



Assemblée nationale

journal des Débats

COMMISSIONS PARLEMENTAIRES

Troisième session — 30^e Législature

Commission permanente du travail, de la main-d'oeuvre
et de l'immigration

Conflit de travail à la Commission de transport de la Communauté
urbaine de Montréal (1)

Le 12 septembre 1975 — No 168

Président: M. Jean-Noël Lavoie

DÉBATS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Table des matières

Remarques préliminaires	B-5651
Partie syndicale	B-5652
Partie patronale	B-5663
Exposé général	B-5663
Particularités	B-5667
Questions des députés	B-5675
Résolution demandant la nomination d'un médiateur	B-5694
Vote sur la résolution	B-5697
Nomination d'un médiateur	B-5700

Participants

M. Arthur Séguin, président
M. Robert Burns
M. Robert Bourassa
M. Fabien Roy
M. Gérald Harvey
M. Jean Boudreault
M. Jean Perreault
M. Bernard Lachance
M. Michel Pagé
M. Jean-Claude Malépart
M. Benjamin Faucher

*M. Marcel Pepin, Confédération des syndicats nationaux
*M. Lawrence Hanigan, Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal
*M. Jacques Guilbault, idem
*M. Jacques Bouvrette, idem

*Témoins interrogés par les membres de la commission parlementaire.

L'exemplaire, 35 cents - Par année, \$8 - Chèque à l'ordre du Ministre des Finances

***Adresse: Service des Documents Parlementaires
Assemblée nationale
Hôtel du Gouvernement, Québec.
G1A 1A7***

Courrier de la deuxième classe - Enregistrement no 1762

**Commission permanente du travail,
de la main-d'oeuvre et de l'immigration**

**Conflit de travail
à la Commission de transport
de la Communauté urbaine**

de Montréal

Séance du 12 septembre 1975

(Dix heures dix-neuf minutes)

M. Séguin (président de la commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre et de l'immigration): A l'ordre, messieurs!

La commission du travail et de la main-d'oeuvre et de l'immigration, première séance. Les membres de la commission sont les suivants: MM. Bellemare (Johnson); Marchand (Laurier); Boudreault (Bourget); Burns (Maisonnette); Léger (Lafontaine); Bourassa (Mercier); Harvey (Jonquière); Perreault (L'Assomption); Harvey (Charlesbourg); Lachance (Mille-Iles); Pagé (Portneuf); Malépart (Sainte-Marie); Roy (Beauce-Sud); Faucher (Nicolet-Yamaska). Le rapporteur pour la séance serait, avec le consentement de la commission toujours, M. Malépart (Sainte-Marie).

Une Voix: Adopté.

Le Président (M. Séguin): Je demanderais aussi que, dans la salle au cours de notre séance, il n'y ait pas d'expression pour ou contre le débat en question ou pour l'interlocuteur.

M. Burns: A l'extérieur aussi, M. le Président. Pouvez-vous demander qu'à l'extérieur aussi, il n'y est pas d'expression?

Le Président (M. Séguin): Malheureusement, je n'ai pas cette autorité. De toute façon, nous voulons procéder avec toute la dextérité possible. Comme notre coutume a toujours été que nous n'ayons pas de démonstration quelconque pour ou contre, soit par applaudissements ou autre manière, nous allons procéder. Je cède immédiatement la parole au premier ministre, M. Bourassa.

Remarques préliminaires

M. Bourassa: M. le Président, très brièvement, pour expliquer les raisons d'être de la convocation de cette commission, je remercie les deux parties d'être représentées et d'avoir retardé, si possible définitivement — c'est ce que la commission aura l'occasion de constater — soit la grève ou soit le lock-out. A la demande du ministre du Travail et après discussion avec le conseil des ministres, si j'ai décidé de demander la convocation de la commission parlementaire, c'est parce que je considérais que ce geste pouvait peut-être éviter une autre grève importante dans les services publics de Montréal. On se souvient que, l'année dernière, il y avait eu une grève de sept semaines où, je pense bien, il n'y a eu aucun gagnant, y compris les syndiqués, à mon sens, puisqu'ils ont

fait des pertes importantes; il y a eu des pertes également à la CTCUM et surtout des centaines de milliers de travailleurs qui en ont été sérieusement affectés.

Le gouvernement conçoit difficilement qu'il se fasse des grèves régulièrement sur le dos de centaines de milliers de travailleurs. Evidemment, le droit de grève existe, il a été adopté par le Parlement. Si nous voulons qu'il demeure, il faut respecter la volonté de la population. Il faut qu'on en tienne compte.

Il y a eu, il y a quelques semaines, une autre grève de deux semaines, incommode encore une fois la population montréalaise. Si ces grèves dans le secteur public se multiplient avec des inconvénients considérables comme ceux que nous avons connus, c'est le syndicalisme lui-même qui risque éventuellement d'en souffrir.

La commission parlementaire d'aujourd'hui va nous permettre de connaître les points de vue différents des deux parties. Elle va permettre aux membres de la commission parlementaire de voir ce qui peut rapprocher les parties et quelle formule, autre qu'une grève générale ou une grève des employés couvrant le secteur montréalais, pourrait arriver à la solution du conflit.

Nous l'avons convoquée, finalement, parce que nous avons été informés qu'il y avait impasse totale dans les négociations, et espérons qu'à la suite de la réunion d'aujourd'hui, il pourra y avoir déblocage ou rapprochement des parties.

M. Burns: M. le Président...

Le Président (M. Séguin): Le député de Maisonnette.

M. Burns: Je dois dire d'abord, au nom de l'Opposition officielle, que je suis heureux que le gouvernement ait pris l'initiative de convoquer la commission parlementaire.

Je pense que, d'autre part, il ne faudra pas non plus partir pour la gloire et s'imaginer que le conflit, si conflit il doit y avoir, sera nécessairement réglé par la commission parlementaire. Si on regarde, dans le passé, les commissions parlementaires qui ont siégé à l'occasion de conflits, je pense que notre record, si on peut dire, n'est pas extraordinaire à ce niveau. On n'a qu'à penser à United Aircraft entre autres et au cas d'Hydro-Québec qui, éventuellement, a été réglé, mais non pas directement par les soins de la commission parlementaire.

