mais aura un effet carrément pervers. Nous en proposons le retrait dans le but d'assurer un climat de relations de travail sain et d'éviter des écueils inutiles. En somme, de continuer le climat de relations de travail positif que nous connaissons actuellement.

(10 h 20)

Un commentaire, en page 7 de notre mémoire, sur l'article 101.5 du Code du travail, qui n'a rien à voir avec le projet de loi 116 mais, comme on est là puis qu'on peut vous proposer un amendement, dont on convient, d'ailleurs, tout le monde, CSN, FTQ, et qui est sur l'arbitrage des griefs, c'est un amendement à l'article 101.5 du Code du travail qui se lirait, dorénavant, comme ceci: «À défaut d'un délai fixé à la convention collective, l'arbitre doit rendre sa sentence dans les 90 jours de la fin de la dernière séance d'arbitrage, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.» Bon, je pense qu'on s'entend tous, là... D'ailleurs, on s'entend, au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, mais le fait de vous le mettre, ça permettra, dans la 116, de régler au moins quelque chose sur lequel on est tous d'accord.

Alors, en conclusion. La possibilité pour les entreprises de signer des conventions collectives de plus de trois ans, contrairement à ce que permet actuellement le Code du travail, sera très bien reçue par les investisseurs d'ici et d'ailleurs. Pour le Conseil du patronat, ce projet de loi, promis à plusieurs occasions par l'actuel gouvernement, est en effet essentiel, d'une part, pour donner des assises juridiques aux conventions collectives de plus de trois ans signées au cours des dernières années — les contrats sociaux et, pour nous, ça, c'est important. On a demandé, ce matin, par exemple, à quelqu'un du secteur des pâtes et papiers d'être avec nous; dans son seul secteur, il y a une trentaine de contrats sociaux, de conventions collectives de plus de trois ans. Donc, c'est très important. On vient de prendre connaissance de la décision du juge Tessier dans le cas du **Journal de Montréal,** dont vous avez débattu hier et que nous autres, on va débattre, là, si vous voulez en redébattre, et on voit très bien que le juge de la Cour supérieure dit que, justement, la convention collective est illégale. Le plus que trois ans est illégal. Donc, pour protéger le passé, on a besoin de cet amendement-là — et, d'autre part, pour permettre aux entreprises, notamment aux sociétés étrangères intéressées à investir au Québec, à mieux planifier leurs investissements.

Les temps changent, M. le Président, et les entreprises ne planifient plus leurs investissements dans une perspective aussi courte que trois ans. Lorsqu'on parle de 100 000 000 $, maintenant, ce n'est plus vrai. Les capitaux sont tellement mobiles; il n'y a tellement pas ce genre de contraintes à l'extérieur que les investisseurs en tiennent compte. Nous pouvons même affirmer — affirmation lourde de conséquences, mais on peut en débattre — que nous perdons des investissements à cause d'une disposition aussi limitative, investissements en provenance de l'extérieur.

Nous ne partageons pas, je répète, l'avis du président de la Commission des droits de la personne, qui a mis en question le projet de loi 116 au regard des droits collectifs des travailleurs.

Le CPQ tient finalement à rappeler que rien, dans l'actuel Code du travail ni dans les modifications proposées par le projet de loi 116, n'empêche et n'empêchera un salarié d'adhérer à une association autre que celle détenant l'accréditation chez son employeur. Rien n'obligera non plus — et, ça, je pense que c'est fondamental; il y a tellement de charriage sur la place publique vis-à-vis de la loi 116 qu'il faut le répéter, et le répéter fort — un syndicat à signer des conventions collectives de plus de trois ans, s'il n'est pas d'accord avec des conventions collectives de longue durée. Ce sera un élément négociable comme tous les autres éléments sont négociables. Et, moi, je fais confiance aux syndicats pour considérer que cet élément, cet article, est aussi important que, disons, la clause de procédure de griefs.

Le CPQ encourage donc fortement le gouvernement du Québec à aller de l'avant avec le projet de loi 116, et serait fort déçu — je répète la petite phrase — serait fort déçu s'il n'y donnait pas suite ou, encore, s'il le modifiait substantiellement. Nous sommes à votre disposition, M. le Président.

Le Président (M. Messier): Merci, M. le président. Je vais laisser la place au ministre pour une vingtaine de minutes.

M. Marcil: Merci beaucoup, M. le Président. Merci, M. Dufour, d'avoir voulu accepter cette invitation de participer à cette consultation. Même si ça s'est fait dans un temps assez court, comme vous avez l'expérience des commissions parlementaires, vous avez

toujours su vous organiser pour nous apporter des éléments nous permettant, justement, de nous éclairer davantage, du moins, plus particulièrement sur ce projet de loi 116.

J'aurais quelques petites questions. C'est toujours le point, à l'article 22 du Code actuel, le fameux maraudage, par rapport à ce qu'on propose. Et, lorsqu'il y a maraudage, vous proposez, vous, que, même s'il y avait un maraudage et surtout s'il y avait un changement d'accréditation, les conditions de travail, le contrat de travail soit maintenu. Vous ne trouvez pas que le fait qu'il y ait un maraudage — naturellement, si les gens sont satisfaits du contrat de travail, il est évident, à mon sens, que les gens vont maintenir, probablement, la même allégeance syndicale et, s'il y avait un changement d'allégeance syndicale, ça veut quasiment dire que les gens ne sont pas satisfaits du contrat de travail. C'est ça, explicitement, que ça veut dire. Donc, si on appliquait votre recommandation, il y aurait un changement d'allégeance syndicale. Vous ne trouvez pas que ça pourrait perturber le climat de travail pour la balance du contrat?

M. Dufour (Ghislain): Bon. Certains de mes collègues voudront probablement ajouter à ce que je vais dire, mais c'est une solution de dernier ressort, hein? J'imagine que vous avez saisi ça dans notre mémoire. C'est parce que, en réaction à l'avis du président de la Commission des droits, bien, on dit: Si c'était vrai, ton opinion, ce dont on doute, bien, à ce moment-là, la raison de t'en sortir, c'est ça. Mais ce n'est pas une proposition qu'on vous suggère plus qu'il faut.

Par ailleurs, si on devait permettre le maraudage, M. le Président, nous, on n'est pas intéressés au projet de loi 116, s'il n'y a pas la garantie que la convention collective demeure, parce qu'on est exactement comme dans le contexte d'aujourd'hui. Si le maraudage est permis et que le maraudage permet de changer la convention collective, bien, oubliez le projet de loi 116. On va juste vous dire qu'on n'est pas d'accord avec vous, puis que vous auriez dû le... Mais qu'est-ce que vous voulez? c'est ça, la garantie de stabilité dans l'entreprise, que le non-maraudage et la confirmation que, si on a signé une convention collective de cinq ans, bien, elle va être de cinq ans; quatre ans, elle va être de quatre ans.

Je répète, M. le ministre, que c'est tout simplement pour dire à nos collègues qui s'amèneront à 11 heures puis à la Commission des droits de la personne que, s'ils tiennent à mort au maraudage, bien, parfait, on leur offre. Oui, Luc.

M. Marcil: Si on leur offrait la condition que le changement d'allégeance n'a pas pour effet de dénoncer la convention...

M. Beaulieu (R. Luc): Oui.

Le Président (M. Messier): Juste un petit instant. Vous voulez prendre la parole? C'est Me Beaulieu. C'est juste pour les fins du **Journal des débats.**

M. Beaulieu (R. Luc): C'est ça, merci. M. le ministre, moi, je ne veux pas m'étendre sur la question de savoir si ça viole ou non la loi de l'association, mais quelqu'un qui lit attentivement la lettre du président à la Commission des droits de la personne va noter qu'il n'affirme nulle part que le projet de loi viole la loi de l'association. Il conclut que ça serait mieux de ne pas le faire. Mais, permettre la répudiation du contrat suite à un changement d'allégeance syndicale, la première chose qu'il faut remarquer, c'est que ça veut dire qu'on permettrait unilatéralement la répudiation du contrat. Est-ce qu'on va accorder à l'employeur le même droit si, lui, il s'aperçoit, au bout de trois ans ou quatre ans, qu'il s'est trompé en signant un contrat de six ans? Ce n'est pas «fair» de dire: Bien, tes salariés, s'ils sont insatisfaits, ils vont changer de syndicat puis ils vont remettre en question le contrat. Je pense que ça n'a pas été soumis, ici, mais c'est ça que ça veut dire, en pratique, d'accorder seulement à une des parties le pouvoir de répudier le contrat. Donc, moi, j'ai une objection de principe. Au-delà du fait que, comme on vous l'a souligné, ça rend totalement inutile votre projet de loi, d'autre part, ça déstabilise de façon indue le rapport de force. On permet à une des parties de se sortir d'un contrat qu'elle n'aime pas, mais pas à l'employeur. Je serais curieux de savoir ce qu'ils répondraient, ceux qui soutiennent cette thèse, si vous leur demandiez: Êtes-vous prêts à accorder la même possibilité à l'employeur qui, lui aussi, se déclare insatisfait en cours de route? Je pense que poser la question, c'est y répondre.

M. Marcil: Qu'est-ce que vous dites de la déclaration, hier, de la FTQ, lorsqu'ils sont venus en commission parlementaire? Ils disaient que, depuis la sentence arbitrale concernant **Le Journal de Montréal,** en réalité, le gouvernement ne devrait pas modifier le Code du travail. On ne devrait pas arriver avec le projet de loi 116, qu'on n'a tout simplement qu'à référer ça au CCTM, puis on va trouver une façon de...

M. Dufour (Ghislain): Bon là, il y a deux volets dans votre question, M. le ministre. Il y a le volet de la FTQ versus **Le Journal de Montréal.** Je vous ai dit tout à l'heure que, la décision de la Cour supérieure, on pouvait en parler. Je vais demander à Me Beaulieu d'en parler. Référer ça au CCTM, je veux dire, j'espère qu'on ne s'amuse pas aux dépens des législateurs. Ça fait six mois que c'est au CCTM, ce dossier-là. On a siégé le matin, le midi, le soir. On a tout fait pour essayer de s'entendre, et on n'a pas réussi, pour une raison très simple, c'est qu'une centrale syndicale, notamment, exige le maraudage après trois ans. Alors, c'est la confirmation du statu quo. Alors, on n'ira jamais nulle part. Ne retournez pas ça au CCTM. Nous, on n'ira pas siéger là-dessus, je vous le dis, puis je pourrais demander la même question à la sous-ministre, si elle va y

aller. On a débattu ça sous toutes les coutures et, à un moment donné, il faut que des gens décident. Alors, ça, c'est clair pour notre part.

Sur la décision au **Journal de Montréal,** bien là, c'est plus juridique. Je demande à Me Beaulieu.

(10 h 30)

Le Président (M. Messier): Me Beaulieu.

M. Beaulieu (R. Luc): Oui. D'abord, comme c'est notre cabinet qui représente **Le Journal de Montréal,** je ne voudrais pas que vous pensiez que c'est un jugement partial que je vais rendre. La première chose qu'il faut noter, c'est que la décision de Me Hamelin est en évocation et le juge Reeves, qui a pris l'affaire en délibéré, n'a pas encore rendu son jugement. Donc, c'est un peu délicat de discuter du fond de la décision.

Je rappellerai simplement au gouvernement et à l'Opposition officielle que la Cour supérieure, qui est quand même un tribunal de juridiction supérieure à un arbitre, a déclaré — j'ai les jugements avec moi, autant la sentence arbitrale que le jugement du juge Tessier; si ça vous intéresse, j'ai des copies pour tout le monde — de façon claire et nette que la convention collective, depuis trois ans, est d'une nullité absolue. Ce jugement-là est porté en appel, par ailleurs. Mais, le point qu'il faut faire ici, ce n'est pas tellement ce que l'arbitre a décidé ou la Cour supérieure, ça illustre exactement ce qu'un investisseur ne veut pas voir dans une lettre d'opinion d'avocat, c'est-à-dire: Voyez-vous, ici, au Québec, bien, toutes ces questions-là sont débattues devant les tribunaux et on ne connaît pas la réponse. Ça fait que la première chose qu'il se dit: Bon, écoute, ce n'est pas clair, là. Il y a l'incertitude. Je pense qu'on en entend parler souvent de ça, l'incertitude à l'égard d'autres questions, ce qui fera que les investisseurs ne viennent pas. Sans discuter du fond encore, qui a raison, qui a tort? le simple fait que ces questions-là demeurent en litige, qu'elles soient incertaines et ambiguës, ça fait qu'un investisseur décide de regarder ailleurs, dans un autre pays ou dans une autre province où c'est clair.

M. Marcil: Dans la loi 116, justement, nous, on permet de maintenir les mêmes conditions de travail, le même contrat jusqu'à l'expiration, dans le fond, de la négociation tandis que, dans le Code actuel, c'est que, en tout temps, au moment où il y a expiration de la convention, il peut y avoir un lock-out ou même une grève. On peut changer des conditions de travail même si... On n'a qu'à faire une journée de lock-out, même deux heures, une demi-journée de lock-out, On peut changer les conditions et continuer de négocier et, avec le nouveau contrat, on réapplique les nouvelles conditions. Qu'est-ce qui vous embête? Qu'est-ce qu'il y a d'embêtant pour les employeurs, dans l'article... du moins, le changement que nous proposons? Le fait que, pendant la négociation, on puisse maintenir les mêmes conditions de travail? Je comprends que, dans beaucoup de conventions collectives, c'est inclus, ça, dans les clauses, là. On introduit ça, dans une convention, de maintenir tout ça. Je vais poser la question directement: Est-ce que c'est moins pervers pour les employés de déclencher une grève que pour les employeurs de décréter un lock-out?

M. Dufour (Ghislain): Bon. Je vais demander à Me Le Corre, qui est un practicien, de répondre à ça, mais, moi, je vais vous répondre sur le principe. Ce qu'on demande au gouvernement, ce qu'on demande au législateur, quel qu'il soit, c'est de déréglementer dans toute la mesure du possible. Vous le faites, avec le projet de loi 116, en disant: On déréglemente la durée. C'est-à-dire que vous déréglementez, sauf que vous permettez le maraudage après six ans. Bon. Mais, ça, on l'accepte. Donc, vous déréglementez et, à l'article suivant, vous réglementez. Vous venez réglementer encore. Alors, on vous dit: Laissez ça aux parties. Les parties, dans 50 % des cas, se sont entendues. Alors, laissez ça à la libre négociation, comme c'est le cas dans à peu près toutes les autres provinces. C'est purement une question de principe. Si vous allez à la réalité des relations de travail, là, on vous fait un certain nombre d'exemples dans notre mémoire où on vous dit qu'on va être obligés de déclarer les lock-out, des fois, pour être certains qu'on va changer les choses qu'on voudrait changer. Un lock-out, par définition, ça, ça pourrit le climat des relations de travail. Me Le Corre.

Le Président (M. Messier): Me Le Corre, oui.

M. Le Corre (Claude): En fait, c'est ça, le principe. Si vous regardez le statu quo actuel ou l'article 59, c'est une notion abstraite qui amène le droit de changer les conditions de travail, c'est-à-dire l'arrivée du droit de faire la grève sans être obligé de l'exercer — ni grève ni lock-out. Le texte que vous proposez, vous faites en sorte qu'un employeur qui serait coincé avec un changement nécessaire dans sa convention collective serait obligé de faire une journée de lock-out pour être maintenant, sous l'ancien article 59, avec les mêmes droits. Vous obligez l'employeur à faire parfois des gestes de provocation qui vont dégénérer en grève générale, et ça jette de l'huile sur le feu pour rien, tandis qu'avant c'était une notion abstraite. On n'était pas obligés d'exercer la grève, on n'était pas obligés non plus de changer des conditions de travail mais, s'il y avait un besoin... Par exemple, on le voit souvent sur des horaires. J'ai connu une entreprise qui avait un horaire écrit dans la convention collective, et elle avait besoin de trois heures entre chaque quart pour faire un changement de machinerie, une modernisation complète. Le syndicat utilisait ça comme outil de négociation, de ne pas consentir au changement de l'horaire. Alors, avec un texte comme ça, il aurait fallu faire une journée de grève, rappeler les travailleurs pour modifier leur horaire d'une heure. Je suis loin d'être certain qu'ils seraient revenus au travail puis qu'on n'aurait pas un conflit qui n'aurait jamais fini.

Le Président (M. Messier): Merci beaucoup, Me Le Corre.

M. Marcil: Je vais permettre à l'Opposition, et je reviendrai après.

Le Président (M. Messier): Oui, ça va. **M.** le député de Jonquière.

M. Dufour: Oui, merci, M. le Président. J'ai l'impression, en écoutant votre mémoire, qu'on part de loin, les uns par rapport aux autres, parce que, même si vous nous dites qu'il y a des irritants, actuellement, dans la loi, je suis obligé de me référer à certains écrits ou certains dires qui considèrent que les relations de travail sont grandement améliorées. Ça, c'est le CPQ qui dit ça, dans le contexte actuel. Et vous nous parlez du contrat social, qui est très cher au ministre de l'Industrie et du Commerce, mais il faut bien admettre que ces contrats sociaux là — il y en a une vingtaine de signés actuellement au Québec — **ç'a** eu pour effet, à venir jusqu'à maintenant, de faire reculer les syndiqués par rapport à leurs conditions de travail. Et, ça, ça s'est fait toujours sous la menace de... c'est du «crois ou meurs». Si vous n'acceptez pas un contrat plus long, vous allez perdre vos jobs, ou, on n'est pas capables de faire de l'investissement. C'est un discours nouveau, ça, d'arriver puis dire: Bien, si on n'a pas des conditions de six ans, on ne pourra pas emprunter. À ce moment-là, pourquoi pas 10 ans? parce que, les emprunts, ça se fait sur 10 ans, normalement. Ça peut se faire sur 15 ans, ça peut se faire sur 20 ans.

Je trouve qu'il y a quelque chose, là, qui permet aux patrons de faire des pressions pour que les relations de travail viennent un petit peu plus à leur goût. Et ça n'empêche pas, dans le contexte actuel, des entreprises de fermer. Encore ce matin, j'avais un appel d'un groupe, là, où ils vont fermer un département. Bon, Spar Aérospatiale, ils veulent fermer un département; 35 emplois qui sont chez le diable. Ils vont transférer ça à Ottawa. Ce n'est pas à cause de la durée de contrat, là, c'est pour d'autres raisons. Et on voit ça régulièrement. Chez nous, on voit exactement la même affaire. Je ne sais pas si ça changerait quelque chose, si on avait un contrat de six ans plutôt que de trois ans.

Il y a contrat social entre Abitibi-Price puis leurs employés. Ça ne les empêche pas de procéder à des mises à pied régulièrement et tout le temps. Donc, j'ai de la difficulté à accrocher. Et vous avez le droit aux lock-out. Ils m'ont dit que, les lock-out, ça a augmenté, puis que le climat social, au point de vue des grèves, a diminué. Ça a diminué dans les dernières années, et, ça, personne ne peut le nier.

Ça fait que les employés, actuellement, dans le contexte actuel, acceptent de rallonger leurs conventions collectives. Ils disent: Il n'y a pas d'assises juridiques. Mais ça, hier, la FTQ a essayé de démontrer que ce n'est pas complètement fermé. Ça ne veut pas dire que les assises juridiques sur lesquelles on se fie sont vraiment... C'est en appel, en tout cas. D'une façon ou de l'autre, il pourrait y avoir des assises juridiques, il pourrait ne pas y en avoir.

Moi, je trouve que, par rapport à ça, actuellement, on profite des circonstances pour mettre à la raison un groupe. Moi, je ne sais pas si c'est sain pour la société, je ne sais pas si c'est bien, et je ne sais pas non plus, même si vous affirmez dans votre mémoire qu'on peut perdre des subventions ou des investissements... Moi, j'aimerais avoir des exemples d'investissements qu'on perd parce que les contrats de travail ne durent pas plus longtemps.

Un de ceux-là, **ç'a** été Hyundai. Hyundai, on a décidé que, oui, on pourrait le faire pour des raisons bien précises. Mais est-ce que vous pouvez me donner des contrats ou des industries qui ne veulent pas s'établir parce qu'elles n'ont pas suffisamment de durée de conventions collectives? Moi, je mets ça un peu en doute mais, si vous pouvez me convaincre, je ne demande pas mieux.

Le Président (M. Messier): M. Dufour.

M. Dufour (Ghislain): Oui, bien là, ce n'est pas vrai que vous allez m'accrocher juste avec votre petite question pointue, à la fin, parce que vous avez affirmé beaucoup de choses.

M. Dufour: Oui.

M. Dufour (Ghislain): Je ne suis pas d'accord avec votre analyse, puis d'aucune façon. C'est vrai que le climat des relations de travail est bon, actuellement, en termes de jours-personnes perdus. Ça fait 10 ans que c'est bon. Et je le dis, puis je vais le répéter, puis je l'écris constamment parce que c'est vrai, mais ça n'a rien à voir avec certains irritants de nos lois du travail. On n'a pas parlé de la CSST, là. Je veux dire... On ne pourra pas dire qu'en disant ça je suis d'accord avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail puis tous ses irritants. Même chose avec le Code. On est contre l'article 45 du Code puis la sous-traitance, puis ça fait des années qu'on demande des amendements. Alors, c'est là, ça, je veux dire, mais ça n'a rien à voir avec nos relations patronales-syndicales dans le champ, la CSN et nous puis la FTQ et nous. Je veux dire, on vit dans votre cadre législatif à vous, puis on essaie de s'entendre à l'intérieur de ça. Tant mieux, si ça va bien.

(10 h 40)

Je trouve votre analyse très négative, d'abord, sur les contrats sociaux. Puis ce n'est pas très positif, ce que vous dites, finalement, pour les syndicats qui en signent, parce que vous dites: Ils se font avoir, on profite d'eux autres, on les fait reculer. En tout cas, moi, je les connais assez, dans le champ, pour savoir que **ce** n'est pas la façon dont ils se conduisent.

D'ailleurs, ici, on en a un. Je les ai, il y en a une trentaine, simplement dans les pâtes et papiers. Ce n'est pas vrai que ça a fait reculer les syndicats. Ça a

peut-être sauvé des emplois, par exemple, parce que, sinon, certaines entreprises auraient fermé. Puis les investissements d'Atlas Steel ne seraient pas faits, si on n'avait pas consenti un certain nombre d'aménagements.

Vous nous dites: Pourquoi pas 20 ans? M. le député de Jonquière, c'est ça qu'on essaie de démolir sur la place publique. Le maximum, pour le maraudage, ça va être six ans. Donc, six ans... Ils pourront peut-être en signer une de 20 ans mais, s'ils ne sont pas satisfaits, c'est le maximum, six ans, aux fins du maraudage. Alors, ils vont pouvoir en resigner une autre, s'ils sont maraudés.

Vous dites qu'on fait ça, nous autres, ici, puis c'est pour brimer nos pauvres travailleurs, bon, etc. Simplement vous dire, ici, qu'aux États-Unis, dans le secteur des pâtes et papiers, qui est le secteur avec lequel on concurrence, ils n'ont pas peur de ça, eux autres, des conventions collectives de... Voyez-vous, ici, «number of mills» — nombre de moulins — trois ans: 11; quatre ans: 11; cinq ans: 13, six ans: neuf. Puis, c'est ça, nos concurrents. Veux-tu ajouter? M. Larose.

Le Président (M. Messier): Allez-y, M. Larose.

M. Larose (Jacques): Oui, ce que je voudrais dire là-dessus, c'est que j'ai participé directement aux négociations des pâtes et papiers avec, entre autres, quatre compagnies à la même table: Domtar, Produits forestiers Maclaren, Daishowa, bien sûr, Quno aussi. La compagnie Quno représenterait à peu près 3000 à 4000 travailleurs.

On a signé des ententes de cinq ans. Non pas sous la menace, non pas sous la pression. Les pâtes et papiers, au Québec, c'est très important; c'est 15 % des exportations totales. Pour l'industrie elle-même, probablement 75 % de nos produits s'en vont à l'extérieur. Notre compétition est du côté du Sud des États-Unis. Il se bâtit continuellement de nouvelles usines. C'est avec ces gens-là qu'on fait concurrence. Et on a les mêmes clients. Ça, il faut comprendre ça; on a les mêmes clients.

Alors, les avantages, pour la compétition américaine — sans parler de l'énergie, de la main-d'oeuvre, etc. — un des avantages qu'ils ont, c'est qu'ils ont des conventions de longue durée. Alors, quand ces gens-là, quand ces représentants-là vont rencontrer nos clients, leurs clients, un des avantages marqués qu'ils avaient jusqu'à maintenant, c'était de dire: Achetez le papier journal de nous autres parce que, nous autres, on peut vous garantir la sécurité d'approvisionnement alors qu'au Canada ou au Québec, à tous les deux ans, à tous les trois ans, ils sont en négociation collective, avec des menaces de grève, des menaces de lock-out.

Ça, ce sont des choses sur lesquelles on a communiqué avec nos employés, dans les trois ou quatre dernières années. On a expliqué cette situation-là. On sait que l'industrie des pâtes et papiers traverse une période très difficile. Puis je pense, moi, qu'on a convaincu nos employés, non pas sous la menace, mais on les a convaincus par des faits assez précis. On a convaincu, aussi, les exécutifs syndicaux d'accepter cet élément-là, et ça s'est fait sans pression, ça s'est fait sans grève, ça s'est fait sans lock-out.

L'autre chose que je voudrais mentionner, c'est que ces ententes-là se sont faites de gré a gré. On s'est entendu là-dessus. Pardon?

M. Dufour: Il n'y avait pas de loi 116. La loi 116 n'est pas là. Là, vous dites qu'ils s'entendaient; ils se sont entendus. Moi, je suis d'accord avec vous, quand vous me dites ça. Ils se sont entendus sans loi 116.

M. Larose (Jacques): Non, c'est-à-dire que, ce qu'il faut comprendre, c'est qu'on a un problème avec ça parce qu'il faut faire des entourloupettes pour faire ça. Moi, je peux vous dire que, juste le fait, en tout cas pour les pâtes et papiers, d'avoir obtenu ce genre d'entente là, ça nous donne un avantage sur les Américains; ça nous place sur le même pied qu'eux autres; ça permet à nos vendeurs de s'en aller là-bas, d'attaquer le marché; ça permet à nos gestionnaires de s'attaquer aux réels problèmes qu'on a. Non pas nécessairement des problèmes de relations de travail, mais des problèmes de marché, des problèmes de compétitivité. Les compagnies qui doivent, à tous les deux ans, monopoliser leurs gestionnaires pour renouveler un contrat de travail, ça demande de trois à six mois de travail puis, durant ce temps-là, on ne peut pas se concentrer sur les autres éléments. Alors, c'est dans ce sens-là... En tout cas, pour nous autres, pour l'industrie des pâtes et papiers, nos marchés sont du côté américain; on compétitionne avec ces gens-là.

Alors, le document que M. Dufour vous montrait tantôt... Si, moi, j'ai des conventions de deux ans et que, à tous les deux ans, il faut que j'aille m'asseoir avec mes gens, avec des possibilités de grève ou de lock-out, pendant que, ma compétition, ils sont assis sur des contrats de cinq ans, six ans, j'ai un gros désavantage. J'ai un très gros désavantage. Puis ce qu'on dit, nous autres, ce n'est pas d'imposer des conventions de cinq ans, de six ans. Si on ne peut pas convaincre les syndicats et les employés de signer ces conventions-là, je veux dire, on jouera la partie de la négociation mais, si les parties sont d'accord, pourquoi l'interdire?

Deuxièmement, si les parties sont d'accord, pourquoi se cacher puis faire des entourloupettes? Prenons au moins le crédit d'une paix industrielle qu'on développe, au moins qu'on puisse dire à nos gens... Daishowa, en autant qu'elle est concernée, avec les Japonais... Je veux dire, les Japonais ne comprennent pas nécessairement le mécanisme des relations de travail. Ce qu'ils comprennent, par exemple, c'est qu'à tous les trois ans, je veux dire, ou à tous les deux ans il y a une menace. Juste le fait, nous autres, d'avoir signé cette convention-là, même s'il faut revenir dans trois ans pour regarder l'élément salaire uniquement, juste le fait de leur dire: On a une paix ou on a une convention collective avec

nos gens pour cinq ans, c'est vu de façon extrêmement positive.

Le Président (M. Messier): Merci, M. Larose. Je pense qu'il y a Me Tobin qui voudrait intervenir sur la même question.

M. Tobin (Edmund E.): Merci, M. le Président. J'abonde définitivement dans le sens exprimé par Jacques Larose. Le secteur des pâtes et papiers, que je connais pour en avoir fait partie pendant un certain nombre d'années, je suis, moi aussi, très conscient de la réalité à laquelle faisait allusion Jacques. Je pourrais peut-être ajouter qu'à la lumière de l'expérience que nous vivons, tous les jours, en relations de travail, non seulement en tant que praticiens des relations de travail mais aussi en tant qu'avocats que nous sommes tous ici à la table, Me Le Corre, Me Beaulieu et moi-même, ce ne sont pas seulement les gens dans le domaine des pâtes et papiers, dont vient de parler Jacques, qui vivent ces mêmes problèmes. Nous avons, à preuve, dans d'autres domaines aussi importants pour l'économie du Québec, les mêmes expériences qui sont tentées mais toujours, comme on le sait, en parallèle à ce que permet actuellement la loi, c'est-à-dire dans le domaine sidérurgique, dans le domaine métallurgique, dans le domaine pétrochimique, entre autres. Nous avons là aussi les mêmes jalons qui sont posés que ceux auxquels vient de faire allusion Jacques, dans le domaine des pâtes et papiers. Donc, nous voyons que ce n'est pas seulement dans un domaine où on est confrontés à cette réalité juridique dont faisait part tantôt Me Le Corre, mais on voit que, partout, on cherche une solution, mais on sait que cette solution-là n'est pas, si on veut, actuellement reconnue juridiquement. Mais sachant que nous avons, de part et d'autre, l'appui des deux parties, c'est ça qui fait vivre ces contrats sociaux là. Et ce qu'on demande, c'est que la loi aussi le permette, quand les parties l'ont voulu. Merci.

Le Président (M. Messier): Merci beaucoup, Me Tobin. M. Le Corre, M. Dufour.

M. Dufour: Je vais continuer un peu parce que...

Le Président (M. Messier): Il vous reste...

M. Dufour: Vous dites que vos concurrents sont aux États-Unis, mais je sais que, pour le papier, la Finlande est dans le portrait aussi. Les pays nordiques sont dans le portrait, au point de vue concurrence. Je sais aussi qu'aux États-Unis les machines sont beaucoup plus modernes, la machinerie est plus moderne et, quand vous me donnez vos industries à vous, elles sont plus modernes que d'autres que je connais. Nous autres aussi on en a des compagnies de papiers chez nous. On connaît la Stone et Abitibi-Price, et on sait comment elles fonctionnent; Donohue... On les a toutes dans le visage. On a le portrait comme il faut de ça, des pâtes et papiers. Et on sait que les syndicats ont ouvert le jeu. Vous n'y étiez pas hier mais je vais le répéter. Hier, j'ai dit à des intervenants que, lorsqu'on rencontre des employés puis des employeurs, si on ne savait pas qui est qui, on ne saurait pas qui l'est, parce que le langage est le même. On parle de rationalité, on parle de rationalisation, on parle d'investissements. On parle exactement le même langage. Donc, il y a eu un cheminement très fort de fait de ce côté-là. Moi, je ne suis pas prêt à mettre ça de côté et jeter par-dessus bord. Je dis, par rapport à ça, oui.

(10 h 50)

Quand vous parlez de stabilité, c'est évident que l'entrepreneur ou l'investisseur, lui, il veut avoir de la sécurité mais, quand je regarde dans le domaine boursier, il n'y a pas beaucoup de sécurité. Les gens investissent dans les Bourses. Ils prennent des chances puis, moi, je dis que quelqu'un qui s'en va dans l'industrie, il prend des chances. Ce n'est pas stable, l'industrie. Quand même vous me diriez ça, ce n'est pas vrai. Je vais juste vous donner comme exemple qu'Atlas avait signé un contrat et, au bout d'un an, ils ne voulaient plus respecter ce qu'ils avaient signé. C'était un contrat social, ça; ils ne voulaient pas le respecter. Ils ont été forcés, jusqu'à un certain point, et ils ont fini par respecter leur parole. Puis vous nous dites: Bien oui, ça, on peut permettre le maraudage. Au bout de six ans, on peut permettre le maraudage, même en milieu de contrat. Dans le fond, c'est pour rire, ce que vous nous dites...

Une voix: Non.

M. Dufour: ...parce que, changer de syndicat ou d'allégeance syndicale et garder le même contrat, ça donne quoi? Dans le fond, moi, je trouve que... Vous dites: On veut leur donner parce qu'on sait bien que ça ne changera pas grand-chose. Mais est-ce que vous croyez sincèrement, connaissant le milieu syndical — je ne veux pas vous faire injure — comme vous le connaissez et comme je le connais, que quelqu'un pourrait changer d'allégeance syndicale en période de contrat, au bout de trois ans, et la convention collective finirait dans six ans? Est-ce que vous croyez sincèrement que quelqu'un changerait de chapeau juste pour le plaisir de le faire? Quand on change de syndicat, c'est parce qu'on n'est pas satisfait de notre syndicat et on veut changer les choses et, ça, ça se fait à l'intérieur de la convention collective. Quand vous nous dites ça, dans votre mémoire, ça me laisse sceptique un peu.

M. Dufour (Ghislain): Bon. Moi, je vous connais assez bien.

Le Président (M. Messier): Peut-être pour deux minutes. Après ça, on va intervenir avec le député de...