Tout ce que je peux souhaiter cependant, c'est que, peut-être, comme le premier ministre le disait, la commission parlementaire soit l'occasion d'un renouveau d'atmosphère dans ces négociations, puisque éventuellement, si on en est rendu à parler, d'une part, de grève et, d'autre part, de lock-out, c'est que l'atmosphère ne doit pas être au mieux à la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal.

Comme tous les autres membres de la commission, j' imagine, je vais écouter avec attention les deux parties qui sans doute vont nous exposer l'objet du litige, les points contentieux entre

elles. Par la suite, évidemment, je pense que la population aussi, puisque c'est un service public important, aura peut-être l'occasion de connaître davantage le fond et le mérite de chacune des questions qui sont soulevées entre les parties.

Le Président (M. Séguin): Le député de Beauce-Sud.

M. Roy: M. le Président, je souscris entièrement à l'initiative qu'a prise le gouvernement de convoquer cette commission parlementaire. Cependant, il y a un point que je tiendrais à souligner ici. Il ne faudrait pas, non plus, que cela devienne une habitude, même si c'est une bonne chose dans ce cas-ci, de façon que tous les conflits ouvriers, patronaux-ouvriers, débouchent sur une commission parlementaire.

En effet, si c'est une habitude qu'on est en train de créer, il va certainement falloir avoir deux commissions parlementaires du travail et de la main-d'œuvre. Alors, j'espère bien, à mon tour, que cette commission parlementaire pourra favoriser en quelque sorte l'expression d'opinions de part et d'autre, de façon que chacune des deux parties puisse nous exposer franchement — je dis bien le plus franchement possible — son point de vue à ce sujet. Je pense bien que le travail des membres de la commission sera d'écouter avec toute l'attention possible les recommandations qui seront faites de part et d'autre. S'il y a lieu, je suis prêt à apporter toute ma collaboration, pour que, si nous devons déboucher vers des recommandations, ces recommandations reflètent en toute justice les droits des travailleurs, comme les droits des citoyens de Montréal.

Il ne faut pas oublier que les travailleurs actuellement en négociation avec les patrons sont indirectement les patrons eux-mêmes, puisque ce sont les mêmes citoyens de Montréal d'un côté comme de l'autre. Alors, je pense que de ce côté-là, M. le Président, en ce qui me concerne, je suis prêt à écouter les parties.

Le Président (M. Séguin): Le ministre du Travail, le député de Jonquière.

M. Harvey: M. le Président, je n'ai rien à ajouter aux paroles du premier ministre et à celle du leader de l'Opposition officielle, si ce n'est que reprendre tout simplement une allusion du député de Beauce-Sud à l'effet que la commission parlementaire a toujours été un outil, non pas pour négocier, mais pour écouter les parties. On appelle cela communément "a fact finding committee". C'est une commission pour écouter les parties dont le but, l'objectif principal est de ramener les parties à la table de négociations. Cela me permettra également de recommander les mesures nécessaires, advenant l'impossibilité de ramener les parties à la table, à mes collègues du cabinet. Je pense qu'on peut commencer immédiatement, pour le bénéfice des membres et moi-même à écouter les parties, M. le Président.

Le Président (M. Séguin): Merci, M. le minis-

tre. J'appellerais donc le ou les représentants de la partie syndicale, présentement, dans le conflit qui existe à la CTCUM. C'est dire que je voudrais que ceux qui s'adresseront à la commission, soient de la partie et non pas d'un autre syndicat qui n'est pas directement ou indirectement relié à la difficulté présente.

C'est M. Pepin, je pense, qui représente le ou les syndicats. Pourriez-vous expliquer votre rôle, M. Pepin?

Partie syndicale

M. Pepin: Marcel Pépin, pour les fins d'interprétation. Je représente le front commun des employés, donc les trois syndicats. Maintenant, je désire indiquer qu'au cours des explications, je ne serai pas le seul, sans doute, à m'exprimer. Je n'ai pas, personnellement, suivi le dossier depuis le point de départ, dès que la commission a été convoquée. J'ai pris la peine de passer les heures qu'il fallait pour examiner le dossier, mais il reste des points qui seront expliqués soit par l'un ou l'autre des représentants qui sont aussi des représentants du front commun. Ils pourront se nommer à cette occasion; si cela vous convient, nous pourrions procéder ainsi.

Le Président (M. Séguin): Certainement. C'est d'ailleurs dans le contexte de ce que j'ai voulu dire.

M. Pepin: M. le Président, MM. les députés et ministres, d'abord, je voudrais faire quelques commentaires d'une portée générale. J'ai écouté deux députés de l'Opposition qui ont dit qu'ils souscrivaient, ou qu'ils étaient heureux de voir que la présente commission était convoquée. Je peux vous dire que j'y souscris parce que je suis à peu près obligé d'y être, tout comme les syndicats. Je ne voudrais pas que vous preniez en mauvaise part, au point de départ, ce que je mentionne. Comme le député de Maisonneuve l'a mentionné, les commissions parlementaires ne nous ont pas habitués à entraîner des règlements du fait de la commission parlementaire.

On a mentionné United Aircraft, on a mentionné Hydro-Québec. Je pense que du côté des salariés et des travailleurs, pour certains, c'est peut-être très heureux, parce que ne connaissant pas toujours tous les méandres du Parlement ou du parlementarisme, de voir qu'enfin les députés s'occupent d'eux. Ceux qui ont un peu d'entraînement et d'expérience savent que la commission comme telle n'a pas beaucoup de pouvoir. C'est un peu fastidieux. Ce n'est pas mal, il y a un éclairage public qui peut se faire, mais parfois on se demande s'il n'y a pas un délai qui nous est imposé et qui pourrait être mieux utilisé ailleurs.

Cela étant dit, j'espère que vous le prendrez comme je le dis, en toute sérénité. C'était pour essayer de bien situer notre position. Puisque j'ai mentionné la question du pouvoir de la commission, il me semble que le ministre du Travail a répondu, jusqu'à un certain point, à mon interrogation première. Vous avez convoqué cette commis-

sion, dites-vous, surtout comme "fact finding board", uniquement pour que nous puissions dire: Voilà l'objet du litige et voilà pourquoi les uns demandent ceci, les autres refusent cela.

On peut le faire, c'est une opération qui est quand même un peu longue parce qu'il s'agit d'un dossier qui n'a pas été "screené" qui n'a pas été tamisé en cours de route parce qu'il n'y a pas eu, d'après les informations que j'ai, de négociations. Cela ne s'est pas encore fait.

Cela étant, je comprends que le pouvoir de la commission va être d'écouter. Si vous avez une décision à prendre, vous la prendrez ailleurs qu'à la commission et on verra ce qui en est.

Je voudrais aussi, M. le Président, dire quelques mots sur les paroles du premier ministre à l'ouverture. Je pense que c'est important ce qu'il mentionne, à son point de vue, et c'est important pour l'ensemble de la collectivité, mais il faut le voir aussi dans d'autres perspectives. Le premier ministre nous dit: Attention, le syndicalisme, si vous faites trop de grèves dans le secteur public, vous vous nuisez vous-mêmes, comme organisme, comme appareil aussi, comme conception syndicale. Je ne vous dis pas qu'il a complètement tort en disant cela, mais je voudrais quand même que l'on examine la situation. Si j'ai à accepter cette thèse, je n'ai plus besoin de faire du syndicalisme dans le secteur public; on sait fort bien qu'une grève ou un lock-out, cela frappe toujours adverstement une partie de population ou un ensemble de population, mais il serait peut-être plus important pour vous et pour nous de regarder les causes, les motifs qui sous-tendent une telle opération.

Il me semble que, d'un côté, vous dites, et vous allez probablement le dire s'il y a grève: Vous gardez la population en otage. De l'autre côté, je peux vous dire: Vous gardez 2,000 employés en otage, si nous n'avons pas le droit d'exercer notre recours, parce que nous considérons que les conditions offertes ne sont pas satisfaisantes et que nous n'avons pas les mêmes droits que les autres. Je pense que ce débat sur l'avenir du syndicalisme dans le secteur public doit se faire. Je rappelle d'ailleurs au premier ministre que, dans tout l'épisode du front commun, lorsque nous étions en certains endroits pas loin d'ici, il avait fait lui-même une déclaration en changeant des membres de son cabinet, en disant: Nous formons un comité d'étude pour savoir ce qu'on va faire dans le secteur public à la prochaine ronde. Vous aviez nommé un président à ce comité, c'était le ministre L'Allier, au meilleur de mon souvenir. A ma connaissance, il n'y a eu aucune réunion d'un tel comité; à ma connaissance, je ne vous dis pas qu'il n'y en a pas eu, mais il me semble que, publiquement, il n'y a rien eu. On attend les périodes de crise pour se réunir. On attend uniquement que les parties soient très tendues et que la situation soit détériorée, mais quand est-ce qu'on prend la peine de s'asseoir valablement pour regarder comment on va agir dans ces cas?

Quand est-ce que le gouvernement a examiné la possibilité qu'il y ait, à tout le moins, une indemnité prévue dans la loi, lorsqu'on est dans une

période où l'inflation est aussi considérable? Il me semble que ces choses, on pourrait au moins les examiner en dehors parfois des difficultés que l'on éprouve quand tout le monde est à chaud avec un conflit.

Je suis prêt à commencer sur le dossier lui-même.

M. Bourassa: M. le Président, juste un point sur une question de fait plutôt qu'une question de débat. C'est que le gouvernement a déposé un projet de loi à la fin de la dernière session sur les services essentiels, projet de loi qui faisait suite à beaucoup de discussions au sein d'organismes du ministère du Travail auxquelles participent la partie patronale et la partie syndicale. Ce n'est pas...

M. Pepin: Et ce projet de loi qui a été déposé, M. le premier ministre, ne recoupe en rien ce dont nous avons discuté, ne recoupe en rien les conclusions et c'est votre responsabilité. Je n'ai pas à vous disputer parce que vous ne suivez pas les avis qu'on donne.

M. Bourassa: Il y avait impasse; donc, s'il y avait impasse, le gouvernement a arbitré avec le projet de loi qui est déposé.

M. Pepin: Si vous regardez le projet de loi 31 auquel vous vous référez, déposé par M. Forget, il ne s'applique que dans le domaine hospitalier primo; secundo, les choses sur lesquelles les deux parties s'étaient entendues au CCTM, partie patronale et partie syndicale, parce qu'il y avait tout un mécanisme d'entente entre les parties, il n'y a rien de cela dans le projet de loi qui ne comporte, me semble-t-il, que trois ou quatre articles. Il n'y a aucun mécanisme nouveau prévu, sauf que vous êtes allé vous promener au tribunal du travail pour faire définir les services essentiels. Evidemment, je critiquerai à l'époque, dans le temps, la nature de ce projet que je trouve irréaliste, mais c'est tout simplement pour vous dire qu'en dépit de tous les efforts que nous avons mis de part et d'autre, quand on arrive à la conclusion, il y avait un point de différence qui est très important entre les patrons et nous; ce point de différence était la limite, comment ça devait fonctionner. Mais dans tout le reste, la partie intermédiaire, il y avait eu un accord entre les parties et le gouvernement a décidé, il a le droit de le décider, de déposer un tout autre projet de loi. Il me semble qu'il devrait être plus précautionneux là-dessus. Il l'est peut-être suffisamment aux yeux du premier ministre et du cabinet et des députés. Il me semble qu'on devrait faire plus attention si on veut avoir un climat social qui se tient au Québec.

Cela étant, je suis...

Le Président (M. Séguin): Je n'ai pas voulu vous interrompre, M. Pepin, mais nous nous sommes éloignés quelque peu de la question mise en cause aujourd'hui. Alors, je vous demanderais de suivre votre suggestion d'il y a quelques minutes; vous devriez entreprendre immédiatement votre dossier.

M. Pepin: Je regrette si j'ai été un peu en dehors du débat, mais...

Le Président (M. Séguin): Non, allez-y.

M. Pepin: ... il me semblait que le premier ministre devait l'être lui aussi.

Le Président (M. Séguin): Oui.

M. Pepin: Il l'était lui aussi.

Le Président (M. Séguin): Mes remarques s'adressent aux membres de la commission...