M. Dufour (Ghislain): Je sais que vous avez fait

de la négociation, vous aussi, à une époque, et que vous êtes très réaliste face à ça. Nous aussi, on l'est. J'ai bien dit au ministre, tout à l'heure: Ce n'est pas une proposition qu'on fait, sauf que, si le président de la Commission des droits de la personne continue à maintenir cette position-là, on lui dit: Bien, voilà! la solution est là. Mais, autrement, si tu le permets, enlève la loi 116, on n'en parle plus. C'est évident que ça ne se passera pas à tous les matins, si les conditions de travail sont maintenues, je concède ça, mais c'est une réponse qu'on donne, dans le fond, à une objection alléguée de principe qui nous est donnée.

Juste une intervention additionnelle. Au plan économique, M. le député de Jonquière, il ne faut pas imaginer que les entreprises négocient facilement les contrats de cinq ans, six ans, là, 10 ans chez Goodyear, si je me rappelle bien. Dans certains cas, elles en paient le prix, ces entreprises-là. Les vis-à-vis syndicaux, en face, ne sont pas fous non plus. Si vous regardez encore le contrat chez Atlas à Sorel, Sammi-Atlas, vous allez voir que l'entreprise en question a consenti, au plan économique, des choses qu'on voit rarement. Plancher d'emploi, par exemple, si les investissements étaient faits. Donc, il y a des achats, il y a des prix à payer pour le contrat à long terme et, ça, ça m'apparaît important de le mettre aussi dans le débat économique. Mais je ne veux pas prendre le temps de Me Ménard.

Le Président (M. Messier): Merci, M. Dufour. Je vais laisser le temps de parole au député de Drummond.

M. St-Roch: Oui. Merci, M. le Président. M. le président Dufour, vous n'étiez pas ici, hier. J'ai dit que j'abordais le projet de loi 116 avec extrêmement de réserve. Et j'aimerais rappeler que la période de 1974, entre autres, 1973, 7,8 % d'inflation, 1973-1974, on jouait dans les 10,8 %. Il y a eu beaucoup de conventions collectives, à ce moment-là, qui ont été signées de bonne foi pour des deux, trois ans. Et, à cause de cette conjoncture qui était au-delà des parties en cause, on a vu aussi énormément de débrayages et de grèves illégales où on a été obligés de s'asseoir et de régler beaucoup de conventions collectives. S'il y a quelque chose qui a détruit l'image et la perception du climat du Québec, c'était de dire: Il y a des conventions collectives, et il y a eu des débrayages et il y a eu des grèves.

Moi, je pense, lorsque je regarde ces contrats-là à longue échéance, oui, dans des cas d'exception, de parties de contrat pour favoriser des investissements, mais d'ouvrir «at large» — vous allez me passer l'expression anglaise — j'ai de fortes réserves parce que je pense que ce qui a fait la valeur des relations et de la paix syndicale qu'on voit depuis les 10 dernières années, c'est qu'on a été forcés, des deux côtés de la table, de s'asseoir et d'aborder les conventions collectives avec intégrité, avec transparence, avec sincérité, avec un esprit de partenariat. Et, à un moment donné, on s'est aperçu que, si on misait sur les changements technologiques, si on faisait, dans les industries, de la maintenance préventive, il y avait notre plus grand bien qui était les ressources humaines. Cette évolution de pensée là a amené le climat qu'on connaît. Et je pense, moi, quand je regarde, à moins que le milieu du travail ait énormément changé depuis des années, à un moment donné, il y a eu une étude de l'OCDE qui a dit que 67 % des gens, avant de s'établir quelque part, regardaient plutôt la proximité des marchés et la diffusion. L'autre chose qu'on regardait, c'était le climat social dans son ensemble.

Moi, j'ai peur, et je vais vous dire pourquoi j'ai peur, parce que j'ai été et j'ai toujours eu un chapeau d'industriel, mais on m'a considéré avant-gardiste continuellement. Les modes qu'on a dans l'industrie... Et vous savez bien, M. le président, que si, demain matin, on va «at large», moi, je verrais mal un président de compagnie arriver devant ses actionnaires et de dire: Je n'ai pas de contrat social. Et je vous rappellerai la dernière mode qu'on a vécue, vers la mi-1985, toute la fameuse question des acquisitions de compagnies et les diversifications. J'aimerais qu'on fasse le bilan et voir le nombre de jobs que ça a coûté au Québec, ces fameuses modes là. Et la plupart des compagnies qui sont allées tous azimuts, pour satisfaire un courant, une mode, pour faire face à leur conseil d'administration puis à leurs investisseurs, bien, si on faisait la comptabilité des jobs et des milliards de dollars perdus, on verrait une différence.

Alors, je continue à avoir des réserves sur le contrat social «at large». Qu'on puisse avoir une modification et des amendements à la loi 116 pour tenir compte des circonstances particulières au niveau de certaines parties, moi, j'irais. Mais, vu que j'ai très peu de temps...

Vous restez étrangement silencieux à l'article 26 du projet de loi 116. J'ai entendu souvent, aussi, côté patronal, qu'on accusait le gouvernement, par le côté de tout le secteur public, de donner beaucoup d'acquis puis de dire: Bien, ça, ça fait un effet de dominos, et, tout à l'heure, on était obligés de le donner côté privé. Pourtant, si c'est bon pour le milieu privé, pourquoi le gouvernement se soustrait-il avec l'article 26? Puis je n'ai pas eu d'affirmation contraire qu'on soustrait tous les employés.

Le Président (M. Messier): C'était la question. M. Dufour.

M. Dufour (Ghislain): Bon. Très, très rapidement. Qu'est-ce que vous voulez, moi, je reconnais le droit au député de Drummond d'avoir des réticences vis-à-vis du projet de loi 116, mais j'apprécie le fait qu'il ne le rejette pas. Il dit, par ailleurs, qu'il est d'accord avec des assises juridiques à certains contrats sociaux, à certains volets de contrats sociaux. Bien, quand il va commencer à définir ça, il ne pourra pas y échapper. Il va toujours être obligé de les mettre dans le même paquet, parce que tu ne peux pas avoir de distinction facile dans ce domaine.

Je voudrais répéter, à son attention, que le droit d'association n'est pas violé par le projet de loi 116. Je voudrais rappeler que rien ne va obliger les syndicats et les employeurs à signer des conventions collectives de plus de trois ans. Ce n'est pas un projet de loi coercitif, ça. Et, moi, je fais confiance aux patrons du comté de Drummond pour ne pas en signer, des contrats de cinq ans, s'ils ne sont pas capables, puis les syndicats non plus. Je veux dire, c'est ça, les relations de travail et, moi, je fais confiance aux parties.

Sur la dernière intervention, sur l'article 26, bien, là, je pense que la question s'adresse au gouvernement, ne s'adresse pas à nous. Pourquoi on exclut le gouvernement? Ce n'est pas ce qui nous retient le plus dans ce projet de loi là.

Le Président (M. Messier): Merci beaucoup, M. Dufour. Il nous reste à peu près sept minutes pour le ministre. Une dernière question et les remerciements d'usage.

M. Marcil: Bien, je ne prendrai pas sept minutes pour faire les remerciements d'usage, M. le Président.

Le Président (M. Messier): Vous pourriez toujours.

M. Marcil: Je voulais tout simplement dire que notre proposition avec la loi 116 est bien plus à l'effet de remplacer une règle générale prohibitive par une règle générale permissive. C'est dans ce sens-là qu'on a abordé le dossier du Code du travail, en ce qui concerne le plafonnement ou le déplafonnement.

M. Dufour, vous avez pris part, au cours de l'automne, à des travaux concernant la rémunération des arbitres. Il semble que, lorsque les parties assument les paiements des arbitres, comme c'est le cas en matière de griefs, elles souhaitent pouvoir convenir d'une rémunération différente de celle prévue au règlement édicté en vertu de l'article 103 du Code du travail. J'aimerais connaître vos commentaires sur ça.

M. Dufour (Ghislain): C'est sur le déplafonnement, dans le fond, des taux horaires. Nous, notre position, au CCTM, est très claire. On considère que, actuellement, le 80 $ gouvernemental n'est pas assez élevé, mais, ça, c'est une décision gouvernementale. La fixation de la rémunération d'un arbitre, c'est une décision réglementaire qui appartient au gouvernement. Parce que vous êtes impliqué aussi, en plus, comme étant employeur, etc., vous la déterminez; 80 $, pour nous, ce n'est pas assez. Il y a des gens qui nous rappellent constamment que ça n'a pas été indexé depuis quatre ou cinq ans. Ce n'est pas assez pour tenir compte de la réalité du marché, actuellement. Ce sont des gens qui, en plus, ont des dépenses, etc.

Alors, notre position est de dire: Vous devriez regarder le 80 $, vous devez permettre le libre marché dans ce domaine. Si les gens s'entendent pour payer 125 $ par entente, à condition que ce soit fait avant, pas au moment de la facture, s'ils s'entendent, bien oui, «let's go». Il y en a qui sont meilleurs que d'autres, soit dit en passant, comme dans toutes les disciplines, alors, ils ont raison de demander plus.

Maintenant, je vous signale simplement que, actuellement, une centrale syndicale a une politique de rémunération qui, de toute façon, est supérieure aux 80 $ et, nous, on est totalement d'accord avec ça parce qu'on considère que, 80 $, c'est trop bas.

M. Marcil: Donc, vous supportez une modification éventuelle à l'article 103 pour permettre de telles ententes.

M. Dufour: Tout à fait. Ça ne serait absolument pas correct qu'il n'y ait pas de possibilité d'ententes entre les parties.

(11 heures)

M. Marcil: Une dernière question avant de terminer ce débat. Hier, on a eu un groupe qui est venu en commission, ne s'objectant pas au déplafonnement de la durée des conventions collectives. Cependant, il proposait de soustraire une première convention collective de la règle du plafonnement, là.

Une voix: ...du déplafonnement.

M. Marcil: Donc, on suggérait que la première convention collective, pour n'importe quelle nouvelle entreprise ou pour une entreprise qui décidait, demain matin, de s'accréditer et de négocier une première convention collective, serait de trois ans et, à partir de la deuxième, à ce moment-là, pourrait être déplafonnée.

M. Dufour (Ghislain): Évidemment, cette proposition-là de la FTQ n'est pas nouvelle pour nous. On a eu l'occasion d'en discuter à je ne sais combien d'occasions, justement, au CCTM, auquel on voulait... Le même groupe voulait référer encore le dossier. On a dit à la FTQ, à ce moment-là, ce qu'on pensait de cette proposition-là. C'est discriminatoire, quant à nous, d'abord. Pourquoi y aurait-il des conventions collectives pour lesquelles c'est permissible, d'autres pas? Une proposition comme celle-là — et on l'a fait savoir à la présidence de la FTQ — ça ne règle pas deux problèmes. D'abord, la comparaison des législations; l'irritant demeure chez nous alors qu'il ne serait pas ailleurs. C'est important. Et, deuxièmement, l'investisseur de l'extérieur, ce sera toujours un premier contrat. Alors, cet investisseur-là, ce n'est plus 20 000 $, là, c'est 25 000 000 $, 50 000 000 $, 100 000 000 $. Donc, on retombe dans le même problème. Il ne viendra pas, sachant pertinemment que, dans deux ans, son plan d'investissement peut être complètement remis en cause. Alors, non, on n'est pas d'accord, et je vous le dis, M. le ministre. C'est pour ça que je dis: Ça ne donne rien de retourner au CCTM avec ça, parce qu'on va le redire à la FTQ, qu'on est en désaccord avec ça.

M. Marcil: Eh bien, je vous...

M. Ménard: Une question.

M. Marcil: Oui, allez-y donc, monsieur...

M. Ménard: Est-ce que vous êtes d'accord?

M. Marcil: Oui, aucun problème.

Le Président (M. Messier): Habituellement, on demande à la présidence.

Des voix: Ha, ha, ha!

M. Ménard: Ah, je m'excuse.

Le Président (M. Messier): Ça va.

M. Ménard: Oui, oui. Alors, je suis...

Le Président (M. Messier): Mais je lui cède... Il y a consentement.

M. Ménard: On a une petite minute.

Le Président (M. Messier): Allez-y.

M. Ménard: Ce ne sera pas long.

Une voix: On peut la prendre, là.

M. Ménard: On nous a dit, hier, qu'aux États-Unis, chez vos concurrrents, on peut faire la grève pendant la durée de la convention collective. Est-ce que ça n'affecte pas la sécurité des livraisons, ça?

M. Dufour (Ghislain): Je ne pratique pas encore aux États-Unis. Je vis avec les lois d'ici, les lois canadiennes. Alors, Luc...

M. Beaulieu (R. Luc): Est-ce qu'ils vous ont dit, par exemple... À ma connaissance, il n'y a pas beaucoup de conventions collectives qui l'autorisent. Si la convention collective... Et c'est ça, à ma connaissance. C'est bien beau de dire: La loi le permet, mais... Ou encore: Il n'y a pas de problème avec ça. Mais, dans les conventions collectives, ils s'interdisent mutuellement de le faire pendant leur durée. Alors, franchement, je ne comprends pas cet argument-là.

M. Ménard: Ce n'est pas un argument. Je faisais juste... Je cherchais à...

M. Tobin (Edmund E.): **...la** question.

Le Président (M. Messier): Me Tobin.

M. Tobin (Edmund E.): Oui. **Peut-être** un commentaire qui peut, justement, clarifier aussi la situation. C'est que, comme on se souvient, plusieurs, il y a quelques années, demandaient le droit de faire la grève au cours d'une convention collective, dans un cas de mésentente de grief. C'est la raison pour laquelle, effectivement, la Législature a décidé, généralement, que le grief et la procédure de grief, justement, permettaient d'éviter des affrontements chaque fois qu'il y avait un problème en cours de convention collective. Donc, la procédure de grief, effectivement, vient remplacer la nécessité pour des travailleurs de faire la grève chaque fois qu'ils ne sont pas d'accord avec l'employeur, c'est-à-dire que la décision de l'arbitre sur ce problème-là, ce grief-là, est finale et obligatoire. Que l'employeur l'aime ou pas, il est obligé de l'appliquer. Donc, ça élimine la nécessité d'avoir recours à la grève pendant la convention collective.

Le Président (M. Messier): Je vous remercie beaucoup, Me Tobin. M. le ministre, juste 10 secondes.

M. Marcil: Oui. Bien, pour vous remercier, au nom de la **députation,** les membres de cette commission, de vous être prêtés à cet exercice. On vous souhaite un bon voyage de retour. Merci.

Le Président (M. Messier): Merci beaucoup.

M. Dufour (Ghislain): Je vous souhaite...

Le Président (M. Messier): Je vais...

M. Dufour (Ghislain): ...le projet de loi **116.**

Le Président (M. Messier): Merci beaucoup, M. Dufour. Je vais suspendre une minute, question de laisser aux autres intervenants le temps de prendre place.

(Suspension de la séance à **11** h 5)

(Reprise à 11 h 7)

Le Président (M. Messier): À l'ordre! Nous sommes dans le désordre. M. le député de Drummond, s'il vous plaît! M. le député de Jonquière.

M. Dufour: ...à l'ordre et...

Le Président (M. Messier): C'est déjà fait, monsieur. Je vous rappelle à l'ordre, M. le député de Jonquière.

M. Dufour: On est prêts.

Le Président (M. Messier): Ah, les gens du Saguenay!

Nous avons devant nous la Confédération des syndicats nationaux. On reconnaît d'emblée son

président. Je demande au président de présenter les gens qui l'accompagnent, en lui mentionnant qu'il a 20 minutes pour exposer son mémoire.

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

M. Larose (Gérald): Merci. M. le Président, M. le ministre, Mmes et MM. les députés, je vous présente, à ma droite, Mme Claudette Carbonneau, première vice-présidente à l'exécutif de la CSN et responsable de la coordination des négociations dans le secteur privé et dans le secteur public; à sa droite, Claude Plamondon, président de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt; à ma gauche, Normand Brouillet, adjoint à l'exécutif de la CSN; et, à sa gauche, Pierre Gauthier, du contentieux de la CSN.

On vous remercie de nous avoir invités à venir débattre avec vous de la loi 116. Les conditions dans lesquelles l'invitation a été faite nous empêchent de déposer un document, mais je pense qu'on peut peut-être s'en passer pour les fins de l'exercice d'aujourd'hui. J'essaierai d'être le plus bref et le plus clair possible pour qu'on puisse débattre sur les essentiels de ce projet de loi.

(11 h 10)

Mon premier point touche à la précipitation avec laquelle se fait ce débat. Lorsqu'on a eu des difficultés avec l'article 45, suite à une décision de la Cour suprême qui a mis en péril le droit d'association et de négociation de dizaines de milliers de salariés, il ne s'est trouvé personne autour de la table pour réunir une commission ou pour procéder rapidement à une législation.

Quand vous avez adopté la loi 150 qui réforme l'exploitation des forêts, dont l'article 252 met en péril les accréditations syndicales pour les travailleurs forestiers, on a fait beaucoup de démarches, il y a eu des comités; rien de cela n'a abouti. C'est des droits qui ont été mis en péril, mais toujours rien pour protéger les droits de ces salariés-là.

Quand on se plaint de la multiplication des congédiements pour activités syndicales — c'est 2000 personnes qui sont affectées par année — il n'y a pas beaucoup de précipitation pour s'inquiéter des droits des salariés. Quand on s'inquiète du développement du marché du travail et de l'impossibilité objective de réunir les masses critiques, précisément pour pouvoir négocier dans des secteurs particuliers parce que composés essentiellement de petites unités, et qu'on propose l'accréditation multipatronale, il n'y a pas grand monde qui s'inquiète de l'impossibilité d'appliquer un droit fondamental qui est celui d'association. Pourtant, en ces matières, on parle de droits fondamentaux. Quand on nous dit que la loi 116 veut venir légiférer sur des expériences qui se font au Québec de conventions de longue durée, on veut vous rappeler que ces expériences sont très courtes. La CSN a été parmi les premières organisations syndicales à signer ce genre de convention. Les expériences sont non seulement courtes, mais fractionnelles. C'est de l'ordre de 0,005 % des syndicats. Ce n'est que quelques conventions collectives. Pourquoi tant de précipitation pour courir à la sauvegarde des droits des salariés, quand ces expériences, aussi courtes soient-elles, couvrent si peu de salariés, alors que, dans d'autres situations, c'est des dizaines de milliers de salariés qui sont impliqués?

Plus soupçonnable encore, c'est qui est en demande, là-dessus? Avant la loi 116, jamais nous n'avons entendu ceux qui nous ont précédés à cette table réclamer le déplafonnement des conventions collectives. Le CPQ, ça ne faisait pas partie de son catalogue. L'Association des manufacturiers n'avait pas ça dans ses cahiers non plus. Avez-vous entendu la Domtar, qui a signé ce genre de convention là, demander le déplafonnement? Expro, dans votre comté, M. le ministre, est-ce qu'il a demandé le déplafonnement? Abitibi-Price? Cascades? Partout où nous avons vécu ce genre d'expérience, est-ce qu'ils sont en demande pour déplafonner les conventions? Qui demande? Qui est en demande pour la loi 116?

Au moins, si on était dans la période que le député de Drummond rappelait tantôt, de profonde turbulence, de délinquance généralisée, bref, «d'inappropriation» des règles par rapport à la réalité et que le législateur, bon, voulant ramener la paix et l'ordre, voulait modifier les règles... On n'a jamais été dans un contexte aussi calme. Nous battons tous les records, au plan des non-jours de grève. Où est le problème? Avons-nous un problème de relations de travail? Pourquoi la loi 116, à ce moment-ci? Nous estimons que la loi 116 est inopportune, inappropriée, impertinente pour trois raisons: d'abord, parce qu'elle vient rompre le fragile équilibre des parties, premier point; deuxième point, parce que son application va avoir des effets concrets et pervers dans les lieux de travail; troisième point, il y a un grave problème de droits fondamentaux.

Premier point, la loi 116 vient rompre un fragile équilibre. Ce projet de loi n'est pas innocent, n'est pas neutre. Ce projet de loi est carrément biaisé et patronal. Pour des gens qui n'étaient pas en demande, se faire offrir le gros lot sans avoir pris de billet, on ne connaît personne qui va refuser ça, parce que, depuis, ils se sont développé tout un discours, je viens de le réentendre, parce que ce projet de loi est patronal. Pourquoi? Quand on regarde la vraie vie de la négociation, la durée est un objet de négociation, c'est un objet d'échanges. Quant on est en période d'inflation accélérée, la durée est archi-importante. Il faut que ce soit le plus court possible pour qu'on soit en position de se restabiliser. Il n'y a pas d'innocence au déplafonnement des conventions collectives parce que, très concrètement, pour l'expérience accumulée, nous avons pu échanger, si on veut parler vrai, la durée pour une implication plus grande du syndicat sur un certain nombre d'aspects, pour obtenir des investissements de l'employeur, pour pouvoir procéder à une réorganisation en profondeur de l'organisation du travail. Oui, nous avons échangé la durée de la convention collective pour obtenir des choses. Régulièrement, nous l'avons fait sur des bases solides et écrites,

c'est-à-dire dans des conventions collectives. Il est clair que, s'il n'y a plus de durée, il n'y a plus d'échange.
(11 h 20)

Vouloir transformer ce qui est exceptionnel, fractionnel, en règle générale, il y a là des risques que le législateur prend et qui, à notre avis, peuvent entraîner des coûts importants au niveau des établissements et des entreprises. C'est mon deuxième point. La loi 116 risque de créer une profonde illusion. L'image qu'on a, c'est que c'est un hochet que des pedleurs voudraient avoir dans les mains pour attirer l'attention. Ici, au Québec, on peut conscrire la main-d'oeuvre longtemps. On peut la domestiquer, la rendre docile et, vraisemblablement, derrière la tête, c'est bon marché. Créer l'illusion que, par le déplafonnement des conventions collectives, c'est une paix industrielle assurée? Il y a des lendemains qui vont déchanter parce que ce n'est pas vrai. En début d'une convention qui risque, à la limite, de durer sept ans, une sentence arbitrale capotée, les gens vont l'endurer sept ans? Le déplafonnement des conventions collectives risque de dégrader les climats, contrairement à l'objectif déclaré pour adopter ce projet de loi. En fait, la loi 116 va réintroduire un objet de litige qui, pourtant, ne figure plus sur le tableau des relations de travail depuis plusieurs années, un nouveau contentieux, qui est précisément celui de se battre contre la longue durée. Alors qu'à l'heure actuelle l'obtention de la longue durée signifie un saut qualitatif au niveau des relations de travail, légiférer par la 116, ça va devenir un objet à contester. Ce faisant, on met en péril les expériences, nous mettons en péril la capacité innovatrice que les parties ont eue jusqu'à maintenant. On met en péril le renouvellement des pratiques en matière de relations de travail que nous avons initiées, bon, depuis quelques années maintenant.

Et nous savons de quoi nous parlons: Aciers Atlas, c'est la CSN; Expro, c'est la CSN; Pâtes et papiers dont un autre M. Larose parlait, c'est la CSN. Nous savons de quoi nous parlons. Et nous avons reparlé à ces employeurs qui ne sont pas plus en demande aujourd'hui pour la longue durée qu'ils ne l'étaient à l'époque, dans un cadre autre que celui de la négociation collective.

Troisième point, la loi 116 pose un grave problème de droit. D'abord, en regard du droit canadien, rappelons que nulle part ailleurs il n'existe un tel déplafonnement qui prive les salariés de réviser — pour maintenir ou renoncer — leur adhésion syndicale. Ça n'existe nulle part. Au minimum aux trois ans «coast to coast» et «on the federal level» itou, aux trois ans, on peut changer son adhésion syndicale. En regard de la Charte canadienne, on pense qu'on peut crever la loi 116.

Deuxièmement — et, ça, c'est plus grave — nous avons, le 6 décembre dernier, déposé devant le service de la liberté syndicale au Bureau international du travail une plainte formelle à l'encontre de la loi 116 parce qu'elle contrevient à la convention internationale de l'organisation du travail à trois chapitres: d'abord, à la liberté d'adhésion; deuxièmement, à la liberté de révision de son adhésion périodique; troisièmement, à la liberté de négociation. Pour votre bon office, je pourrai déposer le texte à la fin de la séance. L'OIT accepte des systèmes d'accréditation pourvu qu'il y ait possibilité de réviser périodiquement son adhésion pour maintenir ou pour renoncer à son adhésion. Même l'OIT propose que la révision soit périodique, annuellement. Mais, dans la jurisprudence, elle tolère trois ans. Ce qui dépasse trois ans est condamné. C'est le cas à Trinidad et Tobago, qui proposait plus de trois ans. Dans le cas de l'Inde, qui proposait plus de cinq ans, ça a été condamné également. Et, dans la jurisprudence, concernant un cas en Nouvelle-Zélande, ça a été réaffirmé que ce qui est raisonnable, au maximum, c'est trois ans.

Alors, pour nous, il y a un grave problème en matière de droit, que de légiférer de telle sorte que les salariés pourraient être emprisonnés, au plan de leur adhésion, pour une période aussi longue que six ans et pourraient être gelés quant à leurs conditions de travail et de salaire pour la même période. On peut comprendre que l'État invoque son mandat d'ordre public. Il l'a fait très régulièrement dans le passé. Chaque fois, nous avons dénoncé son intervention. Force nous est de reconnaître maintenant que le législateur, de plus en plus, sans crier gare, sans qu'il y ait de turbulence, traficote les droits fondamentaux des salariés. Après avoir passé à la moulinette les droits syndicaux de 30 000 salariés dans le secteur de la construction, la loi 116 veut passer à la moulinette les droits fondamentaux des autres travailleurs et des autres travailleuses. Et, ça, jamais on ne va l'accepter.

Le président du Conseil du patronat laissait entendre tantôt que le CCTM avait été immensément mobilisé par la loi 116. Il en avait discuté le matin, le midi et le soir, disait-il. Je ne suis pas en mesure de vérifier si, effectivement, tel a été son cas. Quant à nous, on a participé, au maximum, à cinq heures de débat, en trois séances, qui été un débat «phoney», au point de départ, à partir du moment où le gouvernement a fait son lit. On avait devant nous des partenaires qui, sans rien avoir demandé, se faisaient offrir un immense cadeau. Ce débat a été faussé au point de départ. La seule façon de restaurer un débat sain entre les parties sur cette question, c'est que le législateur abandonne la loi 116, dise carrément aux parties que, quant à lui, il n'entend pas intervenir tant et aussi longtemps que les parties n'auront pas formulé une demande et ne se seront pas entendues. Là, il pourrait peut-être y avoir un débat, collé aux réalités, sans panique, sans faux problèmes et précisément moderniser peut-être des aspects du Code du travail, mais le faire pour répondre à des objectifs mutuellement partagés et non pas pour répondre à d'autres objectifs.

Le Président (M. Messier): M. Larose...

M. Larose (Gérald): J'allais conclure, M. le Président, en disant que, quant à nous, il n'y a pas de problème, il n'y a pas de panique. On est dans un période record de calme. Il ne faudrait pas qu'on s'amuse à mettre le feu dans la cabane.

Le Président (M. Messier): Merci, M. Larose. M. le ministre.

M. Marcil: Merci beaucoup, M. le Président. M. Larose, on vous souhaite la bienvenue à cette commission parlementaire. On s'aperçoit que vous maintenez... vous avez un discours toujours aussi coloré. J'aimerais probablement peut-être vous rappeler que la loi 116, d'abord, découle du discours du budget de 1993. Donc, ce n'est pas apparu dernièrement, la semaine dernière. Le projet de loi a été déposé l'automne dernier, et nous procédons présentement à une consultation publique, du moins, des parties intéressées et touchées par ce projet de loi. On vous écoute. S'il y a des choses, j'aimerais, au lieu de... Si, pour vous, votre intention, c'est de ne pas discuter du projet de loi 116, je respecte votre position à ce niveau-là, sauf que ce n'est parce que ça va bien dans le domaine du travail présentement, qu'il y a une paix syndicale et qu'en date du 10 mars il y a seulement 853 travailleurs soit en grève ou en lock-out, qu'un gouvernement ne peut pas intervenir pour essayer de moderniser une loi qui date, quand même, depuis assez longtemps. Deuxièmement, le marché a changé. En 1970, on n'abordait pas les relations de travail comme on les aborde en 1994. L'économie s'est mondialisée. Maintenant, notre compétition n'est plus nécessairement entre Québécois et Québécoises, mais elle est devenue internationale. Donc, il faut absolument... Nous pensons, nous, comme gouvernement, qu'on a le droit et le pouvoir d'intervenir pour modifier certaines règles du jeu, non pas à l'encontre des travailleurs et non pas à l'encontre des employeurs non plus.
(11 h 30)

En ce qui me concerne, il n'y a personne, ici, dans cette salle qui est capable de me démontrer, jusqu'à maintenant, que les droits des travailleurs, les droits à la syndicalisation sont touchés par la loi 116. Le droit de négocier une durée de convention collective, est-ce que ça a été touché par la loi 116? Moi, je ne le vois pas, en ce qui me concerne. Au contraire. Au contraire. On permet une négociation, par la loi 116, d'une durée de convention collective, ce qui n'est pas le cas présentement. Présentement, on la plafonne à trois ans, tandis que, là, on permet aux gens de négocier une durée d'une année, de deux ans, de trois ans, de cinq ans, de six ans. C'est ça que la loi 116 permet, présentement. Donc, je sais que la CSN a fait des représentations à ce niveau-là. Nous allons faire les nôtres également, au niveau de l'Organisation internationale du travail.

Donc, moi, j'aimerais qu'on revienne... Je peux comprendre qu'il y a peut-être un élément du projet de loi 116 qui pose problème pour la CSN, qui est le déplafonnement, mais il y a d'autres parties de la loi 116... Est-ce que les autres articles qui sont touchés par la loi 116 posent également problème à la CSN ou bien c'est la totalité du projet de loi comme tel qui pose un problème fondamental? Est-ce qu'il y a seulement l'élément déplafonnement? Ça, on peut toujours en discuter, mais, moi, je voudrais qu'on me démontre, là, aujourd'hui, que le fait de déplafonner, de permettre une négociation tout en concevant que, comme ministre de l'Emploi, mais aussi comme citoyen et comme travailleur, parce que j'ai déjà été travailleur et j'ai déjà été également dirigeant de... J'ai toujours maintenu une confiance au niveau des parties. Je considère que tous ceux et celles que je connais dans le domaine syndical présentement sont capables, ont fait leurs preuves au niveau des négociations. Je ne vois pas pourquoi on serait obligé d'encadrer une durée de convention collective. Pour protéger qui? Protéger les travailleurs ou protéger les employeurs? Moi, je pense qu'on ne fait pas ça dans le but de protéger qui que ce soit. On fait ça dans le but d'assouplir davantage les négociations, de déréglementer davantage pour permettre à l'ensemble des organismes québécois, qu'ils soient employeurs ou syndicaux, d'être capables de faire face à cette nouvelle règle du jeu qui existe présentement à l'échelle mondiale. Ça n'existe pas uniquement au niveau du Canada et du Québec, là. On doit essayer de s'adapter.

On négocie, présentement. Vous avez négocié pour Expro, à Valleyfield, un contrat social. Ça s'est fait à Sorel également. Ça se fait un peu partout, maintenant. C'est devenu, je ne dirais pas une mode, mais les gens se sont aperçus qu'on devait être capable de négocier autre chose que ce qui est prévu présentement au niveau du Code du travail. Donc, est-ce qu'on peut lui donner une assise juridique pour faire en sorte que ça ne soit pas toujours remis en question? C'est un petit peu ça qu'on essaie de créer ou de régler avec la loi 116, mais, si vous me démontrez que c'est absolument inutile de faire ça et qu'on ne réglera pas le problème, donnez-moi des arguments. Moi, je suis prêt à vous écouter, il n'y a pas de problème. Donc, le déplafonnement et les autres sujets aussi de la loi 116.

Le Président (M. Messier): M. Larose.

M. Larose (Gérald): Vous aurez compris, M. le Président, que je ne conteste pas du tout au ministre le droit de vouloir légiférer. Je conteste, par ailleurs, la proposition qu'il nous fait en regard des objectifs qu'il dit vouloir poursuivre. Quand il déclare qu'effectivement le marché a changé, que la compétition n'est plus ce qu'elle était en termes de territoire, son objectif est clair: il veut avoir des outils supplémentaires pour compétitionner. Ce que j'ai essayé de dire dans ma présentation, c'est que, oui, pour cet objectif précis à rencontrer, la loi 116 fait payer aux travailleurs cet objectif-là. Oui, les employeurs vont pouvoir se promener, pas les employeurs, mais les pedleurs, pour dire qu'au Québec les employeurs peuvent emprisonner leur main-d'oeuvre pendant six ans, pendant sept ans et, ce faisant, c'est un avantage concurrentiel. Mais est-ce qu'on peut être très clair pour dire que jamais on ne va partager cet objectif parce que cet objectif ne sera pas rencontré dans les faits? Quand, dans les établissements, les gens vont s'être fait enfoncer dans la gorge des conventions de

longue durée, à rabais, ça va exploser et ça va contribuer à donner une mauvaise image. C'est dans ce sens-là que, nous, on dit: Vous feriez bien mieux de faire confiance à la vie concrète qui se développe à l'heure actuelle, depuis bon nombre d'années, où on est en train de nouer, de façon solide, le partenariat sur le terrain. Personne n'enfonce dans la gorge de qui que ce soit des conditions minables de longue durée. C'est le résultat d'une négociation. Alors, pour l'objectif poursuivi, on vous dit, M. le ministre: Vous êtes à côté de la plaque. Vous allez perturber plutôt que de pacifier.