M. Pepin: A lui, vous n'avez pas fait ce grief; à moi, vous le faites.

Le Président (M. Séguin): J'ai eu la délicatesse de ne pas vous interrompre, alors, voulez-vous, s'il vous plaît, continuer.

M. Pepin: C'est bien gentil, je vous remercie.

Je vous rappelle, d'abord, que le projet des clauses communes des syndicats impliqués a été déposé par le front commun le 13 mai 1975. Je crois que c'est important que vous sachiez cela. Il s'agit de la section garage et entretien, ce qui compte autour de 1,700 membres; section des bureaux, à peu près 350; section des caissiers, autour de 100 membres.

D'après le rapport que j'ai, cinq rencontres de négociation ont eu lieu sur le projet, et la seule entente possible, cela a été de maintenir, dans certains cas le statu quo. Quand il y a eu des ententes, sauf exception, cela a été de maintenir la situation en cours.

Le 17 juin dernier, les trois syndicats impliqués ont déposé les projets d'amendements sur leurs clauses particulières. Parce que, quand il y a un front commun, c'est un peu comme dans le secteur public, d'abord nous négocions à la table centrale certains sujets, et, après, certains autres sujets particuliers, s'adressant plus spécialement aux gars d'entretien, caissiers et bureaux. Ces clauses ont été déposées le 17 juin.

Quelques jours plus tard, il y a eu une première rencontre de négociation sur ces documents. L'employeur nous a informés qu'il demandait, immédiatement, la conciliation, jugeant, disait-il, sans doute, les demandes trop élevées ou les parties trop éloignées.

Ici, M. le Président, je pense que c'est bon de le souligner, par rapport aux remarques qui ont été faites en début de séance, la conciliation, qui déclenche le mécanisme du droit à la grève ou au lock-out, a été demandée par la partie patronale dans le cas de deux des trois unités, l'entretien et les bureaux, isolant ainsi les caissiers, et le syndicat lui-même a décidé de recourir à la même procédure, puisque, dans les deux premiers cas, la commission avait ainsi agi.

Je vous rappelle donc que dans ce cas nous ne sommes pas les initiateurs du processus, c'est la commission. Et ceux qui, demain ou dans les

autres jours, voudraient nous faire porter un poids, ils devraient examiner aussi qui a demandé la conciliation. Je ne vous dis pas que nous n'aurions pas demandé la conciliation. Ce n'est pas l'intention que j'ai, en développant ce point, mais je vous dis, tout simplement, que dans le cas précis c'est la commission qui a décidé de placer la population de Montréal en face d'un arrêt de travail, à cette date-ci.

Après cette demande de conciliation, cela a pris à peu près quatre semaines avant que les conciliateurs puissent intervenir, sans doute parce que c'était en période de vacances aussi et que c'est toujours un peu long de réunir toutes les parties. C'était le 24 et le 25 juillet. Mais le gouvernement, le ministère du Travail, à l'époque, avait décidé de nommer deux conciliateurs. Cela nous a paru un peu surprenant, comme il s'agissait d'un dossier commun, d'avoir deux personnes différentes; pour l'entretien, c'était M. Fortin, et pour les bureaux et les caissiers, c'était M. Desilets.

On a demandé, en cours de route, qu'il n'y ait qu'un seul conciliateur, mais les deux ont participé à des réunions. Nous ne faisons pas un grief formel de cela, mais nous disons que, dans un dossier, lorsque les choses sont communes, il vaut encore mieux n'avoir qu'un seul conciliateur que d'en avoir deux, généralement, à moins que les deux agissent ensemble au même moment.

Les conciliateurs se sont rendu compte qu'il n'y avait eu aucun déblayage. Généralement, pour ceux qui connaissent un peu la façon de procéder d'une négociation, les parties tentent d'épurer leur projet, tentent de s'entendre au moins sur les clauses qu'on va appeler normatives, qui sont plus secondaires par rapport à d'autres clauses normatives. Dans ce cas, nous avons ce qu'on pourrait appeler un dossier vierge, quand on se présente devant vous, parce qu'il n'y a personne qui y a touché, qu'il n'y a personne qui a raturé un bout de phrase et ajouté un autre bout de phrase. C'est complètement vierge, tel que vous l'avez devant vous.

On a refusé, du côté patronal, de négocier, quant à nous, d'une manière acceptable. Il nous a semblé aussi — là-dessus c'est peut-être discutable — que les représentants de la commission, à la table, quand il y avait des tables, avaient très peu de pouvoir, très peu de mandat. Je sais qu'on ne peut pas toujours donner un très large mandat à un négociateur. Il faut tout de même qu'il ait le droit de revenir voir sa partie et discuter, etc., mais quand le mandat est très restreint, qu'il n'y a presque pas moyen de bouger sur un point sans que le négociateur ait à revenir devant sa partie, cela rend les choses plus complexes et plus difficiles pour en arriver à un accord.

Le 5 septembre, les conciliateurs ont tenté d'amorcer entre les parties ce qu'on pourrait appeler la vraie négociation. Cependant, on s'est buté de part et d'autre au même phénomène, c'est qu'il n'y avait pas de possibilité de négocier.

Je voudrais aussi vous dire comment les projets de négociation, les projets de convention ont été préparés, parce que souvent, on a tendance à

accuser les organismes syndicaux de ne pas consulter, de ne pas voir leur monde et de préparer eux-mêmes bureaucratiquement les demandes et de les produire après.

Je voudrais vous dire que dans ce cas — cela me paraît important — il y a eu ce qu'on peut appeler un minicongrès des trois syndicats au printemps dernier, un minicongrès qui servait à regarder toutes les conditions et à voir les points sur lesquels il devrait y avoir amélioration. Je pense qu'il y avait autour de 500 personnes qui participaient à cette rencontre. Cela a donné les résultats que vous connaissez ou que je vais vous dévoiler quant aux demandes syndicales. Je voudrais donc vous signaler que ce n'était pas uniquement le fait d'une assemblée syndicale qui aurait duré deux ou trois heures et qui aurait décidé: Voilà, on fait telle demande, etc. C'est plutôt le fait d'une réflexion commune pendant au moins une journée, mais précédée par de nombreuses assemblées de département, de groupe pour voir exactement la nature des problèmes qui doivent être réglés par cette convention collective.

Cela étant dit, je vais maintenant procéder de la façon suivante. Il y a, comme je l'ai mentionné, eu dépôt des demandes syndicales quant aux clauses communes de portée universelle pour les trois groupes et il y a eu, par la suite, dépôt des demandes particulières. Premier point, je vais donner succinctement explication des clauses communes qui sont en litige et pour lesquelles nous ne voyons pas à l'heure actuelle de règlement à l'horizon. Parmi les clauses communes, aussi surprenant que cela puisse paraître, la première qui est litigieuse porte sur le but de la convention. Cela me paraît difficile de s'entendre sur le reste de la convention quand on ne s'est pas entendu sur le pourquoi on signe une convention collective. La clause actuelle qui est dans la convention collective expirée est une clause qui, quant à la partie syndicale, mérite d'être reformulée pour que ce soit un peu plus réaliste. Nous ne sommes plus au temps du moyen âge où nous devons écrire que cela est fait pour la meilleure entente entre les parties, etc. On pense que l'objet de la convention collective est de régler les conditions de travail des salariés qui sont couverts par les unités de négociation et que, dans le but de la convention, on doit dire cela tout simplement et ne pas s'empêtrer dans des mots ronflants qui, bien souvent, peuvent exprimer une intention générale, mais qui ne dépassent pas uniquement le domaine de l'intention. Disons donc uniquement pourquoi nous faisons une convention collective: C'est vraiment pour régler les conditions de travail des salariés.

Deuxième article, régime syndical. Nous avons demandé qu'il y ait distribution sur les lieux de travail des documents syndicaux. Bien sûr que cette demande peut être interprétée comme voulant dire que cela pourrait nuire à la production ou à la productivité des membres. Je pense tout de même que, dans notre société, les travailleurs, les salariés, les membres des organisations syndicales doivent, le mieux possible, être informés. Il me semble que pouvoir, en vertu de la convention col-

lective, non pas comme un privilège, mais comme un droit, distribuer les documents qui sont des documents syndicaux, devrait être accepté assez facilement.

La partie patronale, d'après le dossier que j'ai devant moi, nous fait certaines revendications de ce côté. Ainsi, s'il y a des modifications à la cotisation syndicale, elle demande un délai de 45 jours, ce qui nous apparaît exorbitant. Avec la mécanographie aujourd'hui, c'est réglable beaucoup plus facilement. Vous allez peut-être me dire: Est-ce que ce sont des sujets à grève ou à lock-out? Je ne peux pas vous répondre sur chacun des points. La seule chose que je peux vous dire, c'est que c'est cela qui est le litige entre les parties. C'est la somme de toutes ces choses qui fait qu'il y a un litige.

La partie patronale aussi demande un avis de 24 heures avant tout affichage, pour lui permettre de censurer nos affichages. Je présume que, là comme ailleurs, il y a des tableaux d'affichage. Nous, nous n'avons pas l'intention d'être censurés. Nous avons le droit de dire, sur ces tableaux, ce que nous voulons dire. Si, par hasard, il y a du libelle qui était marqué sur les tableaux, il y a des lois pour y pourvoir. Si on faisait des libelles diffamatoires contre l'employeur ou contre un de ses représentants, parce que l'employeur n'aurait pas eu la chance de censurer nos avis, nos affichages, si vraiment il y a cela, tout ce qu'ils ont à faire, c'est de prendre les autres procédures qui s'imposent en vertu des législations existantes.

Je pense que le temps est passé où il nous fallait demander des autorisations et des permissions à tout moment à l'employeur. Je pense que nous vivons dans un monde un peu plus évolué, et j'ose croire que la commission des transports, elle aussi, acceptera de se mettre à la page.

Troisième article: Les vacances payées. Je pense qu'ici il y a eu un peu d'amélioration offerte par l'employeur, mais ces améliorations, quant à nous, ne sont pas suffisantes et ne sont pas satisfaisantes. Ainsi, nous demandons que, lorsqu'on part en vacances, nous puissions recevoir soit un pourcentage du salaire gagné l'année précédente ou, encore, le salaire hebdomadaire régulier, le plus avantageux des deux. Bien sûr, vous allez dire: Vous demandez toujours ce qu'il y a de meilleur. C'est évident! Mais nous ne voulons pas partir en vacances avec une paie moindre que ce que nous gagnons lorsque nous travaillons. Ce qui peut arriver, c'est que ton ajustement de salaire, pour donner un exemple, va se produire dans les deux ou trois mois qui précèdent la prise des vacances, et à ce moment tu pourras recevoir, si on garde uniquement le pourcentage, un taux inférieur à ton "take home pay" que tu reçois pour cette période de vacances.

Il est sûr aussi qu'il peut arriver que quelqu'un, dans cette industrie, fasse passablement de temps supplémentaire. A ce moment, je pense que ses vacances doivent être basées sur son salaire gagné au pourcentage ou son salaire hebdomadaire régulier.

Nous demandons aussi des améliorations pour la durée des vacances. C'est ainsi que nous

demandons trois semaines de vacances après deux ans. Je pense bien que ce n'est pas totalement exagéré de demander ainsi. Nous demandons quatre semaines après huit ans. La commission offre quatre semaines après douze ans. Nous demandons cinq semaines après quinze ans.

La commission nous offre cela après vingt-deux ans et, après vingt ans, nous demandons six semaines de vacances. La commission ne bouge pas sur cette dernière partie, toujours d'après mes informations. Après vingt-cinq ans de services, nous croyons qu'une journée additionnelle par année de services peut s'ajouter.

Dans beaucoup d'industries, comme vous le savez, M. le Président, MM. les députés et ministres, il existe des périodes prolongées de vacances. Dans certaines industries, cela peut aller, suivant des périodes, de treize semaines ou quinze semaines de vacances, une fois les deux, trois ou quatre ans. Dans d'autres, on a préféré ne pas avoir ce système d'une prolongation dans un bloc, plutôt que d'avoir des vacances annuelles plus longues. On peut toujours choisir, semble-t-il, l'une ou l'autre des formules.

Alors, dans le cas que nous avons ici, les employés préfèrent avoir, chaque année, des périodes de vacances plus longues, plutôt que d'avoir, tous les cinq ans ou tous les trois ans, une période beaucoup plus allongée.