Deuxièmement, moi, je suis allé faire un débat, comme d'autres, aux conférences de la revue **The Economist.** Il y avait là le fin gratin des investisseurs et il n'y a personne qui m'a posé de question sur la durée de conventions collectives. Il n'y avait pas là spontanément de problème. Ils trouvaient plutôt qu'au Québec les organisations syndicales étaient particulièrement matures, qu'on vivait ici des expériences exceptionnelles, et ça leur donnait confiance. C'est ça, la vraie vie. Alors, les investisseurs, quand ils regardent le terrain, ils s'aperçoivent bien c'est quoi, les conditions qu'on a à mettre en place pour atteindre les objectifs qu'on voulait atteindre. Là-dessus, on estime qu'on veut nous faire une job de bras, au nom de la compétitivité, comme on veut faire d'autres jobs de bras au nom de la dette et au nom de n'importe quoi. Regardons la vraie vie, on vous dit, M. le ministre, que le partenariat se développe en dehors de la loi 116 et que la loi 116 va être un frein pour qu'il se développe.

M. Marcil: M. Larose, c'est vrai que le partenariat se développe présentement, c'est absolument vrai, je le constate tous les jours. J'ai la chance de vivre dans une région et je pense que je suis assez près de la population, peut-être beaucoup plus près que bien de ces représentants d'organismes qui viennent et qui se prononcent publiquement sur des dossiers. Ça, ce n'est pas une remarque que je vous fais à vous, je veux dire dans l'ensemble. On a la chance de vivre pas mal tous les jours avec du monde et des travailleurs qui viennent nous voir et des employeurs qui viennent nous rencontrer et du monde ordinaire également. On voit ce qui se passe. S'il y a un milieu syndicalisé au Québec, c'est bien le milieu de Valleyfield. Il y le milieu de Sorel, mais, mon milieu à moi, c'est un endroit où les travailleurs ont une importance, ont un droit et ont également un pouvoir. Il s'est développé un esprit de partenariat entre les travailleurs et les employeurs, je trouve ça tout à fait sain, tout à fait positif.

La différence, vous dites qu'on vit des cas, que c'est très fractionnaire, les ententes qui peuvent se signer présentement. Il y a plusieurs employeurs et plusieurs travailleurs qui seraient peut-être amenés à en signer, mais il y a toujours le problème de la légalité, de l'assise juridique qui n'existe nulle part, qui pourrait toujours être contestée. Ce qu'on essaie de faire avec le projet de loi 116, à moins qu'on me démontre le contraire, c'est qu'on essaie de donner un cadre plus large aux parties de négocier. On ne négocie pas, dans une convention collective, que la durée. Il y a beaucoup d'autres objets qu'on négocie que la durée, sauf qu'on permet aux gens de l'étaler comme ils veulent. S'il veulent négocier un an...

Est-ce que la loi 116, présentement — c'est ça que j'essaie de comprendre... J'essaie de comprendre. Est-ce que la loi 116, présentement, empêche deux parties de négocier un contrat de deux ans, ou de trois ans, ou de quatre ans? Est-ce qu'elle empêche de le faire? Vous, votre argumentation, c'est de dire: Il va y avoir un pouvoir patronal qui va écraser les travailleurs et qui va les obliger à signer des ententes à rabais de six, sept, huit ans. Disons, sur une vision objective, que le poids est égal de part et d'autre; est-ce que la loi 116, présentement, empêche les gens de négocier des conventions collectives de courte, de moyenne ou de longue durée?

(11 h 40)

M. Larose (Gérald): Je vais demander à Claude Plamondon parce que, dans sa Fédération, ils connaissent cette expérience-là au quotidien. Je vous fais remarquer que, quand vous dites qu'il y a des remises en question des contrats de longue durée, il n'y a pas panique dans la cabane. Est-ce que c'est généralement remis en question? On a eu deux réponses très circonscrites dans le même type d'entreprises, avec les mêmes avocats. Si vous voulez vous réunir chaque fois qu'on a une difficulté d'application du Code du travail, moi, je suis prêt à acheter ça. Je vais venir camper ici, par exemple!

Me faire passer la loi 116 parce que, supposément, on a un problème... À **The Gazette et** au **Journal de Montréal,** je trouve qu'on exagère un peu. Il n'y a pas de panique, il n'y a pas de problème avec les contrats de longue durée, à venir jusqu'à maintenant. Là-dessus, c'est un faux argument. Mais je vais demander au camarade Plamondon de vous dire en quoi la loi 116 va empêcher la négociation à partir du moment où la durée n'est plus un objet d'échange. Allez-y, camarade.

M. Plamondon (Claude): Ha, ha, ha! camarade. Je vais expliquer ça assez rapidement. Nous autres, on pense... En tout cas, les conventions qu'on a signées de longue durée ont caractère assez exceptionnel. Disons que la situation économique, les compagnies... Il y avait certaines compagnies que je pourrais nommer. Domtar ou Abitibi nous avaient parlé, compte tenu de la situation, que, dans certaines usines, ils voulaient avoir des conventions collectives à long terme. Je parle surtout comme de l'usine de Windsor qui a un caractère à niveau mondial et qui expédie aux États-Unis à peu près 85 % de sa production. Alors, ils nous ont demandé si c'était possible qu'on regarde ensemble les mécanismes pour négocier des conventions de longue durée. Alors, caractère exceptionnel. On n'a pas eu de problème avec ça. On s'est assis... Les syndicats se sont assis avec les compagnies. Même dans la région de Beauharnois, l'usine de Domtar à Beauharnois a signé une convention

à long terme. Alors, compte tenu de la situation économique, compte tenu de différents facteurs, on a accepté de négocier des contrats à long terme. Mais il y a eu le rapport de force entre eux autres. Bien sûr qu'il y a eu un... Mais on n'est pas allé chercher des augmentations à tout casser. On sait qu'au niveau de l'industrie des pâtes et papiers, dans les dernières années, il y a eu des pertes importantes, 2 000 000 000 $ à peu près. Là, c'est moindre. Disons qu'il y a eu une restructuration assez importante. Ceux qui viennent des régions de l'industrie des pâtes et papiers savent dans quelle situation on vit.

Alors, on a... Des fois, on pense que le milieu syndical, on vient d'une autre planète. Mais, tu sais, on est capable de comprendre des problèmes. On s'est assis puis on a regardé toutes les restructurations qui ont été faites en période de négociation. Je pourrais nommer Alma, Kénogami. Dans l'ensemble des endroits, on a été capable de s'asseoir puis de regarder ensemble les négociations. Mais c'était de caractère exceptionnel. Dans le cas des scieries où ça va bien, où ça fonctionne, le prix a triplé, depuis 1989. Aucune compagnie ne nous a demandé des négociations à long terme, parce qu'ils ont peur de ça, eux autres aussi. Il y en a qui ont peur de ça, le contrat à long terme, une convention à long terme, parce qu'ils se disent: Oui, six ans, c'est long. Pour ceux qui ont un peu plus d'expérience puis qui sont un peu plus vieux, peut-être à l'entour de la table, il faut se rappeler que, dans les années soixante-dix, les conventions de plus d'un an étaient assez rares.

Alors, dans le temps, c'est arrivé qu'il y avait des périodes un peu plus... On a dit: On va négocier trois ans, mais, après trois ans, on regardera ce qu'on peut faire et où on s'enligne. Alors, nous autres, au niveau de la Fédération des travailleurs du papier — il en reste, ce n'est pas tout fini, les négociations — on a à peu près 3500 ou 4000 personnes qui ont négocié des conventions à long terme, c'est-à-dire trois ans, renouvelable. Je ne sais pas si vous connaissez le mécanisme, avec une formule d'arbitrage au bout de trois ans. Alors, on a embarqué là-dedans, puis on n'a pas peur de ça. Je siège sur un comité consultatif des ressources humaines dans l'industrie des pâtes et papiers. Je rencontre toute sorte de monde des compagnies de l'Ouest, MacMillan Bloedel. Ils sont enchantés de voir le type de relations de travail qu'on a ici, le type de partenariat qu'on a, dans toutes les rencontres qu'on a, et on amène des gens d'Alma, des gens de Windsor. Ils vont exposer les ententes qu'ils ont faites puis de quelle façon les relations de travail se font.

Alors, on a été surpris, nous autres, d'entendre... Puis j'ai rencontré, pas plus tard qu'il y a deux semaines, encore des dirigeants de Domtar pour voir si ça leur causait des problèmes, ce qu'on avait signé. Ils n'ont pas de problème avec ça. On a signé parce que... Puis on a négocié ensemble. Bien sûr, ça a été assez, mais on n'est pas allé chercher mer et monde, là-dedans. Alors, on était tout à fait surpris que le gouvernement arrive avec des conventions pour déplafonner. Je ne vois pas... parce qu'il y a eu... Dans les prochaines négociations dans six ans, peut-être que des compagnies arriveront et diront: Nous autres, ça va bien, et tout ça; on ne veut pas avoir un contrat, on veut avoir une convention de deux ans. On regardera avec eux autres. Des fois, ça a été nous autres qui avons demandé d'avoir une convention plus longue, pour une certaine sécurité. On trouve qu'à long terme... Ce n'est pas nécessaire que tout le monde ait ça. À la compagnie Cascades, dans la région là-bas, ils ne l'ont pas demandé, sauf que, chez Cascades East Angus, ils l'ont demandé. Mais ça fait le jeu de la négociation. On parle ensemble et on négocie ensemble. Alors, je ne vois pas pourquoi on déplafonnerait quand on peut faire ce qu'on a fait dans le moment. Mais, je le répète, ça a un caractère exceptionnel. On l'a fait parce que, dans la situation qu'on avait dans l'industrie des pâtes et papiers, bien sûr qu'on est allé chercher certaines affaires. Dans certains cas, il y a eu des planchers d'emploi, mais ça a été négocié bien comme il faut avec les compagnies là-dedans. Il y a eu certainement, à certains endroits, des planchers d'emploi, mais regardez les augmentations de salaire qu'on est allé chercher dans l'industrie: 0 % la première, 1 %, 1,5 %. On a amélioré, bien sûr, les fonds de pension, les fonds de retraite. Tout ça, c'est clair, mais dans le reste, nous autres, en tout cas, on ne voit pas le problème majeur. On entend ça, c'est comme s'il y avait des problèmes à tout casser, là-dedans.

Gardons donc ça à trois ans. S'ils veulent avoir... De temps en temps, s'il y a des problèmes, ça peut venir dans le bois de sciage dans deux ans ou dans trois ans ou dans six ans, dans quatre ans, on ne le sait pas, on regardera ça avec eux autres et on négociera avec eux autres. Les relations n'ont jamais été aussi bonnes. Et je parle au niveau du Québec parce que...

Le Président (M. Messier): M. Plamondon, dans cinq secondes, s'il vous plaît.

M. Plamondon (Claude): O.K. J'ai fini.

Le Président (M. Messier): Merci.

M. Plamondon (Claude): Les relations n'ont jamais été aussi bonnes au niveau des relations de travail avec les employeurs.

Le Président (M. Messier): M. le député de Jonquière, s'il vous plaît.

M. Dufour: Merci, M. le Président. Je vous remercie. Bien sûr que, nous autres aussi, on connaît ça un peu, le milieu industriel. On avait 10 000 emplois industriels. Aujourd'hui, il en demeure à peu près 6000 dans le même comté. Je ne pense pas que la loi 116 améliore ma situation. Il y a des contrats sociaux qui ont été signés, à supposer que... Et on vit avec ça, c'est évident.

Moi aussi, je trouve qu'on se presse beaucoup à

vouloir passer cette loi-là. Ça marche, sur le terrain. La preuve, c'est qu'il n'y a personne, à ce que je sache, pour des raisons de réorganisation, d'investissement, qui a empêché... qui n'a pas signé des contrats plus longs si c'était nécessaire. Ça permet une chose, le fait qu'on ne l'écrive pas dans la loi. Ça oblige des compagnies à dire ce qu'elles veulent faire. Ça les force à s'engager pour les prochaines années et à démontrer à leurs travailleurs qu'ils sont partenaires dans l'entreprise. Si on légifère, il n'y a plus besoin de le faire. Ça deviendra du cas par cas. Ils vont signer la convention, et bonjour la visite! Actuellement, s'ils veulent avoir un contrat plus long, ils sont obligés de dire pourquoi ils le veulent plus long, mais, si c'est dans la loi, ils ne seront plus obligés de le dire.

Mais, moi, ça m'inquiète parce que le gouvernement qu'on a en face de nous a toujours dit: On va légiférer mieux et moins. C'est drôle que ça marche, cette question-là, et on veut l'encadrer dans la loi. Mais, moi, je vous dis, je m'interroge sérieusement, à savoir pourquoi on veut avoir une loi et l'encadrer. C'est ça. Il n'y a pas beaucoup de monde qui l'a contestée parce que les travailleurs, aujourd'hui, ne sont pas en position de force. Quand ils vont négocier, c'est du «crois ou meurs»: Si tu ne prends pas ça, on va fermer l'usine. Les gens, ils ne sont pas fous. On les a vus tout à l'heure — je l'ai dit, au départ de la commission — les travailleurs, quand on les regarde parler avec l'industriel, moi, je vous le dis, je ne sais pas lequel qui a le langage de l'industriel par rapport à l'autre. Ils parlent le même langage. Ça veut dire qu'ils ont des intérêts communs. Ça me dérange quand aujourd'hui on dit... Et ça a été dans les premiers arguments. Ce n'est pas d'aujourd'hui que je les donne, ces arguments-là. Même au dépôt de la loi, je n'avais consulté aucun syndicat, à ce moment-là; je n'avais pas consulté les industriels non plus. Je vous dis que, fondamentalement, comme question de principe, immédiatement j'étais contre le projet de loi. Et, ça, je l'ai fait spontanément parce qu'il y a un danger. Si vous attachez quelqu'un pendant six ans, au bout de six ans, il va être tellement étouffé qu'il va être prêt à signer pour un autre six ans. On ne donne pas de chance. Ou on va faire ce que M. Larose nous a dit tout à l'heure: Il va y avoir des grincements de dents et ça va se battre sur le terrain. Ils vont les rouvrir, les conventions, parce que les gens ne le feront pas.

(11 h 50)

C'est quoi, cette presse de vouloir légiférer immédiatement et dire: On va donner des conventions? Il y a du vécu sur le terrain, et ce terrain, actuellement, il est propice et ça fonctionne. Pourquoi on ne le laisse pas aller? Pourquoi on est obligé d'encadrer ça? C'est vrai qu'on pourrait soulever d'autres sortes de problèmes et, pourtant, on ne pense pas légiférer. Et, là, on a un danger. On a le danger, justement, de changer les règles du jeu. Ce qui était une exception, on généralise puis on fait une loi générale.

Donc, moi, je vous dis, qu'est-ce qui empêcherait, par rapport à une négociation où on va s'encadrer pour six ans... Comment on pourrait obliger l'employeur à dire à ses employés: Pourquoi avoir une négociation de six ans, si c'est dans la loi? Est-ce que c'est de nature, ça, à perturber pour la peine?

Le Président (M. Messier): Merci. On va suspendre 15 secondes, s'il vous plaît.

(Suspension de la séance à 11 h 51)

(Reprise à 11 h 52)

Le Président (M. Messier): À l'ordre, s'il vous plaît! M. le président, M. Larose.

M. Larose (Gérald): Qu'est-ce qu'on veut? Est-ce qu'on veut que les conventions qui, actuellement, durent trois ans, que ce même type de convention là dure plutôt six ans? Est-ce ça, l'objectif recherché, ou bien si l'objectif recherché, c'est de favoriser un renouvellement des pratiques de relations de travail qu'effectivement on a atteint dans le cadre des conventions de longue durée?

Nous, on est d'accord pour que les parties conviennent d'un renouvellement de leurs pratiques en termes de relations de travail, et que ce soit fait à l'occasion d'une convention de longue durée. Nous, on a été les pionniers, là-dedans. Jamais on ne va être d'accord pour que ce qui existe à l'heure actuelle pour trois ans soit tout simplement permis pendant six ans. On n'a rien gagné, ni les employeurs ni les travailleurs, à ce niveau-là. En fait, on n'a fait que prolonger le vieux modèle. Alors, il faut qu'on garde cette poignée qu'on a, de la question de la durée, pour, précisément, renouveler les pratiques en relations de travail, dans les milieux de travail.

M. Dufour: Est-ce que vous croyez qu'on a pu perdre des investissements à cause, justement, des durées des conventions? Moi, tout à l'heure — je vais être bien franc avec vous — j'ai posé la question au Conseil du patronat, au président. On n'a pas eu la réponse; peut-être qu'il pouvait me la donner, là, je ne le sais pas. On pourra peut-être continuer plus tard. Maintenant, je vous pose la question à vous: Est-ce que vous croyez sincèrement que, dans le contexte actuel, un syndicat pourrait... on pourrait perdre des investissements à cause, justement, des durées de conventions?

M. Larose (Gérald): Je vais vous dire, moi, je n'en ai pas. Je n'en connais pas. De toute façon, au plan international, la durée maximale, c'est trois ans. Alors, là-dessus, ça me surprendrait qu'on ait perdu quoi que ce soit. Tout le monde qui a signé la convention internationale est sur trois ans. Alors, il ne doit pas y avoir... On n'est pas... On ne s'est pas pénalisés, collectivement, dans le passé, par rapport à ça. On est sur la norme internationale. Si on dépasse trois ans, bien là, on dépasse la norme internationale.

Le Président (M. Messier): Il y a M. le député de Laval-des-Rapides qui voudrait intervenir.

M. Ménard: M. Larose, ou quel que soit l'autre, il ne faudrait pas prendre, dans mes remarques, des critiques; je comprends parfaitement votre point de vue. J'aurais peut-être dû dire ça, tout à l'heure, quand j'ai posé ma question. C'est que, si je vous pose la question, c'est parce que je veux vraiment connaître, avoir des éclaircissements sur votre position.

Ce qui se passe au **Journal de Montréal,** je comprends que ça doit être exceptionnel. L'argument que vous donnez, que ça va devenir un élément de négociation dans beaucoup de conventions collectives... et je comprends, dans des syndicats qui sont plus faibles. J'y avais déjà songé auparavant. Ça nous donnait l'idée, ici, que ça ne devrait être gardé, justement, que dans des cas tout à fait exceptionnels. Comment les baliser? C'est le problème qu'on se pose. Mais, ce qui se passe au **Journal de Montréal,** est-ce que ça ne vous illustre pas qu'il y a quand même un certain danger, quand vous avez négocié une convention à long terme, que vous avez peut-être fait des sacrifices dans la négociation pour obtenir certains avantages à long terme pour les ouvriers pour lesquels vous les avez négociés, qu'au bout du terme de trois ans ces avantages n'ont plus de protection légale? Et comment la leur donner, cette protection légale?

M. Larose (Gérald): Nous, on est prêts à étudier des mécaniques pour pouvoir sécuriser juridiquement ces expériences-là. La loi 116, elle, elle extensionne. Donc, nous, on est prêts à... Même, on a des hypothèses de travail pour sécuriser les expériences. Mais je voudrais rappeler que les contrats à long terme reposent sur des bases différentes que les contrats ordinaires. En fait, c'est des occasions de nouer un véritable partenariat, et c'est ça qui est la garantie, je dirais, du long terme. Pourquoi n'y a-t-il pas de chicane, à l'heure actuelle, sauf pour **The Gazette et Le Journal de Montréal?** Je pourrais donner mon opinion personnelle là-dessus. Partout ailleurs, c'est parce que les gens tablent sur un partenariat qui a été circonscrit dans une convention collective. Ils ne s'amusent pas à réviser leurs engagements au mois ou bien aux trois ans. Alors, si l'objectif, c'est de sécuriser les expériences, oublions la loi 116 parce que ce n'est pas ça que ça vise; travaillons sur le fait de vouloir sécuriser ça. On n'a pas de problème avec ça, et on pense qu'on a du temps devant nous autres, parce qu'il n'y a pas de panique. Personne ne s'amuse à réviser les ententes actuelles, sauf Le **Journal de Montréal et The Gazette.** Je vous dirai que, même dans les décisions rendues dans ces cas-là, on trouve qu'on est plutôt bien assis. Il n'y a pas de problème là. Et, si c'était le seul problème qu'on avait dans le Code du travail, je peux vous dire qu'on serait bien.

Le Président (M- Messier): Merci, M. Larose. M. le député de Laval-des-Rapides.

M. Ménard: Je comprends aussi que votre lecture du projet de loi 116, c'est aussi... À supposer, d'ailleurs, que la règle de six ans soit une bonne règle — ce n'est pas votre opinion, ce n'est pas la mienne non plus — mais que ce que prévoit le projet de loi 116, c'est que la seule façon de s'assurer six ans, c'est le maraudage... Autrement dit, une convention collective pourrait être signée pour un délai supérieur à six ans si on dit que la limite de six ans, c'est parce que c'est un peu avant cette limite de six ans que la période de maraudage est ouverte. Et ça, si on devait s'entendre que la limite de six ans, c'est la limite maximum, ce n'est pas par le maraudage qu'on devrait le dire, que la limite de six ans est la limite maximum, n'est-ce pas? Ce serait en disant: Le nouveau plafond est de six ans.

M. Larose (Gérald): Je veux rien que rappeler que la question du maraudage ou du changement d'allégeance syndicale, ça pose une question de droit — là, on pense en regard du droit canadien, mais aussi du droit international — mais je vous soumets que c'est un élément positif pour consolider le partenariat qui se développe dans l'entreprise quand on signe une convention longue durée. À ce moment-là, c'est un engagement que les parties prennent de respecter d'abord leurs engagements et, aussi, de travailler avec le monde, avec tout le monde dans l'établissement. Tandis que si tu as six ans devant toi, tu sais, tu peux faire n'importe quoi, tu verras dans six ans. Tandis que, s'il y a une révision, une possibilité de révision après trois ans, je peux vous dire que le syndicat va bien faire sa job et que l'employeur va bien faire sa job, en regard du contrat qu'il a signé. Alors, dans ce sens-là, il y en a qui voient beaucoup de perversité dans le maraudage, mais je peux vous dire que ça consolide sérieusement les engagements que les parties prennent dans les établissements.

M. Ménard: C'est comme la possibilité de changer d'avocat... Ha, ha, ha! ...chez nous.

M. Larose (Gérald): Exact.

M. Ménard: Ha, ha, ha! Ça motive les avocats.

Le Président (M. Messier): Merci, monsieur le...

M. **Larose (Gérald):** Non, non. Je ne veux pas me mettre la confrérie à dos, là.

M. Ménard: Merci.

Le Président (M. Messier): Ça va? **O.K.** M. le député de Drummond, s'il vous plaît.
(12 heures)

M. St-Roch: Oui. Merci, M. le Président. M. le ministre, vous référiez à votre expertise du milieu industriel. Je suis le représentant, aussi, d'un milieu industriel, parce que mes assises, c'est notre milieu. J'ai eu la chance aussi, au milieu des années soixante-dix, avec les

travailleurs — j'étais patron, à ce moment-là — de mettre en place un comité qu'on a appelé «comité ouvrier-patronal», basé sur des principes simples: intégrité — et je vais le répéter, quitte à passer pour quelqu'un qui est une vieille disquette usée — transparence, sincérité et partenariat. Il y a une région, aujourd'hui, qui fait l'envie de la plupart des endroits au Québec. Moi, j'ai des réserves, et j'ai référé à la période de 1974, M. Larose, parce que ces contrats avaient été négociés de bonne foi, puis ces inflations de 10,8 % qu'on a eues sur deux années consécutives étaient hors de contrôle de toutes les parties puis, avant qu'on se réveille, bien, on sait que ça a créé, puis ça a perturbé le climat. La question que j'ai posée, puis vous n'étiez pas ici, malheureusement, à l'ouverture, lorsque je regarde, moi, depuis 1992, avec la loi 59 sur les heures d'affaires, c'est venu de nulle part, aussi, sans que personne n'ait demandé, à notre connaissance. On a enchaîné avec le 142; aujourd'hui, on a le 116. Ça fait peut-être partie d'une certaine philosophie de grappes qu'on veut consolider, puis essayer d'établir un certain modèle.

Ma question est celle-ci, moi. Quand je regarde le projet de loi 116 — et vous avez référé, dans vos remarques, tout à l'heure, que vous avez soumis au tribunal international une demande d'avis. Puis moi, c'est ce qui est ma crainte, M. le Président, parce que si le tribunal international vous donnait raison, puis que la loi 116 était appliquée, est-ce que vous ne croyez pas, à ce moment-là, qu'au niveau de l'image qu'on pourrait projeter, au niveau de l'investisseur, le gouvernement ou l'Assemblée nationale passe des lois sans tenir compte des principes? À ce moment-là, lorsqu'on parle, les investisseurs, de venir s'asseoir, puis de venir discuter avec le gouvernement des projets d'investissement, là, on mettrait en danger cette facilité, parce qu'on n'aurait pas respecté ces lois internationales. Puis ma sous-question va être: Quel est le délai que vous pensez, M. Larose, avec votre expertise... Je dois admettre que je n'ai aucune expertise, M. le Président, avec le tribunal international, dans le délai. Dans quel délai pensez-vous avoir une réponse de ce bureau international?

Le Président (M. Messier): Juste avant votre réponse, je vais demander le consentement de cette commission pour prolonger. On avait un ordre de l'Assemblée de finir à midi. Avant de se faire arrêter par qui que ce soit... O.K. Pas plus que ça. Allez-y, M. Larose.

M. Larose (Gérald): Notre expérience, c'est au plus tôt un an, au plus tard deux ans.

Le Président (M. Messier): Merci, M. Larose.

M. Larose (Gérald): Si les délais sont respectés.

Lé Président (M. Messier): M. le député de Drummond. Vous vouliez déposer un document?

M. Larose (Gérald): C'est précisément la plainte formelle avec l'argumentation qu'on avait soumise...

Document déposé

Le Président (M. Messier): Je vais autoriser, selon l'article 260 et quelques, le dépôt du document. 262, je crois.

M. St-Roch: Oui. L'autre question va être brève. M. Larose, dans l'éventualité... Parce qu'on ne sait pas. On est à l'audition, présentement. On ne sait pas s'il y aura des amendements qui seront apportés, si jamais on passait article par article le projet de loi 116. Mais dans l'éventualité où, par le poids du nombre, le gouvernement décidait d'aller à la loi 116, dans le cas d'une première convention collective, est-ce que vous seriez d'accord pour limiter pour trois ans?

M. Larose (Gérald): Bien, limiter pour trois ans, c'est reconnaître, dans les faits, que l'effet potentiel de la loi 116, ce serait la domestication des syndicats. Alors, si on limite pour trois ans, pourquoi on ne limiterait pas pour... Nous, ce qu'on dit, c'est que, effectivement, la loi 116, c'est une arme de domestication. Alors, on n'en veut ni pour les premières conventions ni pour les autres conventions.

Le Président (M. Messier): Merci, M. le député de Drummond. M. le ministre, pour quelques mots.

Mme Hovington: Est-ce que j'ai le temps?

Le Président (M. Messier): Malheureusement, Mme la députée de Matane. Ça me ferait énormément plaisir, mais on déborde, là.

M. Dufour: ...du Saguenay.

M. Marcil: Non. C'est parce que qu'il faut que je quitte.

Le Président (M. Messier): Ah, **O.K.** Parfait. Donc, vous reviendrez cet après-midi, madame.

M. Marcil: M. Larose et vos invités, au nom des parlementaires à cette commission, on vous remercie beaucoup de votre présentation, mais j'aimerais ça que, si vous aviez la chance de... Quand vous dites que vous aviez peut-être des hypothèses, j'aurais aimé que vous nous les présentiez aujourd'hui. Si vous avez une chance de nous les écrire le plus rapidement possible, j'aimerais bien en prendre connaissance. Merci beaucoup.

Le Président (M. Messier): Merci beaucoup, M. le ministre. Les gens de la Confédération des syndicats nationaux, on vous remercie beaucoup. Nous allons suspendre et être de retour à...

Une voix: 15 heures.

Le Président (M. Messier): ...15 heures.

(Suspension de la séance à 12 h 4)

(Reprise à 15 h 42)

Le Président (M. Messier): Nous allons débuter nos travaux avec 45 minutes de retard. M. le ministre, à l'ordre, s'il vous plaît! Mme la sous-ministre, s'il vous plaît, on commence nos travaux.

Nous sommes en présence de la Centrale des syndicats démocratiques et de M. Gingras, qui est son président. Je demanderais à M. Gingras de présenter les gens qui sont avec lui; après ça, vous aurez 20 minutes pour l'exposé et, après ça, il va y avoir échange de part et d'autre. Allez-y, M. Gingras.

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

M. Gingras (Claude): Merci, M. le Président. Je voudrais vous présenter, à ma droite immédiate, M. Louis Tremblay, qui est responsable de la recherche à la CSD; immédiatement à ma gauche, le vice-président de la Centrale, M. François Vaudreuil; à sa gauche, M. Michel Fournier, président du Syndicat des travailleurs de la construction du Québec-CSD; à sa gauche également, M. René Poiré, qui est membre du personnel de la CSD et spécialiste de l'organisation et, bien sûr, des relations de travail dans la région de Québec.

Le Président (M. Messier): Vous avez 20 minutes pour présenter votre mémoire, «Une mesure à contre-courant».

M. Gingras (Claude): Merci, M. le Président. Alors, M. le Président, M. le ministre, M. le leader... c'est-à-dire le critique de l'Opposition, membres de la commission parlementaire de l'économie et du travail. Le projet de loi 116, tout comme le projet de loi 142 touchant l'industrie de la construction, dénote pour nous, la CSD, une absence de vision du gouvernement du Québec et illustre bien le manque d'idées, vraiment, à mettre de l'avant pour établir un environnement propice à la relance économique.

Sur la base de quelques expériences incomplètes à ce jour dont le résultat et les résultats de façon générale seront à évaluer beaucoup plus tard, le gouvernement du Québec propose aux travailleuses et aux travailleurs le déplafonnement de la durée des conventions collectives avec ses conséquences, en tentant de faire croire que cette mesure leur sera bénéfique. Une nouvelle fois, on propose des solutions, sans analyse sérieuse des véritables problèmes des entreprises québécoises. Alors, la CSD est en total désaccord avec le déplafonnement de la durée des conventions collectives de travail. Certains autres articles du projet de loi 116 doivent également être considérés afin d'éviter un accroissement de la judiciarisation des relations de travail.

Enfin, bien sûr, le gouvernement doit ajouter au Code du travail en considérant les propositions qu'on a à formuler pour améliorer, entre autres, l'accès à la syndicalisation et pour régler certaines difficultés engendrées par les dispositions actuelles qui vont à rencontre des intentions exprimées par le législateur lorsqu'elles furent adoptées.

Dans le projet de loi 116, le gouvernement du Québec élimine le plafond de trois ans prévu pour la durée des conventions collectives, ce qui semble le prolongement de quelques expériences récentes, sous le prétexte de créer un environnement favorable. Depuis le précédent créé et largement publicisé du contrat social intervenu en 1991 entre les Aciers Atlas et le syndicat affilié à la CSN, plusieurs contrats de travail ont été convenus pour des périodes excédant le maximum de trois ans permis par le Code du travail. On dit, bien sûr, que c'est autour de 40 de ces ententes qui ont été conclues, mais il ne faut pas penser que c'est tous des contrats sociaux, des ententes à caractère contrat social, mais, plusieurs, c'est plus des ententes de longue durée.

Ces ententes et ces contrats sociaux dont fait la promotion le ministre Tremblay visent deux objectifs dans l'entreprise qui désire bénéficier d'une aide financière: premièrement, s'assurer que l'engagement des parties patronale et syndicale est ferme et qu'il constitue une garantie sérieuse de viabilité et, deuxièmement, s'assurer que les fonds publics confiés à l'entreprise seront gérés et utilisés pour les fins auxquelles ils se destinent.

Pour atteindre ces objectifs, le contrat prévoit sept composantes: la transparence économique et de gestion, la qualité totale, l'élaboration et l'application d'un plan de développement des ressources humaines, la stabilité de l'emploi, la capacité d'adaptation par la flexibilité et la mobilité dans l'organisation du travail, la mise en place et le fonctionnement d'un mécanisme de gestion de l'entente et, finalement, des dispositions garantissant la poursuite des opérations de l'entreprise au-delà de la durée convenue dans la convention collective. Nous partageons les préoccupations ministérielles quant aux six premières composantes, mais, pour la septième, nous sommes en total désaccord.

Les objectifs et les composantes des contrats sociaux concernent des aspects qui ne se limitent pas à la seule durée des conventions collectives de travail. L'expérience qu'on a quand même des milieux de travail nous permet de croire que ceux qui se limitent à cette vision des contrats sociaux ou à ce qu'on prétend être les conditions idéales pour l'entreprise de demain, c'est des gens qui se trompent lourdement. C'est précisément le seul aspect que touche le projet de loi 116, malheureusement. Par sa portée limitée, le projet de loi vide donc de son essence l'initiative du ministre Tremblay qui veut provoquer avant toute chose des changements de mentalité. Dans la période de restructuration économique et industrielle que nous connaissons, le déplafonnement de

la durée des conventions collectives proposé dans le projet de loi 116 aura pour conséquence d'édulcorer les objectifs recherchés dans les quelques expériences de contrats sociaux connues actuellement.

La mondialisation des marchés constitue sans contredit un enjeu majeur qui est lourd de conséquences pour l'emploi, et ce, nous en convenons. Pour les relations de travail, la mondialisation doit nous amener à réviser le pattern traditionnel des relations patronales-syndicales axé sur la confrontation. D'ailleurs, la CSD est impliquée largement dans ce changement depuis plusieurs années déjà et possède des expériences à son palmarès. Le management autocratique doit laisser la place à un management participatif. Certaines clauses des contrats sociaux peuvent favoriser ce changement, mais il ne faut pas perdre de vue que des modifications aux dispositions des conventions collectives influencent rarement les changements de mentalité, et ça, on insiste là-dessus. Ce n'est pas par le biais de dispositions ou le biais de conventions collectives qu'on va changer des mentalités, loin de là, et ceux qui pensent comme ça font fausse route.