On demande aussi la possibilité, pour l'employé, de prendre ses vacances au retour d'une maladie ou d'un accident de travail. Si vous tombez malade, si vous avez un accident de travail, ce ne sont pas des vacances pendant ce temps. Au retour, cependant, vous devriez être qualifié pour prendre vos vacances. L'employeur, sur cette question, nous a répondu que c'était là une clause particulière qui devrait être examinée dans les sujets particuliers.

On demande aussi que, si un jour de fête coïncide avec les vacances, l'employé ait le choix d'ajouter ce jour à sa période de vacances ou encore de se faire rembourser. Encore ici, l'employeur nous dit que c'est là une clause particulière.

Quatrième point, les congés sociaux. Modification au nombre de jours accordés pour décès. Vous savez ce que c'est, ces congés sociaux: décès, mariage, naissance, etc. L'employeur ici voudrait maintenir le statu quo. Il a fait une petite ouverture pour que, si son frère meurt, l'employé ait droit à une journée de plus; je pense que c'est très, très mineur, comme modification verbale qui a été faite.

On demande aussi qu'il y ait cinq jours de congés personnels que l'employé peut prendre, en prévenant d'avance son contremaître ou son supérieur immédiat. Je pense que, d'ailleurs, déjà dans un des trois syndicats, cela existe, pas quant au nombre, mais quant aux jours de congés personnels; je pense que c'est pour les bureaux. On refuse totalement d'élargir ces principes aux syndicats de garage et à l'entretien.

Cinquième point, comparution en cour ou à une enquête. Alors, si vous êtes appelé comme juré ou comme témoin, dans n'importe quelle

cause, que ce soit la vôtre ou celle de votre famille, on demande d'être payé et l'employeur considère que c'est une demande plutôt particulière.

Nous demandons aussi que, si un ou des employés sont poursuivis devant les tribunaux du fait de leur travail, leur défense soit assumée par l'employeur et que la CTCUM prenne la responsabilité de ce côté. Je pense que, d'ailleurs, dans le milieu journalistique, ils connaissent bien de telles dispositions et je crois qu'il ne faut pas oublier que ces gens travaillent avec des instruments un peu dangereux, je veux dire des autobus. Si vous réparez mal un frein, cela peut être votre faute ou pas votre faute s'il y a un accident.

Si un recours est fait, on pense que la CTCUM doit assumer la défense et réparer s'il y a une condamnation. Il est sûr que, s'il y a une faute lourde et si la commission décide de poursuivre quelqu'un parce qu'il y a eu une faute lourde, cela ne couvre pas ce terrain parce que la faute lourde est prévue dans une autre disposition du code, ce peut être le code criminel ou un autre. Je pense que c'est à défaut de faute lourde, mais je n'ai pas besoin de l'indiquer, nullement, dans le texte parce que c'est déjà convenu, je pense, dans les lois actuelles.

Un autre point, les accidents de travail. Comme demande syndicale — et du côté patronal on entend maintenir le statu quo — on veut maintenir le salaire de l'employé accidenté jusqu'à la décision de la CAT. On a déjà vu ici, en même commission parlementaire, quels étaient les délais de paiement de la part de la CAT, on sait un peu à quoi s'en tenir. Je pense que plusieurs d'entre vous étiez présents. Il est absolument normal que nous maintenions notre salaire jusqu'à la décision de la CAT. Nous ajoutons qu'il ne devrait y avoir aucune perte de salaire ni mise à pied suite à un accident de travail. Cela est maintenant assez fréquent. La Loi des accidents du travail, non amendée encore, prévoit qu'en cas d'accident ou de maladie de travail tu reçois 75% de ton salaire plafonné à \$9,000.

Par hypothèse, je gagne \$9,000 et j'aurais droit à 75% de ces \$9,000, mais la différence, la CAT ne la paie pas. On pense que l'employeur a une... Je pense que cela existe déjà, Jean. C'est déjà prévu, c'est le statu quo; donc, je ne fais plus de débat là-dessus, sur des choses qu'on a obtenues déjà. C'est parce que c'était marqué. Nous voulons le droit aussi de racheter les jours de maladie utilisés pour accident subi en dehors des heures de travail. Il y a des accidents qui ne sont pas des accidents de travail et on voudrait pouvoir, avec cela, racheter les jours de maladie ou avoir le droit de les utiliser.

Les examens médicaux. Si la CTCUM veut avoir une attestation justifiant que je suis vraiment ou que j'étais vraiment malade, on pense qu'elle devrait payer pour, parce qu'à l'heure actuelle on me rapporte que si on va voir un médecin pour requérir un tel certificat — ce n'est pas couvert par la Régie de l'assurance-maladie — il peut charger autour de \$5, c'est apparemment le prix. Si l'employeur veut que l'on établisse la preuve médicale,

on pense que c'est l'employeur qui devrait payer en conséquence.

Autre point, un cas de disqualification pour raisons médicales. On voudrait avoir le droit de remplacer — si je ne peux pas faire mon opération, il faut que j'en fasse une autre — celui qui a moins d'ancienneté. A l'heure actuelle, la convention dit "celui qui a le moins d'ancienneté", ce qui est pas mal différent. Je crois que celui qui a une maladie devrait avoir ce droit, non pas pour s'en aller au bas de la liste, mais pour faire jouer son droit d'ancienneté aux fonctions qu'il peut remplir lorsque les employés ont moins d'ancienneté.

Quant aux mesures disciplinaires, on voudrait la présence des délégués syndicaux obligatoire lorsque l'employeur ou son représentant avise l'employé ou discute avec lui. On me rapporte que dans certains cas, comme il y a une police à la CTCUM, si on pense avoir pris quelqu'un en défaut, peu importe le motif, vol ou autre chose, l'enquêteur de la CTCUM va prendre l'individu seul. Il peut, non pas le passer à tabac dans le sens physique du terme, mais il peut l'interroger, le contre-interroger. Si on est poursuivi, si on est arrêté sur la rue ou ailleurs par la police, on a toujours le droit de faire venir un avocat. Dans ce cas-ci, dans le domaine des relations industrielles, il nous semble que les délégués syndicaux sont essentiels.