Comme il ressort de l'analyse de Michel Lefebvre, un fossé énorme existe actuellement entre le discours et la réalité dans les entreprises québécoises. Les faits saillants parlent d'eux-mêmes: les organisations québécoises en sont au stade initial de performance; les principes de management sont généralement acquis sans être appliqués; les ressources humaines occupent le dernier rang des priorités; la planification et l'évaluation sont encore trop souvent ignorées; le concept de la production à valeur ajoutée demeure théorique; les outils de mesure de la performance font cruellement défaut; le grand virage de la qualité totale reste à prendre; la formation et la participation suscitent peu d'efforts; la mentalité réseau et l'innovation technologique tardent à s'imposer; la volonté de satisfaire la clientèle ne se traduit pas nécessairement dans la réalité; l'orientation stratégique est obstruée par une vision à courte vue; et la rentabilité immédiate l'emporte sur les moyens d'action. (15 h 50)

Ces faits et ces constats démontrent avec éloquence quels sont les véritables problèmes des entreprises québécoises. Surtout, ils nous indiquent clairement que ce n'est pas par le déplafonnement de la durée des conventions collectives que le gouvernement du Québec agira comme facilitateur pour corriger cette situation qu'on constate.

Or, nous croyons, à la CSD, que la concertation est l'outil par excellence capable d'assurer la transition des entreprises vers un stade compétitif de performance. Il ne faut surtout pas confondre la concertation et la négociation d'une convention collective. Cette dernière a comme rôle de partager la richesse en s'appuyant sur un cadre juridique, tandis que la concertation est un instrument pour agir ensemble afin d'assurer la réussite de l'entreprise, le maintien et la création d'emplois. Elle n'a vraiment rien de justiciable.

Les contrats sociaux et les contrats de longue durée ne font que générer de la confusion. Certains croient que, parce qu'il n'y a pas de droit de grève ou de lock-out pour plusieurs années, cela assure la paix industrielle. C'est très mal connaître la vie en entreprise: combien vivent la guerre froide sans pour autant être en grève?

La concession du droit de grève sécurise prétendument les investisseurs et, en échange de ce sacrifice, les travailleuses et les travailleurs obtiennent de la formation, des investissements et des emplois. Depuis quand faut-il sacrifier les droits des travailleuses et des travailleurs pour en arriver à ce résultat? Pire encore, à coups de précédents, comme dans le cas des Aciers Atlas, les investisseurs étrangers voulant réaliser un investissement au Québec voudront systématiquement obtenir la signature d'une convention collective de plusieurs années et, ainsi, l'exception deviendra la règle aux dépens des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs de négocier périodiquement leurs conditions de travail ou d'exercer le choix de leur allégeance syndicale. A-t-on également pensé à la possibilité de stratégie de certains employeurs qui pourraient à la rigueur, par le biais d'encouragement à la formation d'un syndicat de boutique, en arriver à la conclusion d'une convention de longue durée pour attacher leurs travailleurs pendant une période très longue et pendant laquelle ils ne pourraient s'en sortir?

Dans le contexte actuel, de nombreux employeurs ont invoqué les difficultés financières pour demander et obtenir une réouverture de convention collective. Curieusement, la CSD s'étonne qu'à l'inverse, dans un contexte économique favorable, les employeurs n'offrent pas aux travailleuses et aux travailleurs d'ouvrir la convention collective pour en bonifier certains aspects. Actuellement, au plus tard à tous les trois ans, les travailleuses et les travailleurs ont la possibilité de négocier leurs conditions de travail. Avec la modification proposée au Code du travail, les travailleurs devront attendre cinq, sept, 10 ans et même plus pour pouvoir négocier leurs conditions de travail. Leur seule possibilité d'obtenir que l'employeur revoie les dispositions de la convention sera par des moyens qui remettront en cause la paix industrielle. Citons, entre autres, qu'ils devront probablement se lancer dans une campagne de maraudage pour changer d'allégeance syndicale et, ainsi, essayer de mettre fin à l'entente ou tout simplement exercer des moyens de pression illégaux à l'endroit de leur employeur pour obtenir une réouverture.

Dans le contexte hautement inflationniste qu'on a connu au début des années soixante-dix — tout le monde est capable de refaire l'histoire — de nombreux syndicats ont débrayé illégalement, il faut s'en souvenir, pour obliger les employeurs à ajuster leur salaire selon l'évolution de l'inflation. Or, sans ces débrayages illégaux, ces travailleuses et travailleurs auraient perdu dans une courte période une grande partie de leur pouvoir d'achat. Il faut se souvenir également que ce n'est pas uniquement par des débrayages illégaux. Plusieurs employeurs, à ce moment-là, quand ils ont vu l'état de la

situation, ont accepté de bonne foi d'ouvrir les conventions collectives pour ajuster la situation. Qu'arrivera-t-il aux travailleuses et aux travailleurs qui seront aux prises avec une convention collective de longue durée? Ils n'auront d'autre alternative que de passer aux moyens de pression qui risquent de tout remettre en cause.

Dans un univers où les entreprises recherchent la plus grande flexibilité, est-ce conséquent que de geler les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs pour une durée supérieure à trois ans? De plus, le gouvernement agit de façon discriminatoire envers les travailleuses et les travailleurs du secteur privé en soustrayant les secteurs public et parapublic de l'application de ces mesures et établissant ainsi deux classes de travailleuses et de travailleurs. Comme employeur, ne croirait-il donc pas au bien-fondé du déplafonnement de la durée des conventions collectives? C'est une question qu'on peut se poser.

Les relations doivent évoluer au Québec, et nous en convenons, pas par des changements accessoires au Code du travail, mais plutôt par une nouvelle façon de vivre basée sur l'intégrité, la transparence et la sincérité des partenaires en entreprise.

Quant aux contrats sociaux et aux contrats de longue durée actuellement en vigueur, le gouvernement n'a pas à chercher par tous les moyens à les légaliser. Les parties doivent se conformer au Code du travail et renouveler leurs ententes par la négociation à l'intérieur de périodes d'une durée maximale de trois ans. Ça, c'est notre conviction la plus totale.

Cependant, bien sûr, nous voudrions profiter de notre passage à cette commission parlementaire pour vous dire qu'il y a des commentaires à formuler par rapport à la rédaction même de ce projet de loi. Nous les avons énoncés aux pages 8, 9 et 10 de notre mémoire. Cependant, nous voulons également vous dire qu'il n'y a pas urgence d'agir en ce qui concerne la loi 116. Il y aurait urgence d'agir par rapport à plusieurs autres situations qui sont problématiques actuellement dans le domaine des relations de travail au Québec.

Parmi celles-ci, entre autres, je voudrais citer l'accès à la syndicalisation. L'affaiblissement des effectifs syndicaux est un phénomène connu. Plusieurs causes en sont responsables, bien sûr. Parmi les facteurs économiques, citons la division internationale du travail, le changement technologique, les nouvelles formes d'organisation du travail. Il y a également des facteurs sociaux: l'antisyndicalisme, la précarisation des emplois dans le secteur des services, à titre d'exemples, mais ça se généralise et ça a tendance à se généraliser à d'autres secteurs.

Avec l'adoption du projet de loi 142, le gouvernement sabre dans les conditions de travail, également, de 30 000 travailleurs oeuvrant dans le secteur résidentiel déréglementé et procède unilatéralement à leur désyndicalisation par rapport aux modalités prévues pour ce secteur.

Or, bien sûr, le gouvernement doit modifier le Code du travail pour améliorer l'accès à la syndicalisation. D'ailleurs, à deux occasions, des membres du gouvernement ont fait de pareilles recommandations pour favoriser la syndicalisation des travailleurs de la construction victimes du projet de déréglementation qui est maintenant devenu réalité. Entre autres, citons le rapport Scowen, qui en faisait état, et le rapport du Groupe de travail sur l'industrie de la construction de juin 1993, qui reprenait les recommandations de ce rapport.

Nous voulons également vous déposer une analyse substantielle sur la situation des travailleurs de la construction dans le cadre de la loi actuelle qui illustre très bien l'impossibilité dans laquelle ils se retrouvent de pouvoir se donner un syndicat pour négocier leurs conditions de travail. Vous savez fort bien que, déjà, une quarantaine de demandes d'accréditation ont été déposées, pour ne pas dire plus, et que, sur les 40 déposées, 37 sont déjà contestées. On sait également que ceux qui les ont déposées se demandent encore comment ils vont faire pour réaliser les négociations. Or, il y a urgence d'agir pour redonner à ces travailleurs l'accès à la syndicalisation et l'accès à la négociation au sens du Code du travail.

Également, nous voulons demander la reconnaissance d'une nouvelle catégorie de négociation collective. On devrait introduire, au chapitre III du Code du travail, de nouvelles dispositions visant à régir ce qu'on appelle les conventions collectives d'accréditations multiples. Vous savez fort bien que, si on veut permettre la syndicalisation de plusieurs groupes, on doit permettre le regroupement des négociations pour de petites entreprises. Il y aurait moyen de prévoir des possibilités pour y arriver. Nous citons la problématique dans notre mémoire, d'une façon exhaustive.

(16 heures)

Mais, pour combler le vide juridique, nous proposons qu'une ou plusieurs associations accréditées puissent décider de négocier et conclure une convention s'appliquant à plusieurs unités de travailleuses et de travailleurs accrédités. Or, ce droit devrait être reconnu à une ou plusieurs associations accréditées qui représentent les salariés de plusieurs unités de négociation à l'emploi d'un employeur; à une ou plusieurs associations accréditées représentant les salariés de plusieurs unités de négociation à l'emploi de plusieurs employeurs. Nous proposons également que la ou les associations accréditées qui désirent se prévaloir de ce droit le fassent au moyen d'une requête à cette fin adressée au Commissaire au moins 120 jours avant d'entreprendre la négociation; que le Commissaire général du travail délivre une attestation reconnaissant à une ou plusieurs associations accréditées le droit de négocier et conclure une convention collective s'appliquant aux travailleuses et aux travailleurs compris dans plusieurs unités de négociation et à un ou aux employeurs visés dans les 60 jours de la requête, qu'il en avise l'employeur ou les employeurs concernés en énumérant les unités de négociation et les employeurs visés; que l'attestation émise par le Commissaire général du travail s'applique tant qu'une nouvelle requête visant à modifier les unités de négociation concernées n'est pas déposée dans les mêmes délais

que ceux prévus pour le dépôt de la première requête et qu'une nouvelle attestation ne vienne la modifier. Cependant, si le Commissaire général du travail rend une décision de suspendre les négociations pour une ou plusieurs unités de négociation concernées par le dépôt d'une telle requête, cette décision ne s'applique que pour la ou les unités visées.

Alors, c'est un nouveau régime qui vise à permettre le regroupement des accréditations pour permettre une négociation regroupée, mais sur la base du désir volontaire de chacun des groupes concernés, et le retrait de ce regroupement-là se ferait d'une façon aussi démocratique.

Nous avons également à souligner le problème que vivent les syndicats à sections lors de l'acceptation de la convention collective. Il y a des dispositions, entre autres, qui prévalent — l'article 68 du Code du travail — quant à la négociation d'une convention collective avec une association d'employeurs. Or, nous avons eu des problèmes quant à l'application de cet article, qui font que des travailleurs, actuellement, se font imposer un dépôt de convention collective d'une façon unilatérale par un employeur sous le prétexte qu'il y a eu négociation avec l'association qui représente cet employeur, sans qu'il n'y ait de véritables négociations en fonction de l'unité accréditée. Or, c'est un problème majeur qui crée des débats juridiques devant les instances et qui empêche actuellement beaucoup de travailleurs d'avoir accès à la libre négociation, parce que des employeurs utilisent toutes sortes de procédures comme celle-là pour tenter d'imposer la convention qu'ils désirent et sans nécessairement ajuster ces modalités à la réalité que les travailleurs vivent chez cet employeur-là. Il y a urgence d'agir dans de tels dossiers et nous ne comprenons pas que l'attention du gouvernement ne se pose pas sur ces problèmes-là avant de quand même tenter de régler une question comme celle du déplafonnement des conventions collectives.

En conclusion, la réforme proposée par le ministre du Travail ne comporte que des modifications peu significatives qui négligent les véritables enjeux pour les milieux de travail, soit des conditions pour assurer le développement du partenariat, des conditions de flexibilité, un environnement propice pour améliorer la compétitivité de l'entreprise, le maintien et le développement des emplois. Et, à ce titre, le ministre aurait dû s'inspirer des propositions de la commission Beaudry et donner un nouvel élan aux relations de travail par une réelle modernisation du Code du travail. Je comprends que le nouveau ministre du Travail n'est peut-être pas le premier responsable du projet de loi 116, sauf que nous devons dire au cours de la présente consultation que nous voulons lui demander de retirer le projet de loi 116 qui n'apporte pas de réponses vraiment adéquates aux enjeux des relations de travail modernes et de plutôt poursuivre la réflexion pour une réforme importante du Code en fonction des véritables besoins qui s'expriment actuellement dans les milieux de travail. Alors, je vous remercie.

Le Président (M. Messier): Merci, M. Gingras. Je vais laisser au ministre le soin d'intervenir pour une vingtaine de minutes et de répondre à votre questionnement, à savoir s'il va, oui ou non, retirer ce projet de loi.

M. Marcil: Merci beaucoup, M. le Président. On vous souhaite la bienvenue, M. Gingras et les membres de la Centrale, à cette consultation. J'essaie de voir dans vos propos, dans l'argumentation que vous apportez, le fait de... quand on sait que partout en Amérique du Nord, incluant les provinces canadiennes, il n'existe pas, à ma connaissance, une loi qui indique un maximum, une durée maximum aux conventions collectives, et qui n'empêche pas, dans la majorité des cas — je pense aux États-Unis, la plupart des conventions collectives négociées ont une durée en moyenne de trois à quatre ans; elles sont rares, les conventions collectives qui dépassent quatre ans; je parle de la moyenne générale... J'essaie de voir dans vos propos comment, en quoi le fait, comment je pourrais dire, de ne pas limiter obligatoirement une convention collective à trois ans, parce que le fait de déplafonner ne fixe pas une durée dans le temps d'une convention collective, en prenant, comme principe de base, qu'une convention collective, ça se négocie entre deux parties, la partie des travailleurs et la partie des employeurs, et qu'à l'intérieur d'une convention collective on peut négocier une multitude de clauses autres que le normatif, que les salaires, et on peut indiquer la durée à l'intérieur de cette convention collective, on peut indiquer une façon de régler les griefs, on peut indiquer une foule de choses, on pourrait négocier une réouverture de l'entente advenant certaines conditions... C'est ça que j'essaie de voir, en quoi le fait de libéraliser, si on peut, la négociation en tenant compte de la maturité qu'on sent aujourd'hui dans le domaine du travail, autant chez les employés que chez les employeurs, en quoi ça vient brimer le droit à la syndicalisation, le droit des travailleurs. C'est une question qui est longue, là. Qu'est-ce qui empêche, qu'est-ce qui empêcherait, par le fait de déplafonner, aux travailleurs d'une entreprise de négocier une convention de deux ans ou de trois ans?

Le Président (M. Messier): M. Gingras.

M. Gingras (Claude): Pour tenter d'apporter une réponse à votre question, je veux vous dire, d'entrée de jeu, qu'on a déjà des expériences quant à la négociation d'une première convention collective. Souvent, on organise un syndicat. Un syndicat s'organise parce que, justement, il y a des problèmes de relations de travail avec un employeur. Et au départ, souvent, on est obligés de se résoudre à faire arbitrer cette première convention collective pour obtenir, si vous voulez, un règlement initialement.

Comment, premièrement, dans un contexte comme ça, un arbitre pourrait-il arriver à décréter une convention qui lierait, sur la demande que l'employeur peut avoir dans le cours d'une convention collective,

alors qu'on établit les premiers rapports entre les employeurs et les employés d'une unité... comment pourrait-il décider, parce que ce serait maintenant permis, là, que la durée des conventions collectives soit très longue... comment pourrait-il, d'entrée de jeu, avec une première convention collective, dire: Bon, bien, parce que j'ai arbitré cette convention, je vais établir une convention collective, sur la base d'aucune expérience de relations de travail, qui peut avoir une durée de sept ans, huit ans, neuf ans, avec les conséquences que ça peut comporter, l'absence de flexibilité que ça peut avoir pour faire les ajustements utiles, si vous voulez, à un démarrage de relations de travail? Ça, ça nous questionne énormément.

Deuxièmement, vous savez que le Code du travail ne permet pas la syndicalisation uniquement à l'intérieur d'une centrale syndicale qui essaie d'assurer l'intégrité, si vous voulez, de toute la démarche de syndicalisation et de fonctionnement démocratique des syndicats. Si un employeur, par stratégie, qui veut se défiler de l'accréditation qui est susceptible, à un moment donné, d'arriver dans son entreprise décide, demain matin, de fomenter de toutes pièces la mise sur pied d'un syndicat de boutique, qu'on appelle traditionnellement dans le milieu, pour éviter la syndicalisation de ses employés dans une organisation syndicale, et qu'il amène ce même syndicat de boutique à signer une entente de longue durée, avec le syndicat en question, pour, justement, attacher ses travailleurs et, en même temps, éviter la syndicalisation véritable de ses travailleurs, bien, on vient de poser, je pense, un geste qui va, demain matin, éclater en quelque part, parce que ça ne pourrait pas nécessairement durer éternellement. Je pense que ce qu'on essaie de faire, c'est de créer des conditions qui vont être invivables.
(16 h 10)

Si on prend même une unité où, nous autres, on représente des travailleurs, dans un contexte économique difficile, où l'entreprise vit des difficultés momentanées et temporaires quant à son fonctionnement et à son avenir, et qu'ensemble on accepte, bon, de convenir de certaines ententes pour lui permettre de passer cette période difficile, on se concerte pour essayer de lui redonner un élan, comment, dans de telles situations, une entreprise ne pourrait pas aller jusqu'à exiger qu'on le fasse pour une période très longue — O.K.? très, très longue — profitant de la situation problématique où la survie et l'emploi, c'est la priorité des travailleurs? Ça, on en convient, et, actuellement, on fait face à des problèmes comme ceux-là, puis c'est régulier, et les travailleurs acceptent de s'asseoir, de regarder la situation de leur entreprise et de mettre de l'avant des mesures de correction visant à assurer son avenir. Il n'y a pas de travailleurs, à ma connaissance, qui sont intéressés de prendre la décision unilatéralement, à moins qu'on leur fasse une situation tout à fait impossible, de faire disparaître leur emploi. Ils acceptent de s'asseoir. Ils acceptent, à un moment donné, de regarder la situation et de prendre les moyens pour essayer de relancer leur entreprise. Et, ça, ils le font au prix de sacrifices importants, mais ces sacrifices-là ne doivent pas durer pour des périodes qui sont inacceptables.

Je pense que, si l'entreprise atteint de nouveau la rentabilité, c'est qu'elle a une obligation de répartir la richesse qui est créée par, justement, la concertation. Et, ça, un contrat de longue durée, ou une entreprise qui profiterait d'une telle situation pour conclure une entente de longue durée en l'imposant littéralement à cause de sa position, à ce moment-là, ce ne serait pas sain parce que, éventuellement, quand la richesse sera recréée, il faut se dire que les travailleurs exigeraient, comme ils exigent dans les périodes de forte inflation, même de façon illégale, de faire réajuster leur traitement. Et, ça, si on veut développer des relations de travail saines dans les entreprises, on ne voit pas comment, en attachant pour des périodes très longues des conditions de travail, on crée la confiance et des conditions nécessaires pour favoriser un véritable partenariat.

Pour nous, si des ententes successives, sur la base d'une évaluation aux trois ans, deviennent nécessaires pour assurer la survie d'une entreprise, les travailleurs ont l'intelligence nécessaire pour faire les ajustements appropriés. Ce n'est pas en essayant de les encarcaner par des ententes de longue durée qu'on va atteindre ou qu'on va créer les conditions de confiance qui vont faire en sorte que, demain matin, on va avoir un climat qui va relancer l'entreprise et le climat sain de relations de travail qu'on veut créer. Alors, nous autres, on pense, au contraire, que c'est en gardant des conditions flexibles et en gardant la possibilité que des contrats de travail, au plus tard aux trois ans, puissent être réévalués, et, s'il y a lieu de poursuivre, à un moment donné, un effort, on le fera.

Quant à votre question, à savoir comment des contrats de travail de trois ans peuvent empêcher l'établissement de bonnes relations de travail, bien, je pense vous en avoir dressé un tableau assez exhaustif.

M. Marcil: Bon. Dans ce cas, on sait que, tantôt, vous parliez de... Lorsqu'une sentence d'arbitre, d'abord, dans le cas d'une première négociation... je veux dire, quand il n'y a pas d'entente, on peut demander de soumettre le différend à un arbitre. On sait bien que la sentence de l'arbitre lie les parties pour un minimum d'une année et un maximum de trois ans...

Une voix: De deux ans.

M. Marcil: ...d'au plus deux ans, c'est-à-dire.

M. Gingras (Claude): Mais, là, ça pourrait devenir différent avec le déplafonnement.

M. Marcil: Non, pas plus. Ça, ce n'est pas modifié par la loi 116, n'oubliez pas ça. Moi, il y a une chose... Vous disiez tantôt que les travailleurs sont assez intelligents pour comprendre et être capables de renégocier ou de s'ouvrir. Pourquoi, à ce moment-là, si les

travailleurs sont assez intelligents pour le comprendre, faut-il quand même l'imposer par une loi, un plafond de trois ans? Pourquoi nos travailleurs ne seraient-ils pas assez intelligents pour être capables de négocier une entente?

On a toujours l'impression que le fait de déplafonner, de ne pas mettre de limite obligatoire — c'est toujours une limite obligatoire parce qu'on peut négocier deux ans, trois ans, quatre ans — on a toujours l'impression que le patron, le fait qu'il n'y ait pas de limite, va abuser du travailleur par le biais d'une négociation. On a toujours ça comme impression. Automatiquement, s'il n'y a pas une obligation d'une durée, le patron va en profiter, puis il va abuser des travailleurs, puis il va imposer ses conditions de travail. Mais les travailleurs ne seront jamais assez forts pour imposer, comme dans... où on exigeait un plancher d'emploi s'il y avait une diminution de l'activité économique. C'est pas mal assez exceptionnel, remarquez bien. Donc, il y a une force de négociation quand même qui s'est faite. Donc, il y a une mécanique de négociation et il y a deux parties en cause. C'est vrai qu'il y a des situations, dans une période de l'année ou dans une période d'une décennie, où l'activité économique peut être très faible, qui fait en sorte que l'employeur pourrait demander aux employés de rouvrir une convention collective, comme il pourrait y avoir une activité économique assez extraordinaire où les employés pourraient demander à l'employeur: Écoute, nous, on veut participer également aux profits. Donc, on pourrait exiger, on pourrait négocier aussi, à cause de l'évolution économique, d'une bonne activité économique, des conditions meilleures. Il y a ça.

C'est pour ça que je me demande en quoi ça pourrait empêcher de faire ça. Si on voyait la situation de façon objective, là... Moi, je pars du fait qu'on permet aux parties de négocier: Négociez l'entente que vous pouvez, que vous voulez, à la durée que vous voulez, mettez les clauses dedans. C'est du «give and take», ça. Je veux dire, tu as le patron, l'employeur qui est là; ce n'est pas toutes des multinationales, il y a beaucoup de petites entreprises; donc, souvent, c'est des gens de régions, c'est des gens de localités, puis les travailleurs qui sont dans la «shop», c'est des travailleurs de la même région que lui, c'est souvent son voisin. C'est ça que j'essaie de voir. Est-ce que ça peut réellement créer de l'abus de la part des employeurs, le fait qu'on ne limite pas dans le temps une convention collective?

M. Gingras (Claude): Oui...

M. Marcil: Puis ma deuxième question, à ce moment-là, M. Gingras: Est-ce qu'il serait souhaitable à ce moment-là, ou bien ce serait... comment vous réagissez à l'effet que la première convention soit soustraite… ou du moins soit soustraite au déplafonnement, qu'elle soit à un maximum de trois ans, comme il est prévu présentement par le Code? Donc, il y a deux questions.

M. Gingras (Claude): Je vais commencer par répondre à la deuxième. Si vous me dites que le projet de loi n'inclut pas la première convention, à plus forte raison si on s'objecte à déplafonner les conventions pour les autres négociations, bien, je pense qu'on ne souhaite pas que les conventions, pour une première convention collective, dépassent trois ans. Ça, c'est clair. Je pense qu'au départ il y a des ajustements, quand on établit les relations de travail dans une entreprise, qui sont nécessaires, puis je pense qu'il faut avoir la souplesse et la flexibilité pour pouvoir le faire, et ce n'est pas dans des conventions à long terme qu'on réussit à faire ça.

Quant à l'autre partie, pourquoi on n'a pas d'obligation d'accepter? bien sûr, on n'a jamais l'obligation d'accepter rien quand on négocie une convention collective. Cependant, il faut ignorer ce qui se passe dans les relations de travail, il faut ignorer la réalité des situations qui peuvent se développer dans certaines entreprises, pour penser qu'on n'a pas, à un moment donné, malgré nous, à accepter des choses. Et on pense que ce ne serait pas correct de profiter de la situation où on crée une obligation comme celle-là pour imposer des conventions de longue durée. Ce ne serait pas sain de faire en sorte de profiter de cette situation-là pour imposer une convention de longue durée avec les conséquences qu'au bout de trois ans, si la situation s'est améliorée dans l'entreprise et que la partie patronale, parce qu'elle a profité des circonstances pour le faire, refuse d'ouvrir les négociations pour s'ajuster... ce serait, à mon avis, un geste inconscient de créer un système qui fait en sorte que les parties peuvent justement s'asseoir sur des conventions négociées comme celles-là sans procéder aux ajustements nécessaires à des périodes plus courtes que celles qu'on pourrait avoir à ce moment-là, et créer, et détériorer littéralement des conditions de travail parce que les parties s'assoient, s'assoient littéralement sur des ententes convenues plutôt que de régler les problèmes.

Alors, ce que je veux vous dire, c'est que partout où on a à régler des problèmes de relations de travail, si les parties s'assoient sur les conditions convenues quand il y a des problèmes fondamentaux à régler, c'est qu'on arrive au résultat inverse de celui qui est recherché, celui de créer un meilleur climat. O.K.? Alors, c'est pour ça que je vous dis qu'en faisant ça on crée ou on incite un peu les parties à dire: Bon, vous avez convenu de ce contrat-là, mais on ignore que **ce** contrat-là peut avoir été convenu dans des conditions aussi qui n'étaient pas nécessairement les meilleures. Alors, je pense qu'il ne faut pas ignorer ça.

Le Président (M. Messier): Merci, M. Gingras. Le porte-parole en matière de... Bien, il ne l'est plus, peut-être, on ne le sait plus. On verra. M. le député de Jonquière, à tout le moins.

M. Dufour: Ça va. Merci, M. le Président. D'abord, mes premiers mots, c'est pour vous remercier d'avoir accepté de venir vous présenter à la commission

parlementaire. J'espère que ce n'est pas juste une formalité. En tout cas, pour nous, on ne le considère pas comme une formalité. Je veux vous féliciter pour la tenue ou la teneur de votre mémoire. Je pense qu'il dit des choses intéressantes. Il n'y a pas de passion, mais je pense qu'il faut le regarder dans son essence même.

Pourriez-vous me dire pourquoi les syndicats insistent tellement pour que les conventions collectives aient une durée limitée dans le temps? C'est un caprice syndical ou... Pourquoi les syndicats insistent beaucoup, à venir jusqu'à maintenant, pour qu'une convention collective ait une durée limitée de trois ans, maximum? Pourquoi les syndicats font ça? Ça a peut-être l'air naïf, ma question, mais je pense que je vais continuer sur ce sujet, puis je pense qu'on ne l'a pas développé, puis il faudrait peut-être essayer de le...

M. Gingras (Claude): Alors, la principale raison, c'est que, de plus en plus, la situation des entreprises évolue très rapidement, O.K.? Le nouveau contexte qui est créé, l'environnement nouveau des entreprises fait en sorte que, régulièrement, on est appelés à faire des ajustements dans l'entreprise, justement parce qu'il arrive de la nouvelle technologie, il arrive de la réorganisation du travail, il arrive un nouvel environnement compétitif auquel on doit faire face, il arrive des changements fondamentaux à un moment donné, des restructurations.

(16 h 20)

Quand on est lié par des ententes de longue durée, c'est que ça vient un peu perturber la flexibilité qu'on devrait avoir de pouvoir s'ajuster au fur et à mesure du besoin. Actuellement, la preuve est faite que, de plus en plus, les conventions sont rouvertes et ajustées, soit par le biais de lettres d'entente, soit par le biais d'ententes particulières, et tout ça, pendant, même, le cours des conventions collectives. Donc, les ententes de longue durée, c'est des ententes qui établissent peut-être un ensemble de conditions de travail, mais au fur et à mesure, si les parties veulent les modifier, elles sont capables de le faire, mais d'un commun accord. Mais, si une ou l'autre des parties décide de ne pas modifier cet accord convenu, bien, on ne peut pas le faire.

Mais le nouvel environnement qui se fait... On a juste à regarder au niveau des classifications de l'emploi, au niveau des différentes conditions de travail qui peuvent exister à cause, justement, de tout le nouveau phénomène et la restructuration des entreprises, nouveau phénomène qui se vit dans le nouvel environnement des entreprises, c'est qu'on s'aperçoit de plus en plus qu'on a besoin de la flexibilité. Alors, le fait de s'encadrer dans des ententes à long terme, ça ne répond pas à ce besoin-là, à mon avis, et ça fait en sorte de créer une situation malsaine qui risque de complexifier les rapports entre les parties, parce que, justement, on va tenter, dans des périodes de faiblesse des travailleurs ou des périodes de difficultés économiques, de leur imposer des ententes qu'on va vouloir de longue durée. Sur la possibilité aussi pour certaines entreprises de venir s'établir ici, on va exiger d'avance que ce soit la condition de l'investissement. Et, ça, je pense que c'est grave comme situation. On transmet un message qui n'est pas tout à fait correct parce que, dès le départ, on sait fort bien que, même si on établit un contrat de longue durée, on va devoir s'asseoir ensemble s'il arrive une situation imprévue puis qu'on va devoir corriger des situations.

M. Dufour: Ce matin, le Conseil du patronat a affirmé dans son mémoire que le fait que les conventions collectives ne dépassent pas trois ans, ça pourrait... c'est de nature à nous faire perdre des industries ou des investissements. Je n'ai pas été capable de savoir quels sont les investissements qu'on a perdus, mais ça a été affirmé. C'est dans le mémoire du Conseil du patronat. Est-ce que vous, vous croyez honnêtement — je ne doute pas de votre honnêteté — est-ce que vous croyez que, dans le contexte actuel, un syndicat, quel qu'il soit, même un syndicat de boutique, serait en mesure de refuser une réouverture des contrats de travail, quels qu'ils soient, pour de nouveaux investissements, pour une augmentation des emplois ou pour la consolidation de l'emploi? Est-ce que vous croyez qu'actuellement, ce qui existe, ça ne vous permet pas de faire ces tractations, puis ces négociations?

M. Gingras (Claude): À votre question, c'est oui. Écoutez, je pense qu'il n'y a rien qui empêche actuellement des syndicats de faire l'ouverture nécessaire, s'il y a lieu de la faire, en fonction de certaines réalités de l'entreprise. Et, d'ailleurs, ça se pratique actuellement. Quand il y a des situations à régler, écoutez, les parties s'entendent, s'assoient ensemble et elles le font, l'exercice. Mais, quand ce n'est pas nécessairement le cas et que c'est unilatéralement qu'on veut décréter certaines situations, bien, c'est qu'à ce moment-là on peut profiter de certaines situations de faiblesse de l'une ou l'autre des parties pour tenter d'imposer des choses. Et, ça, c'est différent. Ça, c'est différent.

Je veux vous dire, en complément à la question que vous posez... bien, écoutez, c'est arrivé quand même qu'il y en a eu des investissements majeurs. D'ailleurs, on a deux exemples assez récents. Weston, il y a eu une transformation fondamentale de cette entreprise-là vers, si vous voulez, une technologie nouvelle. C'était quand même une entreprise américaine. Citons l'exemple également de Whirlpool avec son usine dans la région de Montmagny, qui ont fait un investissement majeur dernièrement. Est-ce qu'ils ont exigé des contrats de longue durée pour faire ces investissements-là ici? Non. Je pense que l'expérience qu'on a développée dans le cadre de ces deux entreprises-là, des expériences de concertation pour s'adresser aux défis de l'avenir ont été déterminantes dans le fait que ces entreprises-là ont décidé d'investir ici et, demain matin, s'attaquer à l'avenir, justement, de ces marchés-là, entre autres, à Montmagny, dans les appareils électriques, électroménagers, et dans la région de Montréal avec Weston dans le pain. Et on pourrait ajouter d'autres exemples comme

celui de Domtex, dernièrement, qui a pris la décision d'investir à Sherbrooke dans une entreprise dans laquelle on a développé un partenariat qui repose sur la notion de confiance qu'on peut établir ensemble pour essayer de s'adresser aux défis de l'avenir. C'est ça, établir un partenariat. Ce n'est pas d'essayer de geler les employés dans des conditions de travail déjà déterminées 10 ans d'avance. Je ne pense pas que c'est comme ça qu'on y arrive. C'est plus par la flexibilité qui est nécessaire et par la confiance qu'on peut développer ensemble en s'adressant aux défis de l'avenir en concertation.

M. Dufour: Vous parlez beaucoup de concertation, de confrontation, de négociation dans votre mémoire, et, à mes yeux, avec raison, et je pense que le climat, et ça, j'ai eu l'occasion de le dire et je vais le répéter, je m'inspire du Conseil du patronat qui dit que les relations de travail se sont beaucoup améliorées au Québec... Il y a de moins en moins de conflits; les conflits qu'on vit actuellement sont plutôt des conflits causés par les patrons que par les employés; il y a plus de lock-out qu'il n'y en a jamais eu.

Comment pourriez-vous m'expliquer que le gouvernement veut, persiste, en tout cas jusqu'à maintenant, à vouloir répondre à cette ouverture de négociation de six ans? C'est qui qui force ça? Qu'est-ce que vous pensez qui inspire le gouvernement à aller dans ce sens avec ce projet de loi là, à aller dans ce sens-là?

M. Gingras (Claude): Si vous nous soupçonnez, je veux que vous perdiez vos illusions, hein. Ce n'est sûrement pas nous. Je présume qu'il y a probablement certains employeurs qui désireraient peut-être obtenir cet avantage-là dans les relations de travail, mais c'est sûr que ce doit être d'une façon intéressée. Mais ce n'est sûrement pas la partie syndicale.

M. Dufour: Mais est-ce que dans vos négociations — vous en menez beaucoup, vous avez beaucoup de spécialistes à côté de vous, des négociateurs — est-ce que vous avez des demandes si nombreuses qui fassent qu'on soit obligés de légiférer pour allonger les périodes de négociation?

M. Gingras (Claude): Non, nous autres, à ma connaissance, écoutez, jamais... C'est déjà arrivé qu'on nous a demandé de conclure des ententes ou des accords qui pourraient porter sur des périodes plus longues que celle prévue de trois ans. Cependant, jamais on en a fait une exigence fondamentale, à notre avis, qui a été déterminante pour l'investissement, parce qu'on a toujours réussi à s'entendre avec l'employeur pour convenir quand même du développement de l'entreprise dans le cadre de la législation actuelle, avec ce que comporte, nous donne comme possibilité la législation actuelle.

Là-dessus, un de mes collègues, le confrère Tremblay, veut ajouter peut-être quelques commentaires.

Le Président (M. Messier): Pour les fins du débat, c'est M. Louis Tremblay, parce que vos paroles vont être immortalisées dans un journal qui s'appelle le **Journal des débats.** Allez-y, M. Tremblay.

M. Tremblay (Louis): M. Dufour, dans le cas d'Inglis à Montmagny, Whirlpool a pris la décision de fermer à Toronto là où il y avait la possibilité de signer des contrats de plus de trois ans. Mais elle a décidé d'investir plutôt à Montmagny. Au Québec, il n'y a pas de possibilité, à date en tout cas, de contrat de plus de trois ans. Mais le contexte de la concertation, la qualité de la main-d'oeuvre, les relations de travail, ça a été beaucoup plus important et déterminant dans la décision de Whirlpool que le fait de pouvoir avoir des conventions de plus de trois ans.

Pour répondre aussi à votre question précédente, une des raisons pourquoi ce n'est pas plus de trois ans, c'est l'incertitude. Pour les parties, autant la partie syndicale que patronale, c'est difficile de prévoir l'avenir. Un horizon de trois ans, c'est un horizon suffisamment long pour s'entendre sur des conditions de travail. Vous savez, le gouvernement a de la misère avec ses prévisions économiques sur plus d'un an ou de deux ans; c'est la même chose pour les entreprises, puis les entreprises n'ont pas les ressources du gouvernement pour faire des prévisions économiques ou financières.
(16 h 30)

M. Dufour: Je voudrais juste citer un passage du rapport Beaudry, en 1984. Et je comprends aussi pourquoi la Commission consultative sur le travail ne donne pas beaucoup d'avis s'ils ne sont pas suivis. Hier, on a posé la question. Le Conseil consultatif du travail... il y a un syndicat, je pense que c'est la FTQ, il se référait en disant: Contrairement à ce qu'on pensait qui était pour l'allongement ou l'étirement des conventions à tout crin, ce n'est pas tout à fait le cas. Moi, je n'ai pas compris ça tout à fait. Donc, il disait: Bien, on pourrait remettre ça au Conseil consultatif du travail, mais il n'a pas encore travaillé sur le dossier. Il est sur le Conseil. Il n'a pas eu le temps de travailler. Je doute actuellement, quand je vois un rapport aussi volumineux qui n'a pas eu de suite, pourquoi le ministre hésite un peu à confier des mandats. Et il dit: Il importe aussi de noter à l'acquis du régime de négociation applicable au secteur privé sa souplesse. Il a survécu à la crise inflationniste de la décennie précédente. Il fonctionne autrement, mais toujours de manière satisfaisante dans la situation de chômage de la décennie actuelle. Ce constat devrait inciter à la réserve dans les changements que l'on peut envisager. Que l'on peut envisager, ça, c'est la durée des conventions, parce qu'on en parle aussi dans un autre paragraphe précédent où on dit exactement que... On dit: Le second accroc dont on demande la suppression... la limite de trois ans que la loi fixe à la durée d'une convention collective. La pratique habituelle quant à la durée de la convention collective en Amérique du Nord est certainement de ne pas dépasser trois ans. Il semble que, pour l'une et l'autre partie, la ligne d'horizon se situe environ à cette limite. On peut voir dans

cette disposition une balise à l'appui de la négociation collective qui devrait permettre un ajustement périodique à la conjoncture.

Moi, je persiste à dire, avec vous, avec vous autres et certains intervenants, que, si on veut allonger les conventions collectives, moi, je dis: On va faire une erreur. Une erreur monumentale, parce que quelqu'un qui a déjà vécu à l'intérieur d'une convention collective, après trois ans, comment on peut faire changer les conditions de travail? C'est lorsqu'on négocie la convention collective, à mon point de vue, et c'est pour ça que je crois et j'espère que tous les arguments qui ont été apportés vont convaincre le ministre de surseoir à son projet de loi, puis laisser les règles du jeu et respecter ce que son gouvernement dit: Moins légiférer, mieux légiférer. Dans ce cas-ci, c'est de ne pas légiférer, c'est encore le mieux. Le bien est mieux que le mal.

M. Marcil: M. le Président, juste une question d'information.

Le Président (M. Messier): M. le ministre, s'il vous plaît.

M. Marcil: Vous semblez vouer...

M. Dufour: Le rapport Beaudry.

M. Marcil: ...mais vous semblez dire que c'est un rapport soumis par la Commission consultative...

M. Dufour: Oui.

M. Marcil: Non, ça, c'est le rapport Beaudry, ça.

M. Dufour: Oui, mais il est soumis à la Commission consultative.

M. Marcil: Oui, oui, je comprends, mais c'est différent, là.

M. Dufour: J'imagine que le rapport Beaudry, il part de quelqu'un.

M. Marcil: Ce n'est pas le rapport de la Commission consultative de la main-d'oeuvre, c'est une commission ad hoc, c'est le rapport Beaudry. Bon.

Le Président (M. Messier): C'est le rapport Beaudry.

M. Dufour: Je suis obligé, pour...

M. Marcil: C'est seulement pour informer les gens.

M. Dufour: Non, mais on va s'entendre, M. le ministre. C'est bien intitulé «Le travail, une responsabilité collective».

M. Marcil: C'est ça. Ça a été fait par...

M. Dufour: «Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail». À mon point de vue...

M. Marcil: C'est le rapport Beaudry, ça, qui a été déposé.

M. Dufour: Oui, mais il devient le rapport de la Commission consultative.

M. Marcil: Que vous aviez mis sur pied en 1984, je pense.

M. Dufour: Voilà!

Le Président (M. Messier): C'est ça. C'est le rapport de 1984. Est-ce que M. Gingras avait une intervention à faire sur les propos du député de Jonquière?

M. Gingras (Claude): Je veux juste souligner... Écoutez, il y a, bien sûr, nécessité d'une réforme majeure du Code du travail. Je pense qu'on l'a souligné dans notre mémoire. Le déplafonnement des conventions collectives, à mon avis, c'est un aspect qui ne revêt aucune urgence d'agir puis qui ne créera pas les conditions nécessaires pour avoir des relations de travail adaptées aux défis d'aujourd'hui. Or, en ce qui nous concerne, c'est un faux problème, à mon avis, puis on essaie de créer une illusion, une illusion qui risque d'avoir de graves conséquences.

Puis ça, je pense qu'il faut se le dire, parce que, si on met des conditions en place qui vont faire en sorte que ça va résulter en une détérioration des relations de travail, parce que, justement, des gens vont se sentir encadrés dans des conventions de longue durée, qu'ils vont vouloir défaire de toute façon, puis que ça, ça crée un climat malsain à l'intérieur de l'entreprise, parce que, de part et d'autre, on ne s'entend pas sur la nécessité de le faire, puis qu'on est lié avec, vous savez ce qui va arriver. La première possibilité, ça va être des agissements illégaux à l'intérieur de l'entreprise pour exercer des pressions pour le faire. La deuxième possibilité, ça va être, après six ans, de changer d'allégeance syndicale pour révoquer l'entente. Donc, ça va être le maraudage systématique qui va s'installer pour pouvoir remettre en cause l'entente, parce que l'association en place ne pourra pas le faire parce que l'employeur refuse.

Donc, vous voyez un petit peu la dynamique dans laquelle ça va placer les relations de travail au Québec. Je pense que si on fait ça délibérément, à mon avis, on se lance vers des problèmes sérieux qui ne concourront sûrement pas à créer les conditions qu'on recherche pour développer un véritable partenariat au Québec. Alors, ça, je vous le dis, c'est un souci qu'on a, et je pense qu'il faut que les relations de travail et il faut que les conditions qui assurent des relations de travail saines

soient suffisamment crédibles pour, justement, contribuer à établir ce climat de confiance là.

Et, comme vous le dites, révision au plus tard aux trois ans des conditions de travail, ce n'est pas une période trop longue, au contraire. Actuellement, on est obligés de le faire beaucoup plus rapidement que ça, puis, comme je vous le disais tout à l'heure, on est obligés de conclure des ententes des fois, des lettres d'entente en cours de convention collective pour s'ajuster à certaines situations. On est obligés de rouvrir des conventions collectives pour s'adresser au problème de la survie des entreprises. Ça, ça ne veut pas dire que, si on avait une convention de 10 ans, on n'aurait pas à le faire pareil, mais ce ne serait pas correct, parce qu'on pourrait se faire encarcaner dans des conditions qui risquent... Parce que, si la partie syndicale, demain matin, dit: Je m'assois sur mon contrat parce que j'ai un contrat à long terme, puis l'entreprise est en difficulté, vous savez ce qui va arriver. Pourtant, légalement, on va être corrects. Mais ce n'est pas ça, la réalité à laquelle on va avoir à se confronter.

Le Président (M. Messier): Merci, M. Gingras. Il y a le député de Drummond qui voudrait intervenir pour une couple de minutes.

M. St-Roch: Pour combien de temps?

Le Président (M. Messier): Pour quelques minutes.

M. St-Roch: Merci, M. le Président. Ce ne sera pas nécessairement une question, M. Gingras, mais probablement une réflexion pour quelqu'un qui a été du côté patronal aussi. Moi, lorsque je regarde les 20 dernières années du milieu patronal-syndical, on est passé, vers le milieu des années soixante-dix, de cette décennie-là, dans une situation conflictuelle. Puis, moi, il m'apparaît principalement, depuis le début de la décennie quatre-vingt, qu'on a appris des deux côtés à mettre ensemble, puis à ouvrir, puis à se diriger graduellement vers une négociation qui est beaucoup plus constante qu'à l'intérieur d'une vie d'une convention collective, et vous l'avez souligné d'ailleurs, qu'il y a des circonstances, avec les changements technologiques, avec la mondialisation, avec toutes les formes d'alliances, de partenariats et d'acquisitions qui arrivent, qu'on est obligés d'ouvrir puis de faire des ententes particulières. Moi, il m'apparaît à ce moment-ci que le milieu est en évolution où on est en train d'apprendre aussi, d'une façon libre, sans contraintes, à regarder plus que trois ans. Alors, moi, je pense, et c'est mon commentaire, qu'on est à la pointe de: Laissons aller les partenaires pour bâtir cette crédibilité-là. Parce qu'il y a une période qui n'est pas si lointaine que ça où j'ai vécu, moi, jeune, en dénonçant ça, où, des deux côtés, on signait une convention collective et ça devenait une bible, puis c'était défendu d'y toucher. Puis on sait, M. le Président...

J'ai vécu, moi, la vente d'une industrie pour sauver le principe, parce qu'on avait pris une décision qui était erronée, et personne ne voulait revenir en arrière pour ne pas perdre la face. Et on a fait perdre beaucoup d'argent à des actionnaires et aussi, aujourd'hui, à des travailleurs, parce que la décision, dans le temps, s'est annoncée catastrophique.

Alors, moi, je partage l'ensemble de votre mémoire, sa grande logique et sa grande rationalité. Je pense, moi, M. le ministre, avec une autre centrale syndicale qui a déposé et qui a demandé un avis au niveau du Bureau international du travail, que, dans les intérêts supérieurs de la collectivité québécoise, on serait très malvenus de faire une législation, puis faire un peu ce qu'on a vécu avec un autre projet de loi, pour la langue, avoir un organisme international qui dénonce un projet de loi que l'Assemblée nationale a fait et qu'on soit obligés de revenir en arrière.

Alors, on a appris ce matin que ça prend peut-être un an ou deux ans. J'espère, moi, dans la foulée de ce que mon collègue de Mille-Îles a dit, probablement, peut-être, on ne sait jamais, que personne de nous autres serait ici, suite à un scrutin électoral.

M. Marcil: ...est autonome, c'est souverain.

M. St-Roch: Mais, seulement, je pense qu'on n'a pas le droit d'engager l'avenir et surtout de mettre en danger le momentum qu'on est en train de créer, M. le Président, pour bâtir des relations ouvrières-patronales basées sur l'intégrité et le vrai partnership qu'on est en train de développer à l'heure actuelle au Québec.

D'ailleurs, lorsque je contacte mes amis, moi, à travers le Canada, puis même s'ils n'ont pas de limite de contrat, on nous envie aujourd'hui le modèle qu'on a réussi, de partenaires qu'on est en train de développer. Puis tout le monde me demande: Qu'est-ce que vous faites pour arriver avec cette élévation-là qui permet aujourd'hui, à bien des égards, d'avoir des régions... Et je suis le représentant d'une région où on a mis en pratique ce partenariat-là, puis, aujourd'hui, on nous donne comme modèle de développement économique.

Le Président (M. Messier): Merci, M. le député de Drummond. Peut-être le mot de la fin avec le ministre.

M. Marcil: Oui, tout simplement pour dire, M. le Président, que le contexte du syndicalisme au Québec est réellement bien différent de ce qui se passe ailleurs. S'il y a un endroit où il y a eu une évolution au niveau des relations de travail, c'est bien au Québec. Donc, moi, je respecte beaucoup les organismes internationaux, sauf qu'il y a une différence entre comparer les relations de travail du Québec à celles de Trinidad and Tobago, puis des Indes, où, à un moment donné, quand... On ne règle pas ça souvent uniquement par des négociations assis autour d'une table, on règle ça autrement.

(16 h 40)

Je voudrais vous poser une dernière question.

Tantôt, en vous écoutant, là, parce qu'il y a beaucoup d'arguments, dans le fond, que vous apportez qui sont logiques puis qui s'appliquent très bien, dans le fond, à la réforme qui est proposée ici... D'après vous, n'y aurait-il pas possibilité qu'une révision périodique de trois ans, à tous les trois ans, dans le cadre d'un contrat successif de trois ans, puisse apparaître au niveau d'une convention collective à plus ou moins long terme? Parce que le projet de loi ne fait pas en sorte qu'on permette de signer des conventions collectives illimitées. Ce n'est pas ça que ça veut dire, là. Ça veut dire qu'il faut qu'il y ait une durée de la convention collective, puis la durée va être fixée par les parties qui vont négocier. Mais, dans un contrat de travail, est-ce qu'on peut s'imaginer d'intégrer dans le contrat à long terme, qui peut être de quatre ans, cinq ans, six ans, une révision périodique, une réouverture de la convention collective à tous les trois ans? Est-ce que c'est possible? On le fait présentement. On le fait sans assise juridique. Mais est-ce que ce serait possible, d'après vous, de reprendre ce que vous venez de dire, ce que vous avancez comme argument? Puis, vous dites, là: C'est important dans certains secteurs, dans certains endroits qu'il y ait une révision du contrat de travail à tous les trois ans. Est-ce qu'on ne peut pas les intégrer dans un contrat de travail, ces clauses-là?

M. Gingras (Claude): Bien sûr qu'on peut les intégrer dans un contrat de travail. Vous me posez la question: Est-ce qu'on peut intégrer ça dans un contrat de travail? Admettons qu'on signe un contrat de travail de trois ans ou de neuf ans et qu'on dit: On va s'asseoir aux trois ans pour le revoir. Mais, si on a supprimé le droit de grève puis qu'on le relie à la durée de la convention, ça devient un droit illusoire parce qu'une des parties peut s'asseoir sur ses lauriers en disant: Je profite de la situation, et continuer d'en profiter en refusant de changer la situation. Je pense que c'est ça qui est actuellement malsain dans tout le projet de convention de longue durée. Je pense que la révision périodique avec un maximum de trois ans ouvre un droit général de revoir la situation et, si les parties se rendent compte qu'elles doivent prolonger des conditions de travail pour une période plus longue, elles ont la liberté de le faire actuellement. Je pense que, si on veut fixer des conditions qui vont obligatoirement régir les parties en dehors de ce qu'on appelle la confiance et l'équité, c'est qu'à ce moment-là on va tout simplement créer des conditions malsaines qui vont brimer le sentiment de confiance qui est nécessaire. Si on fait ça, à mon avis, on n'atteint pas l'objectif qu'on recherche par les conventions de longue durée.

M. Marcil: Je vous remercie beaucoup, M. Gingras. Je remercie également les gens qui vous ont accompagné.

M. Gingras (Claude): Je pourrais vous faire juste une petite remarque avant de terminer?

M. Marcil: Oui.

M. Gingras (Claude): J'ai appris que certains recommandaient que ça retourne devant le Conseil consultatif du travail, ce projet de loi, pour être bonifié, regardé, qu'on continue la réflexion...

M. Marcil: Vous ne faites pas partie, je pense...

M. Gingras (Claude): Oui. Je veux vous souligner que je ne pense pas que ce serait un forum approprié.

M. Marcil: Merci. Ha, ha, ha! Merci beaucoup.

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Messier): Merci, M. Gingras. Nous allons suspendre une minute, le temps que M. Morin vienne prendre place.

(Suspension de la séance à 16 h 43)

(Reprise à 16 h 45)

M. Fernand Morin

Le Président (M. Messier): Nous avons la présence de M. Fernand Morin, professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Bonjour, M. Morin.

M. Morin (Fernand): Bonjour.

Le Président (M. Messier): Vous avez une vingtaine de minutes pour faire une présentation succincte de votre mémoire. Après ça, il va y avoir un échange avec la partie ministérielle, l'Opposition et un député indépendant. M. Morin, on vous écoute.

M. Morin (Fernand): Merci. M. le Président, merci de me recevoir pour m'entendre, ou faire quelques réflexions ou variations libres sur le thème du projet de loi 116. Vous savez qu'à mon avis, et c'est l'histoire qui est derrière nous qui l'exprime bien, toucher au Code du travail, c'est toujours une opération périlleuse, difficile, délicate, pour les uns ou pour d'autres. Je n'aurais qu'à rappeler, par exemple, que ce n'est pas une histoire impossible; ce n'est pas une aventure impossible. En 1964, on l'a réussi. En 1969, lorsqu'il s'est agi de liquider la CRT du temps pour mettre le système actuel, ce fut un succès; en 1977 également, par tous les amendements apportés au Code du travail, il y en avait plus de 100. Par ailleurs, sur l'autre versant, si on regarde le projet de loi 130 de 1987, à mon avis, pour des raisons qu'il serait facile d'exprimer, il est dans un mouroir et non pas dans un incubateur. Donc, c'est une opération difficile et c'est toujours délicat d'y toucher.

D'ailleurs, quand on intervient, comme dans mon cas, on essaie toujours — et ça me paraît tout à fait normal, j'ai assez d'expérience dans le domaine pour le savoir — vous allez essayer, l'un ou l'autre, de me mettre une étiquette sur le dos, soit du côté syndical, du côté patronal, du Parti québécois ou du Parti libéral, ou d'un parti à venir, ou dépassé. Mais, peu importe, c'est le risque de l'aventure et, personnellement, j'avoue qu'il m'aurait été pénible sur le plan personnel de rester coi, de rester à la maison ou à l'université, de faire des variations dans d'autres enceintes, mais de ne pas m'exprimer ici. C'est pour ça que je suis assez heureux d'être devant vous.

Quand on regarde le projet de loi, et c'est aussi un élément important du législateur, il y a toute une quantité, un grand nombre d'articles qui sont, je dirais, d'ordre technique et qui sont, pour moi, tout aussi importants à l'égard de certains individus ou de certains groupes, qui règlent les problèmes. Et, ça, je pense que c'est normal, c'est essentiel que la loi soit ajustée au fur et à mesure des expériences, heureuses ou pas heureuses, de l'évolution du droit, par les tribunaux ou autrement. Et on en retrouve en grande quantité dans le projet de loi, et c'est tant mieux. J'en cite, par exemple, des cas où on a essayé, ou on voudrait, et je le souhaite, simplifier le système. Par exemple, limiter... pas parce que le ministre n'a pas le moyen d'avoir d'autres informations, mais empêcher ou priver... ne pas obliger maintenant les parties de donner des avis qui sont... l'autorisation de faire grève et, après, un autre avis pour dire qu'ils la font, etc., etc., comme si c'étaient des enfants qui doivent être suivis dans la cour.

Également, on prévoit faciliter le système des interventions du Tribunal du travail dans le cas où un salarié croit qu'il a été mal représenté. Bon. C'est tant mieux. Ce qui est fait là, je pense, simplifie les choses. Cependant, je pose la question — et je me demande toujours pourquoi ça n'a pas été fait dès la première fois — pourquoi ce n'est pas le Tribunal qui tranche la question de fond également? On l'informe de tout le fond, l'employeur est là pour voir au grain, et on passe en deux temps, après ça, devant un arbitre. C'est des coûts et un temps énormes. Et, au bout du compte, c'est même les employeurs qui paient toute la note, si jamais il y a eu abus au départ. Et ça me paraît là une occasion manquée de ne pas avoir conféré au Tribunal du travail la décision, s'il croit qu'effectivement le salarié a eu raison de porter plainte. On devrait lui permettre de trancher la question de fond tout de suite et non pas d'attendre six mois puis un an après, et que ce soit fait par un arbitre, et on recommence. En fait, a-t-on le moyen, en ces cas, d'avoir deux procès?

Le projet de loi également comprend des dispositions qui tiennent compte de la jurisprudence et qui vont permettre l'accélération, ou qui devraient permettre l'accélération des procès. Je voudrais souligner un article qui ne semble pas faire l'affaire de certains, c'est le petit mot changé à l'article 59, à savoir: le maintien des conditions de travail jusqu'au fait de la grève et non pas au moment de l'acquisition du droit. Il y a un monde entre acquérir un droit et l'exercer. Et je pense que ça, pour moi, c'est un bon mot envoyé à la Cour suprême qui a reconnu dans l'affaire Paccar, il y a quelques années, que les employeurs pouvaient, dès que l'autre avait le droit de grève, de foncer et d'imposer les conditions que lui voulait... Peu importe, on recommençait à la phase tribale.

(16 h 50)

L'autre question, et aussi dans les mesures de procédure, c'est d'éviter la procédure d'appel, tout en laissant au juge le droit d'écarter du revers de la main les appels abusifs ou dilatoires. Faut-il encore avoir des juges qui se tiennent debout. Ça, c'est une question à laquelle je ne répondrai pas.

Également, au sujet de la faiblesse du Tribunal, si vous regardez l'article 124 que vous voulez modifier, toute personne qui n'est pas au courant de la situation, mais qui aurait simplement une bonne logique — une chose qu'on pense tous partager, comme disait Descartes — c'est qu'on ne regarde pas les mêmes questions, c'est tout simplement la différence... Or, vous avez ajouté un pouvoir à l'article 124 pour le Tribunal du travail. Je pense que c'est nécessaire, parce que le texte qui est là fournit le pouvoir que vous lui donnez. C'est une répétition. On réitère, on précise, on articule, on exprime davantage ce pouvoir, mais ils l'ont déjà. La Cour d'appel, dans l'affaire Kruger, leur avait dit qu'ils ne pouvaient pas assouplir un peu les délais face à une situation impossible, les parties étant dans une situation impossible de respecter les délais. L'article 124 dit: Le juge a tous les pouvoirs pour sauvegarder les droits des parties. Le Tribunal du travail a refusé de l'exercer de cette façon. Maintenant, ils ne pourront pas ne pas l'exercer si vous leur donnez ce qui est prévu sous l'article 124.

En même temps, de dessaisir, de permettre au juge en chef de dessaisir les affaires qui traînent sous la poussière d'un bureau de juge, ça aussi, ça me paraît encore... C'est l'expérience. On a simplement à regarder les délais. On a seulement à regarder les faits depuis 10 ans. L'expérience nous le montre que... C'est, je dirais, très sage d'y avoir pensé, encore faut-il avoir un juge en chef qui a un certain poignet, qui est un vrai préfet de discipline, puisque c'est un peu la fonction que vous allez lui attribuer avec ces délais. Ce qui me fait peut-être un peu sourire... mais c'est la conviction que vous avez, à l'Assemblée nationale, de croire en la force du mot en disant: 30 jours, on doit entendre l'appel; 90 jours, le jugement doit sortir. Ça fait depuis 1970 que le Tribunal du travail a des délais. Ça fait depuis 1970 qu'ils nous disent, qu'ils disent aux gens, aux justiciables: Vous devez respecter, sous peine de forclusion, les délais, mais, nous, ce n'est pas pareil. Je crois qu'ici c'est un peu un abus de verbe. On pourra voir peut-être dans deux, trois ans comment ce rappel de la diligence, de la célérité a été entendu à l'autre pouvoir.

Maintenant, je voudrais prendre le temps qu'il me reste pour parler du point principal, c'est-à-dire l'extension de la durée des conventions collectives par les

modifications de trois articles, 22, 41 et 65. Je dirais, au niveau du principe, qu'il y a effectivement une certaine tendance résultant d'un besoin dans certains milieux d'avoir des conventions de longue durée. Par conséquent, si on reste dans le cadre actuel, il est évident que ces conventions de longue durée sont illégales, qu'elles sont hors du cadre juridique, avec tous les dangers que ça peut comporter.

Par ailleurs, il faut aussi constater que la situation de fait... il n'y a pas une généralisation, hein, il ne faut pas s'emporter là, que tout le monde maintenant veut des conventions collectives de sept, huit, 10, 12 ans. Non, ce n'est pas vrai. C'est l'exception. Et on a beau en chercher, on en a répertorié, on en a étudié. Mes collègues et moi, on a fait des études. Récemment, on vient d'en publier une; Claude Rondeau vient d'en publier une sur le contenu de ces accords collectifs. On a fait certaines études, certaines analyses. Mais c'est l'exception. Et je pense que c'est là mon point, c'est d'ouvrir les vannes trop rapidement, élargir trop, d'une façon globale, le système. C'est là, je pense, que la question est importante et sur laquelle je voudrais m'étendre quelque peu. Il faut dire que, dès qu'on élargit la durée, dès qu'on l'étend à un temps, sept, huit ou 12 ans, les salariés et les syndicats perdent pour autant le droit de grève. M. le Président, perdre le droit de grève, ça veut dire... Ce n'est pas nécessaire de la faire, la grève, mais c'est important de l'avoir, comme toute liberté. On n'exerce pas toutes nos libertés, mais c'est important qu'on ne nous en enlève aucune. Et c'est la même chose. C'est un prix que paient les salariés et les syndicats quand ils signent une convention collective de cette nature.

De longues conventions collectives, ça veut dire également que les conditions de travail sont gelées, sont maintenues, à moins qu'il y ait des soupapes à l'intérieur, et, s'il y a des soupapes, il faut trouver, comme toute loi, des sanctions, des mesures de contrôle pour trancher s'il y a imbroglio. Il ne faut pas oublier ce point-là.

Mais le troisième effet, également, c'est qu'on retarde d'autant la venue possible — encore une fois, c'est comme les libertés — la venue possible, éventuelle, mais qui crée ce risque de la venue d'être remplacé, qui crée aussi ou qui impose la sagesse. Tout comme un parti au pouvoir, sachant qu'un autre peut le déplacer, ça donne un certain poids, une certaine sagesse, on est plus prudent. C'est la même chose pour un syndicat. Savoir qu'un autre syndicat peut le déloger dans un certain temps et à un rythme accéléré, ça permet de voir au grain. C'est normal, c'est humain. Il n'y a rien de mauvais dans ça. Au contraire, je dirais que c'est une nécessité et une des bases de notre système démocratique.

C'est pourquoi, en lisant la première fois le projet de loi en novembre, je n'ai pu faire autrement qu'écrire. C'est une des fonctions de notre métier, comme professeur, d'écrire. Alors, on écrit. D'ailleurs, comme disait Simone Weil, souvent, la plume en sait plus que nous, parce que la plume nous force à penser, à réfléchir, à articuler davantage, et on dégage des idées. Et, en écrivant, bien sûr, j'ai compris davantage le danger de la généralisation du système et j'ai voulu écrire à votre prédécesseur, M. le ministre, mes appréhensions. Cette lettre a circulé, et 18 autres professeurs qui enseignent le droit du travail, qui enseignent les rapports collectifs, ont aussi contresigné cette lettre. Par conséquent, je voudrais vous dire que, si je suis seul ici, je ne représente pas les autres, mais je suis sûr qu'ils pensent la même chose que moi, pour avoir discuté avec chacun d'eux.

Or, notre système, on ne peut pas l'oublier, notre système des rapports collectifs, il est construit, il est simple. On a cherché la simplicité en 1935, aux États-Unis, lorsqu'on l'a mis en place, et en 1944 lorsqu'on a fait la traduction canadienne ou québécoise. C'est trois unités, un seul syndicat à la fois avec monopole, une seule convention collective pour toute la durée... pour un temps limité, et un seul employeur. Les trois unités, comme au théâtre. Mais, dès que vous changez un peu le système, dès que vous dérangez un peu ça, c'est tout le système qui est remis en cause et c'est ça qui est ma peur, mon appréhension. En permettant à un syndicat en pantoufles ou qui veut du bon temps ou surtout en gagner, il peut très bien concéder une convention collective de longue durée et ainsi percevoir, pendant ces 10 ans, 12 ans, les cotisations syndicales sans trop, trop, trop se fatiguer. Un employeur aussi peut obtenir la paix. Compte tenu de la situation actuelle, c'est facile de faire peur aux gens qui ont un emploi, de leur faire peur: On part, on s'en va, on n'investira pas, etc., etc. C'est un moment critique aussi où les parties sont en situation, je dirais, délicate, où l'équilibre entre les parties est aussi difficile. Il n'y a pas un syndicat qui va l'admettre... Pardon?

Le Président (M. Messier): M. Morin, pour poursuivre ce cours magistral en relations de travail, on va juste demander le consentement des membres de cette Assemblée pour prolonger.

M. St-Roch: Consentement.

Le Président (M. Messier): Allez-y, professeur.

(17 heures)

M. Morin (Fernand): Je m'excuse, je m'emporte, alors je vais...

Le Président (M. Messier): Non, non, non, c'est un excellent cours.

M. Morin (Fernand): C'est parce que je suis parti pour trois heures. Vous savez, nous autres...

Le Président (M. Messier): Je suis un éternel étudiant et je...

M. Morin (Fernand): ...on fait des prestations de trois heures. Ha, ha, ha!

Le Président (M. Messier): J'étudie encore, puis je vous admire. Allez-y, professeur.

M. Morin (Fernand): Alors, c'est dans ce sens-là que ce sont les effets pervers du système et c'est pour cette raison que je crois qu'il faudrait éviter que ce système le permette à des gens qui en abusent. Vous me direz: Ah non! la situation est changée, ce n'est pas vrai. Je vous raconterai... On pourrait simplement se rappeler l'histoire au moment où le Code du travail a été mis en place en 1964. On avait deux systèmes d'accréditation, à peu près, ou l'équivalent: le système officiel qu'on connaît actuellement encore et le système de la reconnaissance volontaire. Comme par hasard, il y a des gens qui ont compris vite, qui comprennent vite et beaucoup plus vite qu'on ne le pense et beaucoup plus vite que des juristes et des conseillers juridiques dans le domaine. Qu'est-ce qu'on a fait? Immédiatement, on a constitué des associations. Il y avait des maisons qui se spécialisaient dans la création d'associations qui, 48 heures après, signaient une convention collective et qui, de ce fait, bloquaient la venue d'un syndicat accrédité.