Si l'individu, étant accusé par l'enquêteur d'une affaire très grave, désire faire venir un avocat de l'extérieur, cela le regardera quand même; mais, d'abord et avant tout, les mécanismes usuels, ce sont les délégués syndicaux qui doivent être là.

On voudrait aussi éviter que l'employeur, devant un arbitre, dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, puisse évoquer ou invoquer des faits, si l'employé et le syndicat n'en ont pas été avisés à l'avance. Il peut arriver que l'employeur oublie d'aviser l'employé et le syndicat d'une mesure disciplinaire ou d'un avertissement mis dans son dossier. Il lui fait un grief de ce côté juste devant l'arbitre alors que nous ne pouvons pas aisément nous défendre sur ce point parce que nous n'étions pas avisés avant. Nous demandons aussi que soit rayée du dossier la mesure disciplinaire lorsque se sont épuisés six mois pour que le gars ne traîne pas un dossier trop longtemps. Nous demandons aussi qu'on ait une clause que l'on pourrait appeler le statu quo ante, ce qui signifie que, si vous êtes susceptible de suspension, l'employeur estime que vous avez fait faute, il voudrait vous suspendre pendant quatre semaines. L'employé estime, lui, qu'il n'y a pas eu de faute. Il fait son grief suivant la procédure de la convention collective. Je pense que, dans un cas comme celui-là, l'employeur ne devrait pas exécuter sa décision et attendre que l'arbitre ait rendu la sienne. Cela est vrai dans le cas des suspensions temporaires et cela me paraît aussi valable dans le cas des congédiements pour cause et, ici, je vais ouvrir une parenthèse. Il y a certaines causes, cependant, qui pourraient être admissibles à renvoi immédiat quitte à correction par l'arbitrage si les faits n'ont pas été admis.

Je crois donc que cette clause, qui est un peu nouvelle dans le domaine des relations industrielles, tend à se répandre et que cela crée un meilleur climat dans les entreprises. Cela existe déjà, entre autres, je pense, dans un certain nombre d'institutions hospitalières et un peu ailleurs aussi. Je pense que la commission parlementaire doit examiner ce point, parce que c'est bon d'évoluer et de voir à ce que les relations industrielles soient de plus en plus convenables. Autre point, la procédure de grief. Nous demandons qu'il n'y ait aucun délai pour présenter un grief à la première étape.

Je sais bien que cette demande peut paraître, pour des praticiens des relations industrielles, un peu exorbitante. Certains vont dire: Si vous ne l'avez pas fait valoir dans six mois ou dans trois mois, votre grief est prescrit. Je pense que ce qui est le plus important pour l'administration d'une convention collective, c'est de régler les problèmes. Comment les régler si le gars a oublié ou n'a pas pu, pour des raisons qui sont siennes, faire son grief dans le délai qui serait prévu à la convention collective? Le problème n'est pas résolu. Il vaut mieux avoir quelques ennuis, quelques embarras en raison de l'absence de délai plutôt que d'éviter de régler les problèmes.

D'autre part, sur ce point, nous avons une demande patronale qui voudrait avoir droit à la procédure de grief. Je pense qu'il y a certaines conventions qui le prévoient d'une manière, me semble-t-il, assez inefficace. La convention, qu'est-ce que c'est? Ce sont des droits que nous arrachons à l'employeur parce que, les droits, il les a en vertu du code civil. Les lois statutaires sont arrivées, dont le code du travail, pour nous donner certains droits dont celui de négocier, de signer une convention collective pour lui arracher ce qui lui appartenait de toute autorité — divine sans doute — avant que nous extrayions certains de ces droits. Voilà maintenant que l'employeur se dit: Sur ces droits qui me sont arrachés, je voudrais avoir le droit de faire un grief. Il a signé sa convention collective, je ne pense pas qu'il soit très pratique d'avoir un mécanisme qui lui donnerait ce droit ou ce privilège.

Sur le même point, nous pourrions revenir un peu plus tard, parce qu'il s'agit de causes particulières. Comme c'est relié, et directement, dans le cas de l'entretien, l'employeur voudrait inscrire une clause qui dirait que, dans le cas de grève, de ralentissement de travail, le syndicat serait immédiatement tenu responsable et les employés, les officiers devraient prendre tous les moyens, n'importe lesquels, pour redresser la situation. Je m'excuse.

A première vue, c'est une disposition qui a l'air tentante pour un employeur et peut-être aussi pour quelqu'un qui examine, de l'extérieur, la situation. Mais si on accepte ça, on pourrait envoyer des officiers à la boucherie tout simplement; je dis: "On pourrait", je ne dis pas que ça arrivera, mais on pourrait.

Vous savez comme moi que, dans la vie d'une entreprise, il y a souvent des frictions entre le contremaître ou le surintendant et les employés.

Parfois, c'est la faute des employés; plus souvent, c'est la faute du contremaître ou du surintendant. Il peut arriver aussi que le contremaître ou le surintendant ait un tel comportement qu'à certains moments, il provoque, même sans le vouloir, inconsciemment, les employés à arrêter de travailler. S'il les traite en les injuriant, s'il procède de diverses manières pour leur montrer leur non-qualification, leur incompétence, je pense que, dans certains cas, cela peut arriver. Alors, nous deviendrions — les officiers syndicaux — comme des espèces de "polices" et nous ferions la "job" des autres, ce que nous n'avons pas à faire. Je désire dire à la commission parlementaire ici qu'une telle demande sera refusée par le syndicat et par les membres, parce qu'ils ont eu l'occasion d'en discuter d'une manière particulière dans leur assemblée.

L'arbitrage. Vous connaissez les procédures usuelles. Lorsque nous avons épuisé le niveau interne de l'administration de la convention, s'il n'y a pas encore sur l'interprétation d'une clause ou si les faits ne sont pas admis de part et d'autre, on s'en va à une autre procédure extérieure à la convention collective et c'est ce qu'on appelle l'arbitrage. La décision de l'arbitre — ce que nous demandons — devrait être rendue dans les trente jours, sinon, il perdrait sa juridiction et ses honoraires. Bien sûr, il serait rayé de la liste prévue à la convention collective.