Ça, ce n'est pas tout à fait pareil, ce n'est pas aussi grossier, mais il y a de pareils dangers, par exemple, au plan démocratique. Or, le système des rapports collectifs, c'est l'idéal démocratique qu'on doit sauver. Parce que c'est ça, les rapports collectifs, c'est de permettre de faire, par la voie collective, ce qui est impossible de faire sur une base individuelle, la négociation de ses conditions de travail, de son régime de travail. Et, à ce moment-là, l'idéal démocratique veut non seulement que le syndicat soit représentatif à un moment, mais qu'on puisse mettre en cause sa représentativité à périodes fixes, et rapidement. Et c'est dans ce sens-là que tout se tient dans le système, que vous pourriez peut-être déséquilibrer avec des effets, bien sûr, difficiles à prévoir.

C'est pour cette raison que je... Excusez-moi, je vais me retrouver. Je pense que cette mesure devrait être certainement permise au Code du travail, c'est-à-dire l'extension de plus de trois ans, mais à deux conditions: premièrement, que ce soit pour des raisons valables, donc, par exemple, un investissement à plus long terme impliquant la formation professionnelle à très long terme, la réorganisation de l'entreprise, donc que ce soit pour des conditions particulières, avec un contrôle a priori; deuxièmement, un contrôle a posteriori, c'est-à-dire, si ces conditions ne sont pas respectées, qu'on pourrait réduire alors la convention collective d'autant.

C'est à ces conditions-là que, de part et d'autre, on va jouer franc, parce que si on s'en tient simplement au carcan d'une convention collective tel que le projet le prévoit pour l'instant, il y aura des salariés qui en auront assez à un moment donné, qui seront frustrés de voir que les uns ne paient pas la note ou qui ont été pris dans un système qui est non voulu, et là ils décolleront, et là tout le monde prendra le Code du travail, prendra la convention collective et on criera: Vous faites une grève illégale. Mais on les aura provoqués, tout simplement. C'est ça qui est le danger.

Je pense qu'on est, et vous avez raison, on est dans une situation où on a évolué grandement dans les relations de travail. Les gens se parlent davantage. Les gens connaissent davantage les relations de travail, connaissent davantage la question d'investissements, en discutent beaucoup plus et, en fait, ce n'est plus une honte comme il y a 20 ans d'avoir un portefeuille. J'aurais demandé au président ici, je suis certain qu'il a des actions, etc. Et c'est normal, ça fait même sage maintenant. On est capables de parler de bien d'autres choses à ce niveau-là. Mais il ne faudrait pas gâter la sauce. Et c'est ça qui est le danger. Merci.

Le Président (M. Messier): Professeur Morin, les 20 minutes... Je n'ai pas réussi à vous étiqueter encore, ni péquiste, ni allairiste, ni libéral, ni syndicaliste, ni...

M. Morin (Fernand): C'est le meilleur compliment que je peux avoir, monsieur.

Le Président (M. Messier): M. le ministre, pour une vingtaine de minutes.

Une voix: ...

Des voix: Ha, ha, ha!

Le Président (M. Messier): Ah! Il peut être contre, il doit avoir des bonnes raisons, et on va intervenir. M. le ministre.

M. Marcil: Merci beaucoup, M. le professeur Morin. Parmi tous ceux, tous les groupes qui sont venus hier et aujourd'hui, vous êtes la personne qui a touché le projet de loi dans son entier, du premier article au dernier article. Je pense que c'est souvent le problème que l'on vit lorsque nous allons en consultation: on vient, on bâtit un mémoire toujours en fonction du point faible de la loi et, souvent, en fonction du point qu'on aime moins. Donc, on bâtit notre argumentation en fonction de ça et on oublie l'essentiel, souvent, parce qu'un projet de loi ou une loi, c'est toujours, c'est un ensemble d'articles qui touchent une situation ou un état, un état de fait ou un état de choses.

Vous avez dit tantôt que, dans tous les articles précédant les articles majeurs, vous parliez des articles 22, 41 et 42... Pour les autres, vous dites qu'il faut cesser de considérer les partenaires comme des enfants suivis dans leur cour. Pourquoi vous ne le dites pas non plus pour la durée?

M. Morin (Fernand): Parce que c'est une pierre fondamentale, M. le ministre, du système. C'est une pierre fondamentale. Quand j'ai parlé de l'image de ne pas mettre en tutelle les salariés ni les employeurs, c'est simplement sur la question de la procédure comme telle, du déroulement, ils en savent plus que nous tous sur comment faire, et pour la sauvegarde de leurs propres

intérêts. Mais, là, on touche, par la durée, une pierre fondamentale du système. C'est pour ça que je pense que... Je le répète **peut-être,** mais, si on élargit trop grande la durée de la convention collective, on suspend d'autant l'arrivée possible d'un autre syndicat. Et, je le répète, ce n'est pas souhaitable qu'un autre syndicat vienne, comme tel, qu'il y ait un roulement constant. Ce n'est pas ça, mais, la seule possibilité qu'il y en ait un, c'est ça qui est sain.

M. Marcil: Vous avez une connaissance dans le droit du travail. Je pense qu'on peut faire la somme de nos connaissances; ici, il y a des juristes, autour de la table, en droit du travail. Je pense qu'on n'arriverait pas, disons, à vous...

M. Morin (Fernand): C'est mon âge qui fait ça.

M. Marcil: Oui, probablement. Et nous sommes en perpétuelle... nous sommes toujours de perpétuels étudiants. Donc, à chaque fois qu'on a la chance d'inviter un professeur dans une commission parlementaire, un spécialiste, on en apprend beaucoup.

Dans votre expérience en relations de travail, vous avez sûrement fait l'analyse d'autres types de relations de travail qui existent dans d'autres pays. Je voudrais seulement qu'on se situe en Amérique du Nord. Le fait qu'il n'existe pas, à ma connaissance — je ne suis pas un spécialiste — dans d'autres provinces ou aux États-Unis, une loi qui identifie une durée maximum d'une convention de travail, pourquoi, chez nous, au Québec, on se doit de fixer une durée? Puis vous avez dit tantôt qu'il y avait eu une évolution extraordinaire au niveau des relations de travail, au niveau de la maturité même des parties en relations de travail. Mais pourquoi, chez nous, on ne serait pas mûrs... Je comprends qu'il y a toujours la possibilité, parce que, dans votre exposé, je n'ai pas senti que vous étiez contre le fait d'enlever l'obligatoire durée maximale de trois ans. Vous nous avez informés de vos craintes. Bon. Moi également, comme ministre de l'Emploi, même comme citoyen, je ne voudrais pas non plus que des gens ou des parties abusent d'une autre partie à cause de leur situation de force. C'est sûr. Ce n'est pas le but, ça, lorsqu'on modifie le Code du travail. Ce n'est pas dans le but de donner plus de pouvoirs à une partie par rapport à une autre. Mais comment vous voyez ça, vous, là, dans les autres provinces ou aux États-Unis, par rapport à notre situation à nous, au niveau de l'obligation d'une durée de trois ans?
(17 h 10)

M. Morin (Fernand): Je voudrais vous dire d'abord que toute comparaison est difficile à faire, d'une façon... C'est difficile à faire parce qu'il y a des éléments importants, et le droit, la législation, la pratique des relations de travail font partie également d'une culture, et on a la nôtre, et espérons-le, qu'on va la garder aussi.

Or, au Québec, on a des centrales syndicales différentes qui sont en concurrence d'une façon assez articulée, bien plus que dans d'autres provinces, d'une part. En plus, ça fait 50 ans qu'on a des conventions collectives à durée limitée. Et tout le système, toute la pensée, la pratique est sur cette base. Quand vous changez cette base, ça m'inquiète. Ça m'inquiète, je vous l'ai dit. C'est pour ça, M. le ministre, vous avez raison, je ne suis pas contre l'idée. Au contraire, je pense que, dans certains cas, c'était essentiel pour qu'on puisse planifier, de part et d'autre, une organisation. Quand les salariés, par exemple — la CSD parlait tout à l'heure de Weston, le pain — quand ils ont investi, les salariés ont investi des années à l'école, pour compléter leur primaire, leur secondaire, et tout, ils ont investi à long terme dans un projet. L'entreprise également a financièrement investi. Donc, c'était important d'avoir un certain cadre, une certaine vue générale et peut-être à plus long terme pour ça. Je comprends très bien. Mais, dans d'autres cas, je soupçonne que des employeurs pourraient dire ou des investisseurs pourraient dire: On veut la paix, on achète la paix, on va investir, à condition que vous... dans le fond, la seule chose qu'on demande, c'est que vous renonciez à votre droit fondamental de faire la grève, pour 12 ans, pour huit ans, pour 10 ans. C'est ça. Je pense que c'est un peu beaucoup, comme système, de permettre ça. C'est pourquoi je préconisais qu'on ait un contrôle préalable et un contrôle possible a posteriori.

M. Marcil: Je leur laisse...

Le **Président** (M. **Messier):** Oui, parfait. M. le député de Jonquière.

M. Dufour: M. le Président, je voudrais d'abord remercier très sincèrement M. Morin qui a pris de son temps, qui vient nous rencontrer. Il le fait avec beaucoup de plaisir, mais ça nous démontre tout de même que la fonction publique ou des gens qui sont engagés socialement, ils ne sont pas tous des gens qui sont engagés à moitié. Je pense que votre exposé démontre que vous prenez à coeur les causes qui vous semblent justes et raisonnables. Et, ça, j'espère que ça va être de nature à concilier le politique et aussi les gens qui sont engagés dans le milieu. Je trouve que votre contribution est importante. Je pense que ça donne un éclairage dans le débat, qu'on sent, qu'on pressent, mais qu'on a de la difficulté, des fois, à exprimer. Vous dites: La plume est plus connaissante, des fois, que celui qui la tient. Je pense que la plume, si elle n'est pas bien guidée aussi, elle pourrait déraper facilement.

Moi, je voudrais que vous élaboriez quelque peu concernant les abus qui pourraient être faits, de part et d'autre. Je pense que ce point-là, il est important. Le droit de grève, c'est un droit, à mon point de vue, fondamental. Il y a des gens qui se sont fait tuer pour avoir le droit de grève. Et, ça, je n'exagère pas. Les gens qui, au début, ont implanté les syndicats, c'est parce que c'était le seul moyen qu'ils avaient de faire comprendre

à l'employeur qu'ils pouvaient le mettre à la raison. C'était le droit de grève. Ça s'est fait en Angleterre, ça s'est fait ici, ça s'est fait ailleurs. Donc, c'est un droit fondamental. Il me semble, c'est ça que je pressens un peu. On devrait le conserver. Et, si on l'extensionne trop dans le temps, c'est que tout va se casser et on ne pourra jamais l'exercer. C'est facile, la crainte, puis ça engourdit vite. Un syndicat, quand il n'est pas réveillé, il engourdit vite. Est-ce que vous pourriez nous expliquer quels seraient les abus potentiels qui pourraient être faits de part et d'autre?

M. Morin (Fernand): Je pensais l'avoir fait un peu tout à l'heure, mais je voudrais vous souligner un point. Quand vous parlez, monsieur, du droit de grève, je voudrais souligner un point. Mon point de vue, ce n'est pas pour s'assurer qu'on va faire la grève. C'est une question du droit comme tel. Parce que 95 %, si ce n'est pas plus, des négociations collectives actuelles sont faites sans exercice du droit de grève et, pourtant, la totalité de ces personnes ont eu le droit de grève, mais elles ne l'ont pas exercé. C'est tout à fait normal. C'est l'inverse qui serait la folie. Mais, quand on négocie, avec cette possibilité, dès le départ... Il n'y a pas un négociateur sérieux, du côté syndical ou patronal, qui n'y pense pas: Vont-ils la faire? Peuvent-ils la faire? Serai-je obligé de faire un lock-out ou menacer de le faire? On vit dans cette crainte, dans cette dynamique. Bien, on ne la fait pas! Et je ne le souhaite absolument pas, et je serais désolé si mes propos étaient un discours en faveur de la grève comme telle, n'est-ce pas? Ce n'est pas ça du tout. Mais je pense, d'autre part, que c'est une liberté fondamentale. Et d'avoir un système, créer presque une mode, que, maintenant, un bon négociateur patronal, il faut qu'il ait une convention collective de cinq ans, de huit ans, et ça va venir comme ça, je pense qu'à ce moment-là c'est ça qui est dangereux, et ce sont les effets pervers et les coûts sociaux qui y sont rattachés qui m'inquiètent.

M. Dufour: M. Morin, vous avez dit que le droit d'extensionner des conventions collectives pourrait être permis dans certains cas, avec des contrôles a posteriori... avant ou après. Donc, pour moi, cette question-là me semble très importante. On l'a soulevée, cette hypothèse-là, déjà dans le passé. Parce que j'imagine que vous en avez vu quelques-unes, des conventions collectives, et vous êtes familier avec ces choses-là. Est-ce que vous croyez qu'on peut déterminer dans la loi à quelles conditions, pour les raisons valables dont vous avez parlé... est-ce que vous pensez qu'on peut les circonscrire suffisamment à l'intérieur d'une loi qu'elles puissent être applicables?

M. Morin (Fernand): Ça ne me paraît pas une opération impossible, monsieur. Ça ne me paraît pas une opération impossible, d'autant plus qu'il est possible de montrer que la convention collective peut être de plus de trois ans si besoin est, et de donner, par exemple, des indications à titre... juste pour montrer quel genre de besoin, quel genre de situation où on aurait ce besoin et, à ce moment-là, laisser au Commissaire du travail le soin d'avaliser, de le permettre.

M. Dufour: Vous avez parlé tout à l'heure...

M. Morin (Fernand): En d'autres termes, monsieur...

M. Dufour: Oui.

M. Morin (Fernand): Je m'excuse, M. le député. Il faut que la convention collective de longue durée, ce ne soit pas simplement pour mettre un bâillon sur le syndicat, pas simplement pour obtenir, entre guillemets, une paix sociale factice, c'est ça, donc qu'il y ait un besoin nécessaire, de part et d'autre, de travailler à plus long terme. Je pense qu'il est possible de le rédiger à ce niveau-là. Avec de bons légistes, comme vous avez, je suis convaincu que c'est une opération faisable. Et, évidemment, il faut laisser un organisme compétent pour aviser, pour apprécier, et ça peut être facilement soit un commissaire du travail ou le Tribunal du travail, selon...

M. Dufour: En supposant que ces conditions soient bien inscrites dans la loi, est-ce que vous croyez qu'avant que la convention collective soit signée... est-ce qu'on ne devrait pas avoir des mécanismes pour qu'elles soient soumises avant, pour s'assurer que les raisons valables sont bien observées?

M. Morin (Fernand): Sont bien observées...

M. Dufour: Voyez-vous? Je vais essayer de m'exprimer un peu...

M. Morin (Fernand): Oui, je vous suis très bien.

M. Dufour: Oui? Correct.

(17 h 20)

M. Morin (Fernand): Oui, oui. Je pense que ce contrôle a priori, c'est là qu'on doit le faire. En d'autres termes, on devrait, par exemple, dans un scénario, négocier une convention collective susceptible d'être de six ans, sujet à l'approbation du Commissaire, qui peut être demandée en tout temps, en tout temps pour valoir, avant la négociation, pendant la négociation ou au terme de la négociation. Ça ne me paraît pas... Mais je signalerais, par exemple, que, face à l'insécurité juridique actuelle, beaucoup de juristes et d'avocats ont tenté de trouver la solution: Comment faire pour avoir une convention collective maintenant de plus de trois ans? Qu'est-ce qu'ils font? Ils ont pris la formule 3-2. C'est deux conventions collectives qu'ils signent en même temps, mais pour 1994 à 1997, 1997 à l'an 2000. Puis, l'autre, on la met au coffre-fort et on va la sortir en 1997. C'est complètement illégal. Ça n'a aucune valeur juridique. Le syndicat qui

l'a signée pourrait très bien se raviser. Un autre syndicat pourrait très bien demander d'intervenir à sa place, selon l'article 22, paragraphe d. C'est évident. C'est pour ça qu'actuellement, dans ces situations-là, on est — excusez-moi l'expression — mais un peu sur la corde à linge. Et c'est contraire au droit, l'insécurité institutionnalisée. C'est pour ça que je ne peux pas être contre un système qui avaliserait ces conventions collectives pour répondre à des besoins particuliers, encore faut-il qu'il y ait des besoins. Et c'est ça. Je dis: Oui, s'il y a des besoins. Mais ce besoin doit être sous contrôle, et non pas à la fantaisie ou au caprice de certains.

M. Dufour: Je vous remercie. Je vais laisser de l'espace pour mes collègues.

Le Président (M. Messier): Oui. M. Ménard, député de Laval-des-Rapides.

M. Ménard: En fait, en lisant votre lettre, même rapidement, parce que j'ai réussi à la retracer pendant que vous répondiez à mon collègue, je vois que j'ai des réponses à certaines des questions que je voulais vous poser. Moi qui suis un peu neuf là-dedans... Ha, ha, ha! Je comprends qu'essentiellement il y a trois types de raisons pour lesquelles nous avons des durées limitées: le fait que les conditions peuvent changer et qu'il n'est pas sage d'avoir une période trop longue, le fait qu'une partie qui aurait un avantage très grand, à un moment donné, n'en abuse pas pour une période très longue, et le troisième qui est revenu souvent, dans ceux présentés, s'assurer de la qualité démocratique des syndicats qui représentent. Je pense que j'ai donc...

M. Morin (Fernand): Tout à fait.

M. Ménard: ...j'ai assez bien compris.

Dans les mesures exceptionnelles... Alors, votre solution, essentiellement, c'est que, oui, l'évolution de la technologie, de l'entreprise, de la compétition comme des relations de travail, ça amène que ça devrait être justifié dans des circonstances exceptionnelles seulement. Et vous en donnez, encore là, trois cas, bien identifiés dans votre lettre. Ça peut prendre un certain temps l'appréciation que la convention collective rencontre un de ces trois cas-là. Non? Est-ce que ça peut prendre un certain temps?

M. Morin (Fernand): Oui, c'est possible, mais... Vous voulez dire un certain temps pour que ce soit entériné, pour que ce soit accepté?

M. **Ménard:** Pour avoir l'accord, oui, de l'autorité qui devrait constater que c'est un des trois cas exceptionnels.

M. Morin (Fernand): C'est possible, mais c'est une question du contrôle simplement, hein. Ce n'est pas une question de...

M. Ménard: O.K.

M. Morin (Fernand): Le Commissaire n'aurait pas à apprécier, n'aurait pas à discuter de l'opportunité du choix, par exemple, mais simplement à constater. Alors, c'est un constat et non pas une adjudication, si je peux me permettre le terme.

M. Ménard: O.K. En tout cas, c'est raisonnable de penser que ça peut se faire dans un temps raisonnablement court.

M. Morin (Fernand): Oui, parce que c'est un constat.

M. Ménard: O.K. Maintenant. Le contrôle a posteriori, lui, pour la réouverture de la convention, constatant qu'on n'a pas respecté les conditions qui nous plaçaient dans la situation d'exception, ça, ça risque d'être plus long, cependant?

M. Morin: On en a eu déjà, hein.

M. Ménard: O.K. Maintenant, l'autre chose qui, moi, me frappe — puis, encore là, c'est peut-être parce que je suis vraiment neuf là-dedans — c'est la solution proposée par le ministère pour atténuer l'effet d'une trop longue durée, qui est, au fond, le maraudage, donc le changement radical par les ouvriers de l'organisation syndicale qui les représente, alors que je n'ai jamais, enfin, imaginé... je n'ai jamais cru qu'un syndicat est toujours dirigé par les mêmes dirigeants, et qu'au fond il y a généralement une vie démocratique à l'intérieur d'un syndicat, quelle que soit la centrale dans l'unité, et il peut y avoir des élections, puis les présidents sont changés, puis les secrétaires sont changés, et le nouveau président ne pas être parfaitement d'accord avec ce qu'a négocié le... Bon. Sans vouloir prendre une position aussi radicale que de changer complètement de syndicat, la relève, si la relève n'est plus d'accord...

M. Morin (Fernand): À l'intérieur.

M. **Ménard:** C'est ça. Et je trouve... Enfin, je ne sais pas si vous partagez mon opinion, que la solution proposée pour atténuer le déplafonnement est une solution trop radicale et qu'au fond il devrait y avoir une possibilité de la dénoncer après un certain temps, si on déplafonne.

M. Morin (Fernand): C'est faire et défaire...

M. Ménard: Je m'exprime peut-être un peu mal.

M. Morin (Fernand): M. le député, c'est faire et défaire à la fois, chose qu'il est difficile d'accepter. En d'autres termes, c'est dans ce sens-là.

M. Ménard: Ça va. Le dernier article qui me

préoccupe, et, là-dessus, je voudrais avoir votre opinion, parce que je l'ai à la fois comme juriste et comme juriste particulièrement spécialisé en matière de relations de travail, c'est l'avant-dernier article qui donne un caractère rétroactif. Évidemment, j'imagine que vous partagez mes inquiétudes sur toutes dispositions rétroactives a priori, et ne croyez-vous pas qu'on encourage, au fond, dans le domaine du travail, à tester des méthodes illégales, en espérant qu'elles seront un jour légalisées, en avalisant, justement, par des dispositions rétroactives, ce qui a été fait... je ne dirai pas ici que ça a été en fraude de la loi, mais disons que ça a été fait sans s'assurer qu'on avait la protection de la loi pour cette convention, parce que je reconnais ici que ce n'était pas en fraude de la loi, mais c'était plutôt dans cet esprit-là. Si c'est illégal, c'est qu'on n'a pas... la convention n'a pas la force qu'on voulait lui donner.

M. Morin (Fernand): Vous savez, je pense que sur la... Si vous me permettez, M. le Président. Je pense que l'article 35 sur l'effet rétroactif, pour ma part, c'est un pis aller, c'est-à-dire qu'il y a la situation actuelle, les gens étaient pris au piège, ils ne pouvaient pas s'en sortir autrement, et on fait des pirouettes et tout. Donc, par conséquent, qu'on légalise le passé, ça me paraît même, ici, nécessaire. C'est pour ça que j'ai souligné tantôt que certaines formules, notamment par la CSN, la formule 3-2, deux conventions collectives de trois ans, elle, elle n'est pas prévue dans l'article 35. Toutes ces conventions collectives qui ont pris la formule 3-2 ne seront pas ainsi corrigées, parce qu'on dit bien que c'est simplement pour les conventions collectives de plus de trois ans.

M. Ménard: Mais oui.

M. Morin (Fernand): Alors, il y a un grand nombre de ces conventions collectives actuelles qui sont mises de côté de toute façon, qui ne sont pas visées par l'article 35. C'est sûr.

Le Président (M. Messier): Merci, M. Morin. Ça termine peut-être... M. le député de Drummond.

M. St-Roch: Merci, M. le Président. M. Morin, j'ai énormément apprécié votre présentation et surtout de nous avoir rappelé la trilogie sur laquelle sont basées nos relations patronales-ouvrières. Aussi, vous avez touché l'effet de mode, parce que c'est une des craintes que j'ai exprimées durant mes remarques préliminaires et tout au long des auditions que nous avons tenues, que, souvent... Puis avec le phénomène aussi de l'investissement institutionnel où on s'attend à des retours d'investissements assez faramineux, puis on sait que, de plus en plus, ce sont les grandes institutions, particulièrement les fonds de pension, qui gèrent. Bien, moi, pour avoir vécu aussi des petites expériences où un président d'une compagnie pourrait pratiquement être forcé d'avoir une entente à long terme, juste parce que ça fait mode, puis ça fait bonne figure, et au même titre que ceux qui seront chargés des relations ouvrières-patronales à l'intérieur de l'entreprise...

Mais il y a un autre domaine. J'y ai touché brièvement avec d'autres intervenants, j'aimerais revenir en deuxième question si j'ai le temps, c'est l'article 26. Avec les années, on a eu une harmonisation au niveau du Code du travail, puis au niveau des procédures de négociation, puis d'ententes entre le secteur public et le secteur privé. Par l'article 26, on soustrait le secteur public des négociations et du déplafonnement à long terme. Or, vous qui avez suivi tous ces mécanismes, autant côté public et privé, si on y allait avec l'article 26, ne prévoyez-vous pas que, dans le temps, ça pourrait créer aussi un débalancement dans tout ce vaste secteur d'harmonisation, à bien des égards, avec le secteur privé et le secteur public?
(17 h 30)

M. Morin (Fernand): Je pense que, l'article 26, c'est que le gouvernement se met en retrait de ce régime, hein, par prudence. Lui-même est prudent. Pourquoi ne le serait-il pas pour les autres? C'est la première question qu'on pourrait se poser. Lui-même est prudent; il ne veut pas rentrer dans un système de longues conventions collectives et, pourtant, il y rentre d'une autre façon, par voie de décret. Mais il ne veut pas rentrer dans ce régime.

D'autre part, la question peut... Pour ce qui est du gouvernement, je ne sais pas au juste quelle est la raison profonde de cet article 26, mais ce n'est pas tellement dangereux. Parce que, pour signer une convention collective de longue durée... et la majorité des gens qui veulent une convention de longue durée, c'est les employeurs. S'il n'y a pas un accord sur la longue durée, il n'y en aura jamais de convention collective. Or, les demandeurs, c'est les employeurs. Dans le cas du secteur public, c'est le gouvernement. Il a seulement à ne pas le demander, puis il a seulement à ne pas... puis il ne l'aura jamais. En d'autres termes, ce n'est pas tellement dangereux pour lui d'être pris dans ce régime de convention collective de longue durée. Mais c'est quand même exclu du système.

Le cas où il peut y avoir un petit problème, c'est le cas du maintien des services essentiels dans le cas du secteur public... dans le cas du maintien des services essentiels dans les services publics, excusez-moi, pas le secteur public, mais les services publics. On ne dit pas que, eux, on doit maintenir les conditions de travail pour le temps où ils doivent maintenir les services essentiels. Il y a un manque, notamment dans l'article 59. L'article 59 dit: Dès et aussi longtemps qu'on n'a pas fait la grève, l'article 59 maintient les conditions de travail. Mais dans le secteur public... excusez-moi, dans les services publics, il y a un groupe de salariés qui doivent maintenir les services essentiels. Quelles seront leurs conditions de travail? Ce n'est pas garanti, ça.

Le Président (M. Messier): Merci. M. le député de Drummond.

M. Dufour: Une petite question, pointue.

Le Président (M. Messier): Une petite minute.

M. Dufour: Pour la FTQ, est-ce que vous êtes au courant comment ils négocient, eux autres? Parce qu'ils en ont des conventions de six ans. Est-ce que c'est 3-2, la même chose?

M. Morin (Fernand): Non, ils ont pris plutôt la formule directe de six ans ou de sept ans. C'est plus...

M. Dufour: Il n'y a pas **de...**

M. Morin (Fernand): Je ne dirais pas qu'il n'y en a pas, mais c'est plus la CSN qui a pris la formule 3-2.

M. Dufour: O.K. Merci.

Le Président (M. Messier): Merci, M. Morin. M. le ministre.

M. Marcil: M. le Président, je voudrais juste souligner qu'à l'article 111.0.23 on dit que, «à moins d'entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels». Je veux simplement apporter une information à ce niveau-là.

Excusez-moi, j'avais écrit un paquet de petites notes tantôt, puis je les ai un petit peu mêlées. J'ai fait comme vous. C'est toujours important d'avoir nos notes. Il y a une partie qui s'est présentée en commission parlementaire, qui a proposé que la première convention soit exclue du déplafonnement, la première convention dans une entreprise, qu'elle soit d'une durée maximale de trois ans. Comment vous réagissez face à ça?

M. Morin (Fernand): Ça va dans la proposition que je fais, de prudence et de sauvegarde. C'est évident qu'avec ça on corrige une partie du danger. On réduit le danger, c'est sûr. Parce que je pense que l'esprit même de tout le système d'une première négociation collective, c'est justement parce que les gens sont dans une situation précaire. Les uns veulent beaucoup parce que ça fait longtemps qu'ils attendent; les autres ont tellement peur qu'ils mettent les freins. Donc, il y a un choc qui se produit et, par conséquent, je pense que ce serait certainement un ajout qui améliorerait le régime.

M. Marcil: Qui améliorerait...

M. Morin (Fernand): Ah! c'est sûr.

M. Marcil: Lorsque vous parlez de cas d'exception, de maintenir un plafond de trois ans sauf pour des cas d'exception, vous ne trouvez pas que ce serait, comment je pourrais dire, d'établir des balises? Vous ne trouvez pas que ce serait arbitraire, puis même, dans le fond, pour le ministre de l'Emploi, ou le Commissaire du travail, ou le Tribunal du travail, peu importe l'organisme ou l'individu qu'on déterminerait, qu'on fixerait pour intervenir dans le dossier... vous ne trouvez pas que ce serait... Qui déciderait, à un moment donné, de dire: Oui, ça, c'est un cas d'exception; non, celui-là, ce n'est pas un cas d'exception? Vous ne trouvez pas que ce serait compliqué, que ce serait de donner beaucoup de travail encore aux avocats, puis des causes et des causes qui feraient en sorte qu'on n'aurait jamais de réponses? Les réponses seraient aussi longues à venir que la durée de la convention collective.

M. Morin (Fernand): Vous savez, M. le ministre, que le système avec la proposition actuelle, c'est de demander aux salariés collectivement et aux syndicats de renoncer à un droit fondamental de contrôle. Je pense que, cette renonciation, il y a un prix à payer, et pour éviter des abus... C'est sûr que c'est un ajout, c'est sûr que c'est une intervention d'un tiers de plus. C'est sûr. Mais je pense que, dans notre système, puisque c'est l'exception, le besoin exceptionnel doit être démontré.

M. Marcil: Moi, M. le Président...

Le Président (M. Messier): Oui, M. le ministre.

M. Marcil: .. je tiens à remercier de façon particulière pour sa présence le professeur Morin. Soyez certain que nous allons relire votre exposé par le biais des procès-verbaux de cette commission et nous allons le lire avec attention. Au nom de mes collègues, on vous remercie beaucoup de votre présence.

M. Morin (Fernand): Merci.

Le Président (M. Messier): Merci, M. Morin. Nous allons suspendre les travaux. Nous allons reprendre ceux-ci à 19 heures, avec la Centrale de l'enseignement du Québec.

(Suspension de la séance à 17 h 36)

(Reprise à 19 h 6)

Le Président (M. Messier): À l'ordre, s'il vous plaît! M. le député de Drummond, à l'ordre, s'il vous plaît! Je demanderais à la Centrale de l'enseignement du Québec de se présenter à l'avant. Je vais demander à Mme Monique Richard, première vice-présidente, de présenter les gens qui sont avec elle. Vous avez une vingtaine de minutes pour la présentation de votre mémoire et, après ça, les gens vont se faire un plaisir d'intervenir.

Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)

Mme Richard (Monique): Merci. Alors, les gens qui m'accompagnent: Jean-Marcel Lapierre et Jacques Daigle, conseillers juridiques à la CEQ.

Le Président (M. Messier): À votre gauche, hein.

Mme Richard (Monique): Jean-Marcel Lapierre et Jacques Daigle.

Une voix: ...

Mme Richard (Monique): Alors, on va vous le laisser. Ha, ha, ha! Il l'a perdu. Je ne suis pas sûre que vous allez être chanceux, par exemple. Ha, ha, ha!

On vous remercie de nous donner l'opportunité de faire valoir notre point de vue sur le dossier qui nous intéresse, mais vous comprendrez, en même temps, qu'on n'a pas eu la possibilité de préparer un mémoire, compte tenu qu'on a été informés dans des délais assez courts de cette convocation. Cependant, on a jugé important de vous livrer notre point de vue sur un certain nombre de questions. Même si tout n'est pas aussi fouillé qu'on l'aurait voulu — je pense que le temps nous a manqué — on va essayer le plus possible de vous donner des indications claires quant à nos positions sur un certain nombre de questions.

Dans un premier temps, vous savez que la plupart de nos membres, à la CEQ, se trouvent dans le secteur public de l'éducation où nous regroupons toutes les catégories de personnels salariés des commissions scolaires et des cégeps. Nous regroupons du personnel des universités, du personnel des établissements privés d'enseignement. On regroupe aussi, en beaucoup moindre quantité, du personnel salarié de toutes les catégories dans le secteur de la santé et des services sociaux. Enfin, nous comptons parmi nos affiliés des syndicats de personnel de garderies, des organismes de loisirs et des télécommunications.

La presque totalité des dispositions de ce projet s'applique aux relations du travail de la totalité de nos membres. Nous sommes conscients cependant que ce projet de loi éclaté, qui touche beaucoup de questions, comprend fort peu de mesures importantes, mais qu'il comprend par ailleurs une mesure d'une importance majeure relative à la durée des conventions collectives et au changement d'allégeance du personnel syndiqué.

Cette mesure controversée touche directement nos membres dans les établissements privés, dans les universités, dans les garderies et dans le secteur des loisirs. De toute façon, il est évident qu'une telle mesure a un impact important sur l'ensemble de la situation du mouvement syndical et qu'elle intéresse en ce sens l'ensemble de nos membres.

Nous croyons que ce projet de loi ne doit pas être adopté et qu'il doit faire l'objet d'une étude et d'un débat plus approfondi. Quand on parle de Code du travail, on parle d'une partie du contrat social. Le Code, c'est ce qui vient régir les rapports entre les parties patronales et les parties syndicales, et notre évaluation, c'est qu'on ne peut changer les règles du jeu sans que les principaux concernés soient d'accord, si on veut que de telles modifications aient des chances de succès.

On vous demande donc de ne pas procéder maintenant à l'adoption de ce projet et de retourner la question au CCTM, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, qui est un lieu où les parties patronales et syndicales sont en présence, où elles peuvent discuter, s'entendre sur un certain nombre de modifications qui pourront, à ce moment-là, avoir des garanties de succès dans leur application.

(19 h 10)

Nous ne voyons pas en quoi il y a urgence de procéder. On assiste, depuis quelques années, à des expériences de conventions collectives plus longues qui se situent dans une nouvelle approche des rapports collectifs de travail. Cette approche est en train de faire son chemin. L'adoption prématurée d'une loi aussi importante que celle-ci imposerait à toute une partie du mouvement syndical un régime pour lequel il y a un profond rejet, et ce serait, à notre avis, une erreur importante. Le ministre du Travail, en voulant aller trop vite, risque d'atteindre exactement l'opposé des fins qu'il cherche à atteindre, c'est-à-dire un contexte social favorable au développement économique.

On va aborder maintenant, de façon plus spécifique, des dispositions du projet relatives à la durée de la convention collective et au changement d'allégeance syndicale, et c'est Jean-Marcel qui va intervenir sur cette question.

Le Président (M. Messier): C'est Me Lapierre?

Mme Richard (Monique): Oui.

Le Président (M. Messier): O.K. C'était juste pour les fins de l'enregistrement. Allez-y, Me Lapierre.

M. Lapierre (Jean-Marcel): Nous aborderons d'abord les dispositions au sujet de la durée des conventions collectives et du changement d'allégeance. Ensuite, on va examiner quelques autres dispositions du projet de loi et mentionner quelques absences, également.

Alors, au sujet, d'abord, de la mesure relative à la durée des conventions collectives, et au changement d'allégeance, on va aborder séparément les deux questions. Au sujet de la durée, nous ne sommes pas favorables, pour le moment, à la suppression de la durée maximale de trois ans. Dans le contexte économique actuel où le pouvoir économique de négociation des syndicats est diminué, la mesure ne peut avoir l'effet que de rendre les syndicats, en particulier les plus faibles, vulnérables aux manoeuvres patronales, d'autant plus que certains syndicats, et particulièrement les syndicats de boutique, pourront être tentés de se mettre à l'abri de toute campagne de maraudage pendant six ans. On comprend que le patronat soit favorable à ce projet de loi. De plus, notre expérience, dans nos relations avec le gouvernement, est qu'il prétend ne pas être en mesure de prévoir les salaires qu'il acceptera de verser plus d'un an à l'avance. Sur quelle base pourrait-on prétendre qu'un employeur du secteur privé pourra

prévoir quatre, cinq, six ans et plus à l'avance les salaires qu'il pourra verser et sa situation économique? Il nous semble que, dans un contexte de longue convention collective, dans la plupart des cas, il y a des circonstances particulières. C'est certain, il y a des cas particuliers, mais il nous semble que, dans la plupart des cas, la négociation va se faire à la baisse.

Au sujet du changement d'allégeance, maintenant, nous sommes étonnés de trouver dans le projet de loi une mesure qui permettrait à un syndicat de signer une convention collective de six, huit ou 10 ans en étant à l'abri de tout changement d'allégeance pendant près de six ans. À notre avis, une mesure comme celle-là n'aurait même pas dû se trouver dans le projet. Le ministre a reçu une lettre de la Commission des droits de la personne qui lui indiquait que cette mesure ne peut pas se concilier avec la liberté d'association qui est protégée par la Charte québécoise des droits et libertés. Nous sommes de cet avis-là mais, quoi qu'il en soit au sujet de cette question-là, la mesure ne peut se concilier avec les principes de la liberté syndicale qui sont énoncés dans la convention no 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, qui a été ratifiée par le Canada avec l'accord du Québec. C'est donc des engagements internationaux du gouvernement, de l'État du Québec, de toute la société québécoise.

Une période de plus de trois ans pour permettre un changement d'allégeance est contraire, selon nous, à l'interprétation qu'il faut faire de cette convention et à celle qui a été faite par le comité de la liberté syndicale de l'OIT.

Maintenant, nous pouvons vous dire que, lorsque la CEQ parle de liberté syndicale, il ne s'agit pas simplement de discours. Permettez-nous de vous rappeler que notre organisation a, de sa propre initiative, demandé au gouvernement, en 1974, de déposer une loi en vue d'abroger la loi constituant la CIC qui la régissait. Et le motif principal de cette demande-là, que le gouvernement a acceptée, était que cette loi-là allait contre le plein exercice de la liberté syndicale. Les membres des syndicats affiliés étaient alors membres individuels de la corporation de la CIC, de telle sorte qu'un groupe ne pouvait pas quitter les rangs de la CIC en se désaffiliant. Ça favorisait la sécurité pour notre organisation, les membres ne pouvaient pas se désaffilier, sauf que ça ne favorisait pas l'exercice de la liberté syndicale pour nos membres.

Alors, malgré la sécurité que ce régime-là nous accordait, nous avons abandonné cette loi spéciale pour passer à un statut de centrale syndicale soumise au seul régime du Code du travail en ce qui a trait aux affiliations.

Maintenant, les autres dispositions du projet de loi. Il y a d'autres dispositions du projet de loi qui nous posent des problèmes, et je vous en mentionne deux.

C'est le cas de l'article 7 qui ajoute un nouvel article qui permet au Commissaire du travail de joindre des affaires «dans lesquelles — dit l'article en question — les questions en litige sont essentiellement les mêmes ou dont les matières pourraient être convenablement réunies [...] qu'elles soient ou non mues entre les mêmes parties». Nous ne voyons pas, pour le moment, comment cette formule-là, qui semble poser des problèmes pratiques considérables, permettrait d'améliorer le fonctionnement des affaires qui sont soumises au Commissaire du travail.

On a également des problèmes avec l'article 30 qui ajoute un nouvel article permettant le rejet sommaire d'un appel au Tribunal du travail lorsqu'un juge du Tribunal du travail juge l'appel abusif ou dilatoire. Il nous semble que cette disposition-là n'offre pas les garanties de respect de la règle audi alteram partem et on pense qu'elle risque de produire de nombreuses évocations.

Maintenant, il y a certaines dispositions qui ne se retrouvent pas dans le projet et qui, à notre avis, auraient probablement dû y être. Je vous donne un exemple, la modification du délai octroyé à l'arbitre pour rendre sa sentence arbitrale, en vertu de l'article 101.5. À notre connaissance, il y avait eu accord au sein du CCTM à l'effet que le 90 jours compte à partir de la dernière journée d'audition. Mais, de toute façon, on n'entre pas dans les détails au sujet de cette mesure, ni d'autres, puisque nous vous demandons, comme la vice-présidente Monique Richard vous le mentionnait au début, nous demandons au ministre de renvoyer le projet de loi pour étude plus approfondie au CCTM.

Le Président (M. Messier): Merci, M. Lapierre. Est-ce qu'il y a d'autres interventions?

Mme Richard (Monique): Non, ça va.

Le Président (M. Messier): Merci beaucoup de votre intervention. Je vais demander au ministre, M. Marcil, député de Salaberry-Soulanges, et ministre de l'Emploi...

M. Marcil: Merci beaucoup, M. le Président. D'abord, on tient à vous remercier de vous être déplacés pour participer à cette commission parlementaire, à cette consultation. Je sais que l'invitation a été un peu tardive, disons, pour toutes les parties qui ont été invitées parce que, au départ, c'est un projet de loi qui avait déjà été connu depuis l'automne 1993 et qui a déjà été aussi abordé au CCTM, dont la CEQ fait partie également.
(19 h 20)

Au sujet de la durée, dans le fond, du déplafonnement que nous proposons par le biais de la loi 116, j'essaie de voir... C'est sûr qu'au niveau de la fonction publique on n'a pas tout à fait le même processus qu'on applique dans le secteur privé. Je sais également qu'il y a un comité qui existe présentement pour revoir en profondeur tout le régime de négociation dans le secteur public.

Pour ce qui est du secteur privé comme tel, pensez-vous que le fait, non pas d'abolir l'obligation d'avoir une durée de convention de trois ans, mais plutôt

de donner une liberté aux parties de négocier une convention collective, en incluant la durée qu'ils veulent, à l'intérieur de leur convention collective, peut porter préjudice aux travailleurs?

Le Président (M. Messier): Me Lapierre.

M. Lapierre (Jean-Marcel): Oui. Effectivement, on pense que, d'abord, c'est une voie inconnue qui est amenée dans un contexte économique qui est, comme vous le savez, défavorable aux syndicats dans leurs négociations. C'est une voie inconnue dont on peut prévoir, par exemple, les conséquences. Il nous semble que, effectivement, ça pourrait être un élément de pression. Ça pourrait être un élément auquel seront particulièrement vulnérables des syndicats plus faibles. Et, particulièrement avec la formule actuelle, il nous semble que des syndicats qui sont nettement des syndicats de boutique ou qui ont une tendance à la collaboration — il y a une collaboration saine avec l'employeur, mais il y a également des éléments de domination qui peuvent exister un certain moment — vont avoir tendance à signer des longues conventions collectives, et leurs membres, à partir de ce moment-là, ne seront pas bien protégés parce qu'ils vont être soumis à des conditions de travail qui ne pourront pas être changées pendant une période de six, sept ou huit ans, et il n'y aura pas de changement d'allégeance possible avant une période de près de six ans, avec la formule qui est proposée. Alors, il nous semble, effectivement, que les intérêts des travailleuses et travailleurs dans beaucoup de syndicats risquent d'être mis en péril par cette formule-là.

Maintenant, comme on le disait, on sait qu'il y a des expériences de conventions de plus de trois ans qui se font. On est prêts à examiner, à étudier ces expériences-là. Le débat n'a pas été très loin au CCTM, à ma connaissance, et on est prêts à étudier des formules qui permettraient de sécuriser légalement les expériences actuelles, et même possiblement d'examiner les voies qui pourraient permettre, dans un contexte correct pour les travailleurs et les travailleuses, de signer des conventions de plus de trois ans.

Le Président (M. Messier): M. le ministre.

M. Marcil: Au sujet de la durée des conventions collectives, on a eu quelques représentations des groupes qui nous faisaient part de leurs inquiétudes, justement, comme vous l'avez dit tantôt, qu'il y ait des négociations avec des syndicats de boutique, que vous appelez, vous autres, les syndicats jaunes. Moi, je pensais que la définition d'un syndicat, c'était un petit peu différent de ça. Le fait qu'on pourrait, comme il a été proposé justement par une centrale syndicale, exclure la première convention collective du déplafonnement, est-ce que ça pourrait être une proposition qui serait recevable de la part de la CEQ? En d'autres mots, la première convention serait exactement d'un plafond maximum de trois ans pour permettre justement aux gens de développer une activité syndicale à l'intérieur de la boîte et, par la suite, renégocier au bout de trois ans une autre convention collective d'une durée dépendant de la conclusion de la convention.

Le Président (M. Messier): Me Lapierre.

M. Lapierre (Jean-Marcel): Oui, je pense qu'on pourrait dire que c'est une des pistes intéressantes qu'on aimerait pouvoir discuter plus à fond dans une reprise du débat au CCTM.

M. Marcil: Au niveau du CCTM, vous dites qu'on aurait pu avoir une discussion un peu plus approfondie, un peu plus élargie. Mais vous savez qu'au départ il y avait un blocage, de part et d'autre, sur le projet de loi 116. Donc, c'est ça qui a fait que la discussion n'est pas allée plus loin qu'elle a été, malgré qu'il y a plusieurs rencontres où, à l'ordre jour — même des rencontres spéciales — on avait le projet de loi 116 et, à chacune des rencontres, chacune des parties demeurait sur sa position. Ça n'a pas changé grand-chose. Puis il y a même des parties qui sont venues nous dire... Il y a des parties qui nous demandent de le retourner au CCTM, puis d'autres parties syndicales et patronales demandent de ne plus le faire parce qu'on n'aura pas de résultat meilleur que celui que nous avons présentement.

Je vais laisser la chance à l'Opposition de poser des questions, et je vais revenir à la fin, M. le Président, pour quelques autres questions.

Le Président (M. Messier): Avec plaisir, M. le ministre. Nous avons le porte-parole officiel de l'Opposition, le député de Jonquière.

M. Dufour: Oui. D'abord, permettez-moi de vous remercier d'être venus nous présenter votre point de vue. C'est évident que, lorsque la loi a été présentée, il n'était pas question trop, trop d'écouter des groupes pour venir nous exprimer leurs points de vue. J'admets que le temps était court pour venir présenter vos idées. Par contre, avec l'expérience que vous avez, on n'a aucun doute que, déjà, vous aviez cheminé.

Quand vous parlez d'aller à votre table CCTM...

M. Marcil: Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

M. Dufour: C'est ça, voilà! Je ne sais pas si on va changer le nom, avec le nouveau ministre, mais, en tout cas! Ha, ha, ha!

M. Marcil: Pardon?

Le Président (M. Messier): Avec le ministre de l'Emploi, il va falloir changer ça, la...

M. Dufour: Mettons que cette table-là... Bon, on s'est dit, on a pensé, il y a quelqu'un qui nous a dit:

Bien, on pourrait retourner à notre table de travail, mais le ministre a un petit peu mis la pédale douce en disant: Vous savez, des fois, ça prend bien du temps avant qu'ils nous donnent un avis. Puis des fois, aussi, les avis sont neutres. Ils ne sont ni d'un bord ni de l'autre, il n'y a pas de consensus. Puis, d'autre part, on se rend compte... Ce midi ou cet après-midi, je faisais allusion au rapport Beaudry qui disait que les conventions collectives de trois ans, c'est à peu près le maximum qu'on pouvait vivre — c'était un avis du Conseil consultatif; on était en 1984, ça ne fait pas si longtemps. Puis là, aujourd'hui, on dit: On va aller dans des conventions plus longues.

Donc, vous autres, je ne sais pas si votre expérience au CCTM est suffisante pour dire que l'avis que vous pourriez donner pourrait prendre un temps x déterminé, puis vous pourriez revenir nous présenter votre point de vue.

Le Président (M. Messier): Pour les fins du débat, c'est Jacques Daigle. Allez-y, Me Daigle.

M. Daigle (Jacques): C'est un peu difficile de se hasarder à donner une idée du temps que ça peut prendre. Je pense que la meilleure comparaison qu'on peut peut-être prendre, c'est la question d'un médicament qu'on tente d'éprouver en laboratoire. Je pense que cette question-là est actuellement en laboratoire. Si, au CCTM, les gens n'ont pas parlé, c'est peut-être parce que le dossier n'est pas assez mûr et qu'ils ne savent pas encore quoi se dire.

Sur le terrain, il y a eu des expériences qui ont été tentées, probablement dues à des impératifs du terrain. Les parties tentent de regarder. Il y a deux, trois, quatre ou cinq expériences qui ont été tentées, et les gens sont en train de regarder ça. Et c'est peut-être parce que, justement, ils ne savent pas exactement quoi se dire encore. Avant d'établir un consensus, encore faut-il que ces parties se parlent et sachent quoi se dire. Et les parties regardent actuellement l'expérience, autant chez les patrons que chez les centrales syndicales, et tout ça, confronté avec beaucoup d'inconnues.

Tantôt, le ministre parlait de la nouvelle convention, de la première convention collective. Mais l'expérience démontre que, quand il y a des problèmes de domination, ils ne viennent pas toujours et même rarement de la première démarche, parce qu'au début tout va bien, les gens veulent se syndiquer. C'est parfois plus tard que des conflits d'intérêts naissent et que la domination s'installe. C'est peut-être justement dans les autres que c'est plus grave.

(19 h 30)

Justement, actuellement, ce qu'on vous soumet, c'est qu'il y a lieu de laisser l'expérience en laboratoire. Et, de mettre sur les tablettes d'épicerie un produit dont on n'est pas certains, c'est peut-être très dangereux, actuellement. Il y a peut-être lieu de le laisser encore un certain temps en laboratoire. Combien de temps? Le temps que ça prend pour que les parties, au Comité consultatif, soient assez sûres des positions pour qu'elles fassent les représentations adéquates. Et, si elles n'en ont pas fait actuellement, c'est probablement parce qu'elles ne sont pas prêtes.

M. Dufour: Vous parlez de mettre des temps déterminés pour que le Commissaire du travail ou les juges finissent, donnent leur sentence. Cet après-midi, un professeur, M. Morin, est venu nous dire que c'était faire preuve d'une grande naïveté, pratiquement, comme législateur, de marquer ou de déterminer le nombre de jours parce que, dans les faits, ça ne se concrétise nulle part. Est-ce que vous maintenez pareil qu'on devrait avoir des dates déterminées obligatoires?

M. Lapierre (Jean-Marcel): Comme vous le savez, Me Morin est un arbitre lui-même et peut-être que les arbitres n'aiment pas avoir un délai à l'intérieur duquel ils doivent rendre leur sentence. Le 90 jours est tout de même une limite qui permet aux parties d'intervenir pour faire en sorte que la sentence se rende rapidement. Même si, parfois, il y a des sentences qui dépassent ce délai-là, il reste que ça donne une prise aux parties pour exiger une sentence plus rapide. Ça exerce une pression. Simplement du fait que c'est là, ça exerce une pression sur... Vous savez que la procédure d'arbitrage doit être une procédure expéditive de règlement des conflits en matière de relations de travail. Alors, des délais comme ça offrent certaines garanties que la procédure va rester expéditive.

Le Président (M. Messier): M. Daigle.

M. Daigle (Jacques): Remarquez que dans la pratique, actuellement, la norme actuelle est tellement inappropriée que, quand on commence une audition dans les secteurs où on oeuvre, on commence toujours par le délai. On commence toujours par s'entendre sur le délai supplémentaire qu'on va reconnaître à l'arbitre parce que, quand on commence l'audition, son délai est généralement expiré — le délai actuellement prévu par la loi. Mais, cependant, le 90 jours est généralement reconnu; une fois que la cause est finie, l'arbitre ne prend généralement pas plus de 90 jours. Alors, actuellement, ce qu'on fait dans la plupart des cas, c'est que, quand l'audition commence, on s'entend que l'arbitre va avoir 90 jours de la date de la fin du délibéré ou de la date de la fin de l'audition. Donc, les parties le font concrètement, actuellement, et la norme qui est dans le Code n'est pas appliquée.

Le Président (M. Messier): Merci, M. Daigle.

M. Dufour: J'aurais peut-être une autre question à vous poser avant de passer la parole à mes collègues de ce bord-ci. Vous autres, vous faites partie de la fonction publique. En quoi la durée des conventions peut vous toucher? Parce que, à ce que je sache, dans les dernières années, on vous a imposé pas mal de règles

par la loi et, là, dans le Code du travail, cette ouverture-là, comment ça pourrait jouer dans vos affaires?

M. Lapierre (Jean-Marcel): Comme on le disait, au début, on n'a pas des membres seulement dans les secteurs public et parapublic. Enfin, on n'a pas du tout de membres dans les services publics tels que définis par le Code du travail. On a la grande partie de nos membres dans les secteurs public et parapublic, mais on a un nombre relativement substantiel de membres qui sont dans le secteur privé, c'est-à-dire qui sont couverts par le régime général du Code du travail. On a des membres dans les établissements privés d'enseignement; on a des membres dans les universités; on a des membres dans les garderies; on a des membres également dans les organismes de loisirs. Alors, ces membres-là sont directement touchés par la mesure relative à la durée de la convention collective, qui est dans le projet de loi 116. Mais on dit également que c'est une mesure qui touche l'ensemble du mouvement syndical parce que, à notre avis, elle modifie les rapports entre le patronat et les syndicats.

Le Président (M. Messier): M. le député de Laval-des-Rapides.

M. Dufour: Il est rapide.

M. Ménard: Ha, ha, ha! Sur les arbitres, je sais qu'il existe un petit livre dans lequel, sans être cotés selon leur rapidité, leur rapidité moyenne est indiquée, n'est-ce pas? Ça existe encore, ça.

J'en viens à la question principale. D'abord, je suis très heureux d'avoir écouté vos représentations. Bien que courtes, elles ont la clarté qu'on attend des enseignants, puis la cohérence, parce que beaucoup nous ont exprimé essentiellement les mêmes inquiétudes que vous, mais vous les exprimez avec beaucoup plus de clarté.

Cependant, quand vous dites de laisser les expériences sur les tablettes actuellement avant d'en juger, l'inquiétude, c'est que ces gens-là ont négocié des conditions, ont concédé probablement des choses, pour obtenir une sécurité à long terme. Et le meilleur exemple, c'est les pressiers du **Journal de Montréal.** Or, d'après tout ce qu'on nous dit, ils perdent la sécurité légale que devrait accorder une convention collective.

D'un autre côté, je pense qu'il faut reconnaître aussi que c'est injuste pour un employeur éventuel, s'il y a des investissements importants qui ont été faits, garantissant qu'il aura la paix, de lui enlever cette protection. Et, du côté des représentants des employeurs, on nous dit que des investisseurs vont demander des opinions légales, et que, évidemment, les opinions légales qui leur sont données, c'est qu'au mieux c'est incertain. Alors, vous ne trouvez pas, à ce moment-là, qu'il est important que le gouvernement agisse avec une certaine rapidité et ne laisse pas cette situation de semi-légalité perdurer?

M. Lapierre (Jean-Marcel): En fait, il y a peut-être deux questions à distinguer. Il y a la généralisation de la formule et il y a la sécurisation des expériences actuelles. Au sujet de la sécurisation des expériences actuelles, nous pensons que ce serait important de trouver des formules assez rapidement. Mais, pour ce qui est de la généralisation du régime...

M. Ménard: Vous êtes contre.

M. Lapierre (Jean-Marcel): ...on est contre. On est prêts à examiner des pistes et des formules qui permettraient des conventions de plus de trois ans dans des conditions correctes pour les travailleurs et les travailleuses. Mais, ça, ça demande plus de mûrissement probablement et ça demande d'examiner attentivement les expériences actuelles. Il faudrait peut-être se donner plus de temps pour le faire.

M. Ménard: O.K.

M. Daigle (Jacques): Vous voyez, par exemple, vous parlez de l'expérience du **Journal de Montréal.** Voilà une expérience sur le terrain qu'on regarde attentivement. Qu'est-ce qui va en résulter? À l'heure actuelle, on ne le sait pas, mais ce n'est pas le régime qui est proposé par la loi. Au **Journal de Montréal,** on a prévu, à ce qu'on en sait, dans la convention collective de trois ans, des dispositions sur l'exercice des moyens de pression à l'expiration de la convention collective.

Or, les parties étaient donc sensibilisées au problème de la durée de la convention, et ils ont empiriquement tenté une expérience. Voilà une expérience, mais les autres expériences qui ont lieu ailleurs sont tout à fait différentes, de telle sorte qu'avant d'imposer un régime qui choisirait une expérience plutôt que l'autre, ou aucune, un régime tout à fait nouveau, ça me semble être ça d'ailleurs qui est sur la table, c'est ce qu'on dit: Laissez le laboratoire se terminer, l'épreuve de laboratoire se terminer.

M. Ménard: Bon, mais il faudrait quand même qu'un gouvernement agisse avec une certaine rapidité, qu'il ne laisse pas traîner ça pendant des années. Mais ce projet-là est un peu vite. Remarquez qu'on est de cet avis-là.

Donc, vous seriez essentiellement d'accord pour que la loi, éventuellement, soit amendée pour permettre des exceptions au plafonnement, mais à la condition que ces exceptions-là soient bien balisées. Et on nous donnait, comme suggestion, qu'il faudrait d'abord établir qu'on cherche à répondre à des besoins précis, comme l'apport d'une nouvelle technologie, la réorganisation du processus de production, qui exige des investissements à long terme en capital et en formation professionnelle, ou d'autres conditions de ce genre-là; que ces conditions-là devraient être soumises au Commissaire du travail — c'est ça — comme suggestions, et qu'elles ne seraient accordées qu'à la condition que les conditions soient

respectées et qu'il y ait un contrôle, a posteriori, que les conditions, effectivement, pour lesquelles le dépassement du plafonnement a été fait soient...

C'est ce genre de situation que vous seriez prêts au moins à considérer, et peut-être même à accepter si...

M. Lapierre (Jean-Marcel): Effectivement, je pense que c'est notre position, oui.

(19 h 40)

M. Ménard: Oui, c'est la nécessité qui est révélée par le terrain, tant du côté des syndiqués, d'ailleurs, face à des changements technologiques qui peuvent éliminer des catégories complètes d'emplois, et face aussi à des investisseurs qui ont des investissements extrêmement importants à faire, et créateurs d'emplois. Maintenant, dans cette optique-là, pourquoi acceptez-vous si rapidement la suggestion que la première convention collective devrait avoir un plafonnement de trois ans? Parce que, si c'est justement pour faire venir des investisseurs qui créeraient des emplois et leur donner cette sécurité d'un investissement important, il me semble que c'est à ce moment-là que ce serait peut-être important d'avoir un dépassement du plafonnement.

M. Lapierre (Jean-Marcel): Oui. Ce qu'on disait, c'est que c'était une piste qui nous apparaissait intéressante, qu'on était prêts à examiner dans le cadre d'un débat au CCTM. On ne se prononce pas en faveur de cette mesure-là, ici, présentement.

M. Ménard: J'ai encore du temps?

Le Président (M. Messier): Oui. Vous pouvez l'utiliser ou vous pouvez le passer à d'autres.

M. Ménard: Ce ne sera pas long.

Le Président (M. Messier): Trois minutes, M. le député de Laval-des-Rapides.

M. Ménard: L'article 30. Vous avez dit que vous étiez contre l'article 30, parce qu'il viole la règle audi alteram partem... Je l'avais tout à l'heure et je ne sais pas ce que j'en ai fait. Bon, voilà!

Une voix: ...l'article 132 du Code.

Le Président (M. Messier): Entre avocats, vous allez vous comprendre, là.

M. Ménard: Oui, justement. Le fait que l'on signifie et produise une requête dans les 10 jours, pour moi, bien que ce ne soit pas dit clairement, il me semble que, si on doit la signifier, c'est pour avertir l'autre partie qu'on va la présenter à quelqu'un et que, par conséquent, il doit se présenter pour exposer son point de vue. Cette disposition-là ressemble à ce qu'il y a en Cour d'appel déjà, dans toutes les causes.

M. Daigle (Jacques): Mais, actuellement, il n'y a aucune indication de quelque nature que ce soit, dans la loi, qu'il va y avoir une audition. Il semble même qu'on dispose de cette demande-là sommairement. Il n'y a aucune indication qu'il va y avoir une audition. S'il y a une audition sommaire...

M. Ménard: Sinon qu'elle doit être signifiée et produite.

M. Daigle (Jacques): C'est ça. Ça, ça va.

M. Ménard: Oui, mais...

M. Daigle (Jacques): Mais, si le juge en dispose sur réception à la simple lecture de l'inscription d'appel sans entendre l'appelant, on a un problème.

M. Ménard: Mais il n'aura pas respecté la Charte.

M. Daigle (Jacques): D'où, donc, la kyrielle d'évocations.

M. Ménard: Ce serait peut-être mieux que ce soit plus clair.

M. Daigle (Jacques): Et c'est pour ça qu'on suggérait qu'il y ait une audition.

M. Marcil: L'article 132 le prévoit.

M. Ménard: C'est ça. C'est parce qu'il y a un article qui le prévoit.

M. Marcil: On ne modifie pas tous les articles du Code.

M. Ménard: Bien oui.

M. Lapierre (Jean-Marcel): La disposition prévoit également que le juge du Tribunal du travail peut agir de sa propre initiative. Il n'y a pas nécessairement une requête.

M. Ménard: Ah! Oui, je reconnais que...

M. Daigle (Jacques): C'est là qu'on voyait l'esprit.

M. Ménard: Ça, vous pourriez l'améliorer.

Le Président (M. Messier): M. le député de Drummond.

M. St-Roch: Oui, merci, M. le Président. Je tiens à vous remercier d'être venus, un jeudi, apporter votre éclairage sur cette problématique. Je sais que vous représentez une partie du secteur privé, surtout au

niveau de l'éducation. À votre connaissance — on sait que c'est problématique aussi, la survie de beaucoup de collèges privés — est-ce qu'il y a déjà eu des demandes de la part de la partie patronale pour avoir une extension et des contrats de longue durée?

M. Lapierre (Jean-Marcel): Nous, on n'a pas eu à vivre d'expériences de conventions ou de demandes de conventions prolongées et, pour ce qui est des établissements privés, ça peut peut-être s'expliquer par le fait que les établissements privés, depuis plusieurs années, sont assujettis à des prolongations de conventions. Vous allez prendre une loi comme la loi 102, elle vise les établissements privés. Même si ces établissements-là sont soumis au régime général du Code du travail et non pas aux dispositions des secteurs public et parapublic, il reste qu'ils ont été assujettis aux trois lois de prolongation qui ont été adoptées dans les dernières années, ce qui veut dire un premier six mois de prolongation, ensuite une année et ensuite deux ans.

M. St-Roch: L'article 26 soustrait de l'application de la loi 116 tout le côté public. Est-ce que je suis correct en pensant et en affirmant que, lorsque vous négociez... Je regarde au niveau de l'enseignement, l'exemple du secteur public versus le secteur privé, finalement, en bout de piste, avec les années, les conventions ont tendance à s'uniformiser, et on a à peu près les mêmes avantages, au niveau des bénéfices marginaux, salaires, etc., qu'une convention du secteur privé et du secteur public et, si on adoptait la loi telle qu'elle est à l'heure actuelle, il y aurait danger qu'à un moment donné vous ayez à faire face, du côté privé, à un débalancement. À la longue — il y a toujours eu cet éternel équilibre, depuis les années soixante, qu'on a uniformisé davantage les négociations entre le public et le privé — ça, c'est un des dangers qu'on pourrait avoir, à long terme, recréer un débalancement, secteur privé—secteur public, avec la loi 116, telle que libellée?

M. Lapierre (Jean-Marcel): C'est sûr que le projet de loi 116 accentue la différence qui est déjà assez prononcée entre le régime de rapports collectifs du travail dans le secteur public et le régime de rapports collectifs du travail dans le secteur privé. Et, en ce sens-là, est-ce que ça peut créer des dysfonctions dans la durée des conventions entre le secteur privé d'enseignement et le secteur public? C'est possible, mais le secteur privé est, actuellement, un secteur qui est passablement, sur le plan des conditions salariales, par exemple, à la remorque du secteur public. Alors, je ne suis pas certain que c'est un danger qui est vraiment présent. Ça mériterait qu'on y réfléchisse, mais je ne suis pas certain que c'est le cas.

M. St-Roch: Juste une brève remarque, M. le Président.

Le Président (M. Messier): Allez-y, M. le député de Drummond.

M. St-Roch: S'il y a une chose qui fait consensus depuis notre début, c'est la modification à l'article 101.5 du Code du travail. Alors, j'espère que M. le ministre en a pris bonne note parce que c'est quelque chose qui devrait servir comme amendement.

Le Président (M. Messier): C'est déjà noté.

M. St-Roch: Parce que toutes les parties, patronales ou syndicales, nous ont fait rapport qu'il y avait consensus, à quelque table que ce soit, pour qu'on fasse cette modification-là. Je vous remercie.

Le Président (M. Messier): Ça nous fait plaisir, M. le député de Drummond. Le ministre de l'Emploi a encore peut-être...

M. Marcil: M. le Président, je vais profiter de l'occasion pour remercier les membres de la CEQ, qui ont bien voulu se prêter à cette consultation, malgré les courts délais. Comme je le disais tantôt, c'est une discussion qui était déjà commencée depuis l'automne 1993. Je ne juge pas de la position des parties, ce n'est pas à moi à le faire. Ça s'est discuté dans d'autres lieux, au CCTM, et on n'arrive pas à des consensus. Avant de procéder article par article, au niveau de la loi 116, je tenais absolument à vérifier auprès des différentes parties particulièrement concernées par le projet de loi, connaître davantage leur opinion.

Suite à ce que nous avons entendu depuis hier, soyez assurés que nous allons tenir compte des remarques qui ont été faites. Nous allons les analyser — c'est tout enregistré au **Journal des débats,** pour ceux qui n'auraient pas de mémoire. Soyez assurés que nous allons y porter une attention particulière. Donc, je vous remercie beaucoup de vous être présentés ce soir.

Le Président (M. Messier): Je vous remercie beaucoup. Nous allons passer aux remarques finales. Si ça vous intéresse de rester, il va y avoir des représentations de faites. Nous allons suspendre pour quelques instants.

(Suspension de la séance à 19 h 48)

(Reprise à 19 h 50)

Remarques finales

Le Président (M. Messier): À l'ordre, s'il vous plaît! Nous allons passer aux remarques finales, et le tirage au sort favorise le député de Drummond pour 20 minutes, le porte-parole officiel de l'Opposition pour 20 minutes et le ministre de l'Emploi pour 20 minutes. M. le député de Drummond, vous avez un maximum de 20 minutes et il n'y a pas de minimum. Allez-y.

M. Jean-Guy St-Roch

M. St-Roch: Je vous remercie, M. le Président. D'entrée de jeu, lorsque nous avons débuté nos travaux hier, et en écoutant le ministre, M. le ministre responsable de l'Emploi, il nous avait demandé d'aborder ces travaux avec ouverture d'esprit et d'être à l'écoute des différents intervenants qui viendraient témoigner devant cette commission.

J'avais exprimé énormément de réserves avec le projet de loi 116 et j'en ferai une synthèse très brève. Oui, il y a peut-être, dans certaines circonstances, la nécessité d'avoir une ouverture pour des conventions à long terme, de plus de trois ans, mais le danger que je voyais, lorsqu'on ouvrait, d'une façon générale, c'est l'effet mode qu'on a remarqué dans l'industrie, autant côté patronal que côté syndical. J'ai mentionné, en boutade, que, si on essayait de faire la synthèse de toutes les modes qu'il y a eu au niveau de style de gérance, on aurait besoin de plus d'une heure, M. le Président, pour faire la synthèse des choses nouvelles qu'on s'est cru obligés d'appliquer, même si c'était complètement inadéquat dans notre industrie, parce que ça faisait bonne figure, puis on était obligés de le faire pour rendre compte à nos actionnaires qui pensaient que c'était nécessaire pour certains types d'opérations.

Dans mes remarques préliminaires, j'avais soulevé aussi les grandes craintes que j'avais en vertu de tous les traités internationaux, et particulièrement l'article 87, et des chartes des droits de la personne. Un législateur ne doit pas parler pour ne rien dire et se doit de s'assurer des plus faibles maillons de sa collectivité.

Après avoir écouté les intervenants qui sont venus déposer, M. le Président, je garde les mêmes réserves. Et, à la clôture de cette commission, j'espère qu'on sera capables d'aborder l'étude article par article avec énormément d'amendements qui feront en sorte de respecter les 10 dernières années, principalement, du monde du travail. Je suis issu de ce milieu-là, M. le Président. Dans les années soixante-dix, la décennie des années soixante-dix, nous avons vécu une période qui était conflictuelle, où c'était normal de s'affronter puis, après avoir signé une convention collective de haute lutte, de s'asseoir puis de dire: C'est le texte qui va nous régir pendant un an, deux ans ou trois ans, quelle que soit la durée qu'on avait négociée à ce moment-là.

Les circonstances, l'évolution, les changements technologiques, la mondialisation nous ont amenés à s'asseoir en tant que partenaires puis à apprendre à se respecter. Pendant des années, M. le Président, on a considéré, côté patronal, le personnel comme étant nécessaire à faire fonctionner une industrie. Par contre, on attachait énormément d'importance, énormément d'attention, de recherche et développement à maintenir l'équipement et les bâtisses. La dernière décennie nous a amenés par contre, heureusement, à s'asseoir et à traiter en partenaires égaux et à établir ce bouillon de culture qui nous permet aujourd'hui, M. le Président, si on demeure à l'échelle canadienne, de faire l'envie de bien des industriels et de bien des provinces, avec ce climat qu'on a réussi à développer —j'admets que, dans certains endroits, il reste encore énormément de travail mais, d'une façon générale — ce climat de compréhension où on est capables de s'asseoir et de travailler maintenant en tant que partenaires d'égal à égal.

À regarder ce projet de loi là, M. le Président, si nous l'adoptons tel quel, j'ai la conviction qu'à très brève échéance, oui, ça deviendra une mode pour rendre compte aux actionnaires, rendre compte avec la nouvelle forme aussi de partenaires et de détenteurs de capital-actions dans l'entreprise, ça deviendra une mode de signer des conventions collectives, même si on n'en a pas besoin.

Et j'ai rappelé aussi la période des années soixante-dix où des contrats de bonne foi, à cause des inflations mondiales, nous ont amenés à avoir toutes sortes de problèmes illégaux et à briser et à rouvrir des conventions collectives.

Moi, j'espère que M. le ministre va être capable de regarder et de maintenir ce bouillon de culture là et, avec toute l'expertise que je reconnais à ses sous-ministres, être capable d'arriver avec une balise et une modification qui pourraient faire en sorte qu'on pourrait donner une assise — pour prendre le jargon — légale aux cas particuliers qu'on aurait besoin de développer.

J'ai mis en garde aussi, puis je me suis questionné, M. le Président, dans mes remarques préliminaires, sur le but de ce projet de loi 116, sur l'anxiété qu'on avait à le développer. J'avais référé à la loi 59 sur l'ouverture des heures d'affaires. J'ai référé à la loi 142 et à la loi 116. M. le Président, on se doit de se garder, dans la foulée d'une mode, pour utiliser un terme qu'on a galvaudé, des contrats sociaux. Ça fait bien; ça fait peut-être bien pour vendre des grappes industrielles; ça fait bien pour montrer qu'on a quelque chose de nouveau, mais je pense que le législateur se doit de prendre garde de ne pas aller détruire ce bouillon de culture qui est en train de germer au Québec où on est en train d'innover, où on est en train de bâtir ce partenariat-là. Alors, oui, M. le ministre, à des amendements à la loi 116 qui feraient en sorte qu'on pourrait baliser d'une façon les exceptions qu'on pourrait avoir.

Une autre chose aussi, M. le Président. J'ai écouté attentivement et j'ai suivi les conseils de M. le ministre d'aborder ça avec une grande ouverture d'esprit. J'ai compris que l'article 35, tel que libellé à l'heure actuelle, rencontrait les besoins, probablement, d'une centrale syndicale, parce qu'elle a des contrats qui sont signés à long terme, mais j'ai aussi compris, à l'interrogation que nous avons eue ici et à l'écoute de nos intervenants, qu'on resterait en plan — ce qu'on a dit dans le jargon qui semble maintenant établi: le 3, le 3x2 ou le 3-2. Deux conventions collectives de trois ans, signées, on en met une dans le coffre-fort et on remet l'autre. Alors, l'article 35 ne réglera pas cette problématique-là de tous les contrats qui ont été signés sous cette formule-là, à l'heure actuelle.

Alors, j'espère, M. le Président, qu'on arrivera

aussi, en commission parlementaire, à avoir un amendement. Parce que — je l'ai souligné tout à l'heure avec les derniers intervenants qui se sont assis ici devant nous — s'il y a une chose qui a fait consensus dans toute cette commission, c'était la modification apportée à l'article 101.5. Et le Conseil du patronat nous a d'ailleurs soumis un texte qui semble faire l'unanimité, le consensus. Alors, ça, c'est une modification qu'on devrait apporter. Mais, au-delà de tout ça, M. le Président, j'espère qu'avec tout ce qu'on a entendu, cet après-midi, aussi, et on a eu des choses qui ont été nuancées, il est peut-être temps d'engager un nouveau vaste chantier au Québec, où on serait capables de regarder des relations de travail, autant côté secteur public que côté secteur privé, où on serait capables d'aborder les nouvelles relations de travail, avec un esprit nouveau, et dans le but de se doter d'un nouveau Code du travail, au lieu de légiférer pièce à pièce, et qu'on soit capables de regarder cette problématique-là. Et j'espère qu'on sera capables de déboucher, M. le Président, avec ce qu'on voit émerger du milieu du travail, à une nouvelle table de concertation où on pourrait asseoir le côté syndical, le côté patronal et le côté gouvernemental, un type de certaines formules qu'on voit poindre, à l'heure actuelle, dans certains pays européens qui ont permis de pratiquement sortir de la faillite certains pays, et qui ont permis à d'autres, aujourd'hui, d'être des leaders mondiaux, au niveau des relations de travail. Parce que, avec ce climat qu'on a réussi à développer, on a été capables de développer une industrie qui était saine.

Alors, j'espère, moi, qu'on pourra prendre profit, avec la nouveauté qui est arrivée à la commission de l'économie et du travail, depuis le début de 1994, où on est capables de s'asseoir et d'avoir des mandats d'initiative ou des mandats de surveillance des organismes, qu'on sera capables de dégager un mandat d'initiative. Ce serait quelque chose aussi qui pourrait peut-être servir à revaloriser les rôles du parlementaire aussi, d'être capables d'ouvrir et d'aller, d'une façon non engagée et non partisane, chercher ces consensus-là, de chercher à bâtir ces nouveaux mécanismes dont nous aurons besoin pour faire face à la mondialisation et faire face au monde moderne.

Alors, il n'est pas de mon intention, M. le Président, de prendre plus de temps qu'il faut de la commission. En conclusion, j'espère que, les jours qui viendront où nous ne siégerons pas... M. le ministre de l'Emploi l'a dit à plusieurs occasions: Heureusement, les paroles ici, à la commission parlementaire, ne s'envolent pas, mais elles seront transcrites, elles seront écrites, il pourra les consulter. À moins qu'il décide de remettre sur les tablettes le projet de loi 116; je n'aurai aucune objection et je peux vous assurer, M. le ministre, que je ne me lèverai pas, aux questions concernant les travaux de cette Assemblée, pour demander à votre leader s'il pourrait rappeler le projet de loi 116.
(20 heures)

Alors, si vous voulez le mettre sur les tablettes pour laisser poursuivre l'expérience qu'on est en train de vivre dans certains domaines, je ne vous en tiendrai point rigueur. Mais, si jamais vous osez aller à l'étude article par article, j'émets, à ce moment-ci un souhait, qu'on pourra avoir, dès l'étude du projet de loi, à l'article 1, les amendements que vous voulez apporter, suite à l'oreille attentive que vous avez manifestée à l'écoute de tous les intervenants, la même chose qu'ont faite, je pense, tous les parlementaires ici. Lorsqu'on est en commission parlementaire et qu'on a des projets de loi qui peuvent porter à discussion — pour ne pas dire à affrontement — il est bon, je crois, dans un sain climat de travail, d'avoir ces amendements-là à la porte. Et j'ose espérer que les brèves remarques préliminaires et que les remarques de conclusion que j'ai faites auront touché une corde sensible du ministre de l'Emploi. Lorsqu'il réfléchira, à la lecture de tous les textes...

S'il y a une chose que mon expérience privée, que mes nombreuses années du monde de travail m'ont apprise — M. le sous-ministre va sourire; on a déjà eu la chance de travailler ensemble, du côté privé — c'est qu'il faut toujours se mettre en garde — je vais utiliser un terme anglais; vous me le pardonnerez, M. le Président — les relations de travail ne sont pas un domaine où on peut jouer en cow-boy. Ce n'est pas une place de cow-boy. C'est une place où on va, avec des pas feutrés — et je vais conclure — en se rappelant toujours que les amendements qu'on apportera, que la loi qui devrait en résulter devrait être une loi qui va faciliter l'intégrité, la transparence, la sincérité et, surtout — surtout — bâtir un partenariat qui permettra finalement de créer de l'emploi, pas pour des vieux comme le député de Drummond, mais pour cette jeunesse qui en a drôlement besoin. Et, surtout, ce dont elle a encore plus besoin qu'un emploi, une sécurité d'emploi dans les années à venir. Je vous remercie, M. le Président.

Le Président (M. Williams): Merci, M. le député de Drummond. Maintenant, je passe la parole au député de Jonquière, le porte-parole de l'Opposition officielle. Vous avez droit à 20 minutes.

M. Francis Dufour

M. Dufour: Oui, M. le Président. C'est possiblement une de mes dernières interventions comme porte-parole parce que, déjà, c'est reconnu et il vient d'être connu que le député de Laval-des-Rapides prendra la relève; je n'ai fait que l'assister pour le temps de ces auditions. Je voudrais tout de même rappeler que, lors du dépôt du projet de loi, lors de l'étude en deuxième lecture, nous nous étions prononcés contre le projet de loi, justement par rapport à la durée des conventions collectives. C'était une de nos premières remarques, et je pense que le temps confirme que... Et, ça, ç'a été fait sans consultation avec les intervenants. Autrement dit, c'est la conviction profonde de celui qui vous parle que, si les conventions sont allongées, dans le contexte actuel surtout, dans un contexte où les syndicats n'ont pas la

force et où les règles du jeu sont complètement déplacées, moi, je suis convaincu qu'on va «bordéliser» les relations de travail et que ça va jouer contre les plus démunis, c'est-à-dire les syndiqués. Parce que, en dehors des syndicats, puis en dehors de l'employeur, il y a aussi le syndiqué ou l'employé qui, lui, a besoin d'être protégé parce qu'il n'a pas de voix, assez souvent. Il ne faut pas que le corporatisme finisse par tuer le bébé qu'il représente. Je pense que ça, c'était un début assez important.

On a fait ces remarques-là, et il n'était pas prévu, au départ, qu'on pourrait avoir des auditions particulières. Donc, au mois de janvier, on a été appelés pour étudier le projet de loi, article par article puis, pour certaines raisons, on ne pouvait pas se présenter. Le ministre a compris, puis on l'a mis de côté. Mais ç'a permis, ce petit temps de réflexion, d'amener des intervenants pour qu'on puisse les écouter.

C'est la quatrième fois, depuis que je suis porte-parole du dossier, qu'on a des auditions particulières. Malheureusement, je suis obligé de dire que l'expérience que j'ai eue jusqu'à maintenant, ç'a été des auditions qui n'ont pas apporté grand-chose, si ce n'est que ressembler un peu à une démocratie déguisée, une espèce de parade — on écoute des gens. Mais ça n'a pas influencé tellement. Quand ç'a été pour la prolongation des décrets, on l'a fait à deux reprises. Ce n'est pas le fait des intervenants qui sont venus nous parler qui a changé quoi que ce soit. C'était décidé qu'on passait le rouleau, puis on l'a passé.

Pour la loi 142, ç'a été la même chose. On est allés encore plus loin, parce que, même l'Opposition qui a continué à se battre jusqu'au bout, on l'a mise de côté, et on a adopté la loi. Est-ce que ce sera la même chose avec un nouveau ministre? J'espère, effectivement, si c'est pour écouter, lorsqu'on est en présence et lorsqu'on écoute des intervenants...

Ce que je retiens des auditions, c'est qu'il y a deux intervenants qui sont venus nous dire qu'ils étaient favorables, mais tous les autres — et, moi, je n'exclus pas la FTQ... La FTQ, ce qu'elle a bien dit, je pense qu'il faut essayer de le comprendre, c'est qu'elle n'est pas favorable tellement à ce que ça allonge. Quand on écoutait les différents intervenants, on se rendait compte qu'il y avait des réticences assez importantes aux prolongations des délais pour la durée des conventions collectives.

Il y a une question fondamentale. Le professeur Morin est venu nous expliquer, ce midi, il l'a dit dans des mots que, moi, je ne répéterai pas parce que ça sonnerait probablement faux dans ma bouche, mais il y a une chose qui est certaine, c'est que l'expérience qu'on a vaut, des fois, peut-être pas des cours universitaires dans le domaine, mais ça nous apprend tout de même que des conventions collectives, c'est le résultat, normalement, de négociations de parties d'égales forces. Et, pour qu'elles soient d'égales forces, il faut qu'il y ait... Et comment on peut le faire? Ce n'est pas les syndicats qui sont les maîtres d'oeuvre dans une entreprise, normalement; l'employeur est là et le syndicat vient à la suite de l'employeur. Il n'y a pas de syndicat qui tient s'il n'y a pas d'intervenant vis-à-vis lui.

Qu'est-ce qui permet au syndicat d'avoir une certaine force pour négocier? C'est d'avoir le droit de grève, non pas de l'employer; ça, je pense qu'on l'a dit et qu'on l'a répété, tant et mieux. Mais, le fait qu'il y ait une possibilité de grève, ça civilise un peu plus les tractations et les relations entre les parties. Je pense que, de ce côté-là, c'est très sain. Là, ce qu'on propose de faire, c'est d'oublier, en grande partie, que les conventions collectives... Depuis trois ans, moi, je n'en connais pas qui auraient pu améliorer leurs conditions de travail, si on avait fait des conventions collectives de six ans, huit ans ou 10 ans. Il faut connaître un peu le milieu pour se rendre compte que les grosses améliorations qui ont été apportées — les patrons pourront venir nous le dire ici, mais, moi, je les mets au défi — que les grands pas qu'on a faits en avant au point de vue de la santé et de la sécurité, malheureusement, ce n'est pas nécessairement l'employeur qui les a imposés. Je pense que les syndicats ont commencé, ont été ceux qui ont crié le plus fort pour qu'on améliore les conditions de travail. Ça, c'est venu de la part des syndicats.

En tout cas, chez nous, on l'a vécu, j'ai vécu cette expérience-là, comme la diminution des heures de travail. Et la plupart des grands pas qu'on a faits, au point de vue amélioration des conditions de travail, ce sont les syndicats qui ont été à l'origine de ça. Il ne faut pas se le cacher, s'il n'y avait pas eu de syndicat, il n'y aurait pas eu ces améliorations de conditions de travail.

Là, ce qu'on leur propose, c'est parce qu'il y a des exceptions, parce qu'il y a des temps qui sont durs à vivre, actuellement. Chez nous, on avait 10 000 emplois industriels et on est rendus à environ 6000 emplois industriels. Des jobs de 50 000 $ par année, ce n'est pas la loi 116 qui va remettre le monde au travail; ce n'est pas ça du tout. La loi 116, ça, c'est complètement différent et ça ne changera pas les règles qu'on a parce que, des contrats sociaux, on en a. Des contrats sociaux, à mon point de vue, chaque fois qu'on en a signé un, c'est un peu le recul des employés vis-à-vis du patron. Et avec des raisons! Je ne dis pas que ce n'est pas correct parce que, quand l'entreprise dit: On va mourir, on a besoin d'investir, c'est normal qu'il y ait des ouvertures qui soient faites et qu'il soit demandé aux employés de faire un effort. Soit qu'ils reculent — Cascades l'a fait chez nous aussi — les gens diminuent leurs salaires, diminuent leurs conditions de travail pour garder leurs jobs.

Mais, dans un temps aussi perturbé ou aussi troublé, est-ce qu'on peut permettre d'établir des règles du jeu? Moi, j'ai mes restrictions là-dedans, et je vais vous dire, M. le ministre, dans des conditions normales où il y aurait du travail en quantité normale, vers 8 % de chômage, je vous mets un défi. Vous la mettrez votre loi de six ans, les conventions pour avoir six ans. Vous allez voir qu'il n'y a pas beaucoup de syndicats qui vont signer ça et avec raison, et ni l'employeur parce que, là,

il va être obligé de mettre les cartes sur table et il va être obligé de mettre de l'argent au bout; il ne voudra pas le faire. Mais, dans des conditions difficiles, ah, bien oui, là, il a le gros bout du manche. Ce n'est pas pour rien qu'on voit, dans les journaux et un peu partout, que les plus grands conflits qu'on a actuellement, c'est dû à des lock-out. C'est les employeurs qui font les lock-out. Est-ce que vous pensez que le contrat social va empêcher d'envoyer du monde de côté et une industrie de faire faillite ou de fermer ses portes? Moi, j'ai des doutes, parce que, au moment où il y a des problèmes, ils sont obligés... Et c'est la loi, ça, c'est la loi qui est immuable, qui est irréversible; quand il n'y a plus d'argent qui rentre, on aura beau avoir le contrat qu'on voudra... Vous avez beau avoir le plus beau contrat de mariage, quand il n'y a plus de femme, le contrat n'existe plus! C'est pareil au point de vue travail. Le jour où l'entreprise est obligée de partir ou de fermer ses portes, contrat social ou pas, elle sera fermée.
(20 h 10)

Je me demande qui a inventé le contrat social. Je ne sais pas qui a inventé le contrat social. C'est un beau mot, mais c'est un mot qui, dans le fond, cache la vérité, puis ne donne pas exactement de quoi ça a l'air parce que c'est un contrat social d'un côté. Seulement, acceptons.

On a toujours dit, depuis le début, que le gouvernement voulait légiférer moins et mieux. Il a une occasion en or de le faire, de reculer, parce qu'il n'y a pas péril en la demeure. À l'article 35, on a parlé, bien sûr, de couvrir ceux qui ont plus de trois ans mais, il ne faut pas se le cacher, on ne fera pas de cachette ici, plus de trois ans, ça veut dire que ça couvre les conventions de la FTQ, mais les autres conventions ne sont pas couvertes. Donc, il faudra bien trouver comment on fait pour couvrir l'ensemble du dossier. On ne peut pas laisser ça juste à un, sans ça, on va dire qu'il y a de la mauvaise foi quelque part. Et on peut faire cette affaire-là, c'est évident. Est-ce qu'on peut trouver des accommodements, tel que ça a été proposé, pour permettre, dans certains cas très particuliers, qu'on fasse des conventions un peu plus longues? Moi, je pense que, oui, on peut le faire. On peut le faire avec visières levées, pour voir sur quoi on s'engage. Pourquoi légiférer quand ce n'est pas nécessaire? C'est de nature justement, dans des cas où ça va mal, parce que c'est ça qu'on s'apprête à faire, à donner aux patrons une arme supplémentaire mais, quand ça va bien, est-ce qu'on va permettre aux employés, dans certaines conditions, de rouvrir les conventions collectives pour qu'eux aussi reçoivent une part du gâteau? Il faut que ça aille des deux côtés. Si c'est juste pour favoriser un par rapport aux autres, je trouve, à ce moment-là, qu'on n'est pas correct parce que les relations de travail, autant que possible, pas juste dans ce domaine-là mais, autant que possible, lorsqu'on peut faire consensus, on fait des consensus et, quand on peut les suivre, c'est de nature à améliorer les relations de travail. On dit toujours: On a trop de lois, mais ce n'est pas en faisant ce qu'on fait qu'on va les diminuer.

Donc, je veux conclure pour permettre à mon collègue de dire quelques mots, bien sûr. Moi, je pense que le ministre ferait oeuvre utile en nous démontrant que les auditions ou les ententes qu'on a eues vis-à-vis de ces groupes-là n'ont pas été faites en vain et que ça permet de faire une réflexion. Puis, des fois, reculer, c'est aussi avancer, et faire preuve d'écoute aussi. Et je pense que le monde syndical, dans les dernières années, ce serait peut-être le temps qu'on lui dise qu'il a encore sa place et qu'on veut l'écouter. Je pense qu'on ne l'a pas fait dans la loi 142, et il y a d'autres lois aussi où on a oublié qu'on avait des partenaires. Ce serait peut-être le temps, dans ces conditions-là, qu'on retourne vers ces gens-là pour leur dire qu'eux aussi ont part au débat, qu'eux aussi ont le droit d'être des partenaires à part entière avec l'employeur, et que les deux ont intérêt à travailler ensemble.

M. Ménard: Je peux terminer le temps...

Le Président (M. Williams): Vous avez, comme les porte-parole, un autre huit minutes de votre côté. Je pense qu'avec le consentement on peut...

M. Marcil: Allez-y.

Le Président (M. Williams): Vous avez, M. le député de Laval-des-Rapides, les huit minutes qui restent.

M. Serge Ménard

M. Ménard: Merci. M. le Président, je voudrais signaler au ministre, dont ce n'est pas le projet, qu'il a l'occasion de régler un problème qui est apparu urgent, qu'il a l'occasion de le régler dans le consensus des parties, à condition de le modifier. S'il regarde ce qui a amené la nécessité de ce projet de loi, dans sa disposition la plus controversée, ce sont d'abord des parties syndicales et patronales qui ont décidé de passer ensemble des contrats pour lesquels je suis certain qu'ils avaient, de chaque côté, des conseillers juridiques pour leur expliquer que son application légale était à tout le moins douteuse. Et ils ont quand même passé ces contrats qui sont en fait des lettres d'entente pour lesquelles ils auront peut-être une protection légale douteuse. C'est donc qu'il y a un problème urgent pour adapter le monde du travail aux conditions modernes de l'économie, tant pour les employés qui se sont donné une formation et qui ont peur de perdre l'emploi qu'ils ont, que pour les investisseurs qui sont obligés de faire des investissements de plus en plus importants. Ils l'ont fait en connaissance, donc, que les dispositions qu'ils allaient passer seraient exceptionnelles. Et il semble, dans les deux cas, que ça ait fait leur affaire, que ce soit exceptionnel.

Quand vous voulez généraliser la solution qu'ils ont apportée, il y en a une qui est supercontente, et l'autre qui a ses hésitations. Je ne connais pas, autant

que certains des gens qui sont venus ici, l'expérience du monde du travail, mais il me semble que c'est répété souvent, et on constate ça que le monde du travail, c'est un monde d'équipe. Mais c'est aussi un monde où alternent la méfiance et la confiance. Et, actuellement, il semble qu'au Québec on a un climat de confiance. Un climat de confiance tel qu'il a amené des parties à signer des ententes sans avoir l'assurance d'avoir les garanties légales.

Et, correctement, comme gouvernement, vous trouvez que cette situation d'illégalité n'est pas bonne et que, par conséquent, il faudrait peut-être lui donner une structure légale. Moi, j'ai tendance à dire que oui. Mais vous brisez l'équilibre à partir du moment où vous faites paniquer une des parties dont la condition, elle, en passant ces ententes qui ne lui donnaient peut-être pas la sécurité légale, c'était qu'elles resteraient exceptionnelles.

Or, je ne crois pas que, du côté des investisseurs, l'on vous demande un régime général. Comme on l'a dit, on est heureux de vous le donner parce qu'au fond ils savent qu'ils pourraient l'utiliser à un moment ou à un autre, mais ils n'y tiennent pas. Tandis que, de l'autre côté, c'est clair qu'ils tiennent à ce que ce ne soit pas généralisé et que, par conséquent, ce soit balisé dans des circonstances exceptionnelles.

Si vous faites ça, je crois que c'est clair que les parties syndicales sont prêtes à se mettre à table et à essayer de baliser. Et je trouve que M. Morin qui, lui aussi, semble —j'ai eu de la difficulté à lui mettre une étiquette, syndicale ou patronale; je ne sais pas si vous avez la même difficulté — plus structuré, nous a donné... Peut-être que les textes qu'il nous a donnés ne pourraient pas être mis tels quels dans une loi, mais je pense qu'ils sont quand même assez clairs pour inspirer les rédacteurs des lois à modifier votre projet de loi pour qu'il emporte l'accord des syndicats.

Et, si vous avez l'accord des syndicats et qu'au fond les grands investisseurs, sachant qu'ils peuvent obtenir, dans notre climat actuel, de pareilles conventions, au-delà du maximum permis, vous allez avoir beaucoup plus de facilité à imposer les nouvelles dispositions, pas de les imposer, mais elles vont être accueillies et vous aurez fait oeuvre utile en recevant un projet de loi qui répondait à un problème urgent, d'une façon peut-être au-delà, trop forte, pour ce qu'on avait pensé au moment où on l'a rédigé mais, après l'audition, vous l'ajustez, vous y apportez votre touche personnelle, après ce que vous avez entendu et, là, vous avez les chances d'apporter une modification significative au Code du travail, de l'améliorer et d'aller dans le sens de vos collègues qui le voient comme un progrès significatif du climat favorable à l'investissement qu'il veut créer au Québec.

Parce que c'est un petit peu comme ça que votre collègue de l'Industrie et du Commerce a présenté ses projets de loi, je veux dire, ses nouvelles conventions, lorsqu'elles ont été présentées, comme un signe. Je trouve que, si vous voulez le faire amender, vous avez vraiment l'occasion de faire oeuvre utile et de faire oeuvre utile avec l'accord des parties comme, apparemment, ça doit toujours se faire dans le domaine du travail. Et c'est ce que je vous invite à faire. Je suis bien jeune, je fais juste arriver, peut-être qu'à un moment donné je vais m'apercevoir que je ne peux pas être aussi naïf pour dire le fond de ma pensée, mais j'ai l'impression que je vous suivrais facilement sur ce terrain-là si vous décidiez d'y aller.

Donc, je trouve que ce que nous a suggéré M. Fernand Morin rejoint finalement les dernières questions que j'ai posées à la FTQ, à la CSN, à la CEQ, également. Ils sont tous essentiellement prêts à accepter des circonstances exceptionnelles dans lesquelles on pourrait dépasser le plafond.

(20 h 20)

Finalement, si vous le faites, l'article 35 m'apparaît quand même important. L'article 35, il ne faudrait pas que cet article soit rédigé pour ne favoriser que les contrats d'une centrale syndicale. Il faudrait le rédiger de telle façon que, si on doit donner la sécurité à des choses qui ont été faites... Remarquez, vous avez senti mes hésitations sur les dispositions rétroactives dans les projets de loi, mais disons que je prends leur interprétation, du côté patronal, que c'est une disposition transitoire et qu'après tout, s'il n'y a pas eu infraction à la loi, il y a eu des parties qui ont passé entre elles des lettres d'entente, si vous voulez, sans avoir l'assurance qu'elles auraient la protection légale pour ces lettres d'entente.

Alors, si vous voulez donner la protection, je pense qu'il faut donner la protection à toutes les parties qui ont fait ça, pas juste à une seule centrale. Et il faudrait modifier l'article 35 en conséquence pour couvrir autant les formules 3-2 de la CSN que les formules qu'a adoptées la FTQ. Puis, encore là, c'est aussi pour garder le consensus entre les centrales syndicales.

Le Président (M. Williams): Merci, M. le député de Laval-des-Rapides. Maintenant, M. le ministre de l'Emploi, vous avez 20 minutes.

M. Serge Marcil

M. Marcil: Merci beaucoup, M. le Président. D'abord, c'est avec plaisir que l'occasion m'a été donnée, au cours des deux derniers jours, d'échanger en cette commission avec les principaux partenaires du monde du travail intéressés par la réforme que nous proposons au Code du travail.

Je rappelle brièvement que le projet de loi 116, Loi modifiant le Code du travail, propose des modifications de trois ordres à cette importante pièce législative. En premier lieu, il s'agit d'adapter la loi à l'évolution des rapports des partenaires aux relations du travail. En second lieu, faire disparaître certaines dispositions, sources de tracasseries inutiles pour les parties. Et, finalement, apporter des correctifs qui s'imposent pour apporter une solution aux difficultés rencontrées dans

l'application du Code du travail ou, encore, améliorer le fonctionnement des organismes du travail. Là, je parle du Bureau du commissaire général du travail et du Tribunal du travail.

Je me réjouis de constater que deux des trois groupes de mesures proposées reçoivent l'assentiment quasi unanime des intervenants. Je retiens donc que, pour l'essentiel, les divergences ne portent que sur la question du déplafonnement de la durée des conventions collectives, de même que, dans une moindre mesure, toutefois, sur la durée de la protection minimale des conditions de travail d'une convention expirée.

En ce qui concerne le déplafonnement de la durée des conventions collectives, on nous a dit, et je résume, M. le Président, qu'on ne devait pas faire une règle générale pour couvrir une situation particulière. Les opposants à la mesure proposée soutiennent en effet que les actuelles expériences de négociations à long terme s'inscrivent dans un contexte très particulier et qu'on devrait absolument tenir compte de cette variable, quitte à en faire un préalable obligatoire à l'acceptation de telles ententes de longue durée.

Je me contenterai, à ce moment-ci, et sous réserve d'une analyse plus approfondie des commentaires reçus, d'insister pour dire, d'une part, que la mesure que nous proposons remplace une disposition de portée générale, mais prohibitive, par une disposition générale, mais permissive. De toute part, je ne puis que constater que les tenants de l'une ou de l'autre position, lorsqu'ils se prononcent sur l'intérêt à légiférer sur cette question, invoquent les décisions rendues à ce jour sur la validité d'ententes de longue durée.

Sans présumer de la réflexion que j'ai à mener avec mes collaborateurs, je dirais que, pour le moins, on devrait trouver dans ce dernier argument un élément favorisant l'intervention législative. Somme toute, il semble que tous les intervenants s'entendent au moins pour dire, ce qui, d'ailleurs, constitue un objectif du projet de loi, qu'il faut donner une assise juridique aux conventions collectives de longue durée. La solution aux différends passe donc bien davantage par les modalités que par le principe même du déplafonnement. Je m'engage, à cet égard, à tenir compte des remarques formulées par les divers groupes ou personnes rencontrés, en ayant toutefois à l'esprit que le Québec constitue le seul lieu en Amérique du Nord où le législateur prescrit une durée maximale aux contrats collectifs de travail. Je peux croire qu'on doit préserver notre culture, mais ça ne doit pas nous empêcher d'évoluer.

L'autre question ayant donné lieu à des prises de position contradictoires concerne la proposition à l'effet d'allonger la période de protection minimale des conditions de travail contenues à la convention collective expirée. Là aussi, notre objectif est tout à fois clair et simple: assurer un climat de travail sans heurts tant que dure la négociation en face en face, sans moyens de pression. Il nous apparaît que le meilleur moyen d'y arriver est de forcer tant la partie patronale que la partie syndicale à appliquer les dispositions de la convention collective en renégociant, tant que le lock-out ou la grève ne sont pas déclarés.

On nous objecte qu'il faudra, à l'avenir, utiliser l'artillerie lourde pour procéder aux aménagements urgents nécessités, par exemple, par les difficultés d'ordre économique, au risque ainsi de dégrader le climat à la table des négociations. Qu'il nous soit permis, à ce moment-ci, de nous demander si une modification unilatérale des conditions de travail pourrait avoir un impact moins sérieux sur le déroulement des négociations. Si l'on doit en croire le modèle retenu dans plusieurs provinces canadiennes et par près de 50 % des signataires de conventions collectives au Québec, la réponse à la question serait négative.

Voilà donc, en grands traits, ce que je retire de la consultation que nous venons de mener. J'assure nos invités — et j'en profite pour les remercier à nouveau de leur collaboration, de même que les membres de cette commission — que je saurai tenir compte de leurs commentaires dans l'élaboration du projet qui servira à l'étude article par article, lors de la reprise des travaux. Et je profite également de l'occasion pour remercier nos collègues, notre personnel du ministère qui a bien voulu participer: M. Archambault, qui est l'attaché politique, de même que M. Vachon, M. Latour, M. Des Trois Maisons, Mme Malo, qui est sous-ministre en titre.

J'aimerais aussi dire, pour répondre à mon collègue de Drummondville, que ce qui est bien important, c'est qu'un gouvernement doit, quand il est élu — moi, je fais partie d'un gouvernement du premier ministre Daniel Johnson — agir. Lorsqu'on est élus, lorsqu'on a des décisions à prendre, il faut les prendre, dans l'intérêt de la population. On n'est pas là pour favoriser une partie syndicale ou une partie patronale. On légifère pour le bien collectif, le bien communautaire, et non pas pour des parties. Donc, en ce qui me concerne, il n'est pas question de mettre ça sur la tablette. Nous allons agir; on va analyser tout ça, on va revenir, et on va faire en sorte de collaborer et de travailler ensemble. Merci beaucoup, M. le Président.

Le Président (M. Williams): Merci, M. le ministre de l'Emploi pour vos remarques finales. La commission, ayant terminé ses consultations, j'ajourne la commission sine die. Merci beaucoup.

(Fin de la séance à 20 h 28)