Du côté patronal, j'ai l'impression qu'on est un peu conscient du problème que nous soulevons parce que les patrons voudraient avoir une décision trente jours après la nomination de l'arbitre, mais avec une obligation d'effectuer l'arbitrage, et si nous ne pouvons pas procéder, à un certain moment, nous serions susceptibles de perdre le grief. Je pense que cette mesure est exorbitante en soi, mais il faut vraiment trouver les mécanismes pour que les arbitrages se fassent et soient beaucoup moins longs que ce que nous avons connu dans le passé et dans certains cas.

Il y a discussion entre les parties sur une nouvelle liste d'arbitres, je ne pense pas que cela soit un litige qui ne puisse pas se résoudre assez aisément.

Activités syndicales, comme autre point. Nous avons demandé en commun que l'employeur défraie le salaire des délégués syndicaux au congrès selon le nombre prévu aux constitutions, soit du syndicat, soit de l'organisme qui convoque le congrès. L'employeur considère cela comme étant une clause particulière, mais nous croyons vraiment que c'est d'application commune pour tout le monde. Peut-être, me direz-vous, si vous faites des congrès, si vous avez des réunions de cette nature, si vous avez des délégués, payez-les. C'est une façon de voir.

Mais je vous rappelle que, lorsqu'il y a un congrès de relations industrielles, du management, les représentants de l'employeur qui y vont sont payés par l'entreprise; dans le cas présent, c'est par les taxes des employés et du public en général.

Dans notre cas, il nous semble, pour avoir de

saines relations, que l'employeur doit aussi assumer tel paiement, lorsqu'il y a des congrès. Ce n'est pas une innovation dans le secteur public. L'Assemblée nationale a été saisie, d'ailleurs, de tous ces documents, les députés sont sans doute très bien au courant que, dans tout le secteur hospitalier, lorsqu'il y a congrès — c'est entendu, le nombre est prévu, suivant la convention et la constitution — les salaires des délégués sont assumés par l'entreprise. Il nous semble que c'est ainsi que l'on devrait procéder, dans le cas de la CTCUM.

Dans le cas des assurances, maintenant, à l'heure actuelle, je pense qu'il y a un système ou c'est payé à parts égales, 50-50, mais nous croyons que les assurances devraient être à la charge intégrale de la CTCUM. Nous ajoutons aussi que ces mêmes assurances devraient être applicables aux employés retraités. On n'a pas beaucoup de politique pour le troisième âge au Québec et au Canada, mais il nous semble que, quand on a une occasion de le faire pour les employés retraités, soit de leur laisser les mêmes privilèges que lorsqu'ils travaillent, lorsqu'ils sont en activité, cela peut être une bonne opération, pour eux et pour la société.

Nous demandons aussi un fonds de pension. Il y a un fonds de pension qui existe, à l'heure actuelle. Je pense que l'employeur paie, grosso modo, 12% et les salariés paient, je pense, 8%. Nous demandons de revoir quand même toute la portée de ce fonds de pension. Mais nous ne croyons pas d'ailleurs réaliste de régler ce problème au cours de la présente ronde de négociations si jamais il y en a. Ce sera après la signature de la convention que nous prévoirions des négociations entre les parties, avec les droits usuels que nous avons, lorsque nous négocions une convention collective.

Nous demandons aussi, dans une clause concernant les changements techniques ou les changements technologiques, une sécurité totale d'emploi. Nous ne croyons pas que les employés puissent être mis à pied du fait d'un changement technique ou d'un changement technologique. Cette clause se recoupe avec une autre dont je parlerai un peu plus loin, parce que nous demandons, dans le cas de la CTCUM, la sécurité totale d'emploi.

Il y a certains problèmes aussi relatifs au travail à forfait, le travail donné à l'extérieur, qui n'est pas exécuté par l'employeur lui-même, et nous croyons que le texte devrait être amélioré. Cela, nous serons prêts à temps à donner un certain cas d'espèce qui nous semble s'être produit, entre autres, les travaux effectués par le BTM, le Bureau du transport métropolitain.

Les charges de travail, il y a déjà dispositions quant à la définition ou à l'indication de ce qu'est la charge de travail d'un employé dans le cas de l'entretien, mais on refuse une disposition semblable ou analogue dans le cas des employés de bureau.

Nous demandons aussi une amélioration du texte, quant à la question des droits acquis. Cela

fait suite à une décision arbitrale qui est intervenue en cours de convention. Comme les députés doivent bien le savoir, lorsqu'il y a un arbitrage en cours de convention, en accord avec la décision de l'arbitre, on essaie de faire des corrections et d'améliorer la convention par la suite.

Quant aux rapports d'accident, on nous oblige à produire les rapports d'accident dont nous pouvons avoir été les témoins visuels en dehors des heures de travail. On pense que notre salaire est pour la durée où on est à l'entreprise. Si je suis en vacances, si je suis chez moi, je n'ai pas à faire de tels rapports d'accident.

On demande d'étendre la question du transport gratuit, parce que dans le métro et les autobus, à Montréal, ce personnel a un laissez-passer pour circuler gratuitement, mais ce laissez-passer exclut la promenade, l'express. Quand c'est l'autobus express, ils sont obligés d'ajouter un billet parce que leur laissez-passer n'est pas valide intégralement dans ce cas. Et éventuellement, nous allons connaître probablement Mirabel où ce sera la CTCUM qui va donner le service de transport, et on demande que le transport gratuit soit prévu dans ces cas.

On a aussi une disposition concernant les certificats et les lettres de service; pour les certificats de cessation d'emploi au départ, on devrait les avoir, et on devrait obtenir aussi les dus, ce qui nous est dû financièrement et pécuniairement, au plus tard dans un délai de deux semaines.

Il y a une autre disposition qui prévoit, lorsque vous avez décidé de cesser votre emploi, une préférence d'embauche à la commission dans un délai donné. Je pense que le délai, à l'heure actuelle, est de six mois, un an même. Nous demandons simplement d'élargir cette préférence, plutôt que de la relier à l'unité de négociation et que ce soit un peu plus large.

Il y a des congés pour affaires publiques. Je pense que, quand vous êtes en congé, si votre poste a été aboli, vous devriez avoir le droit de revenir à un autre poste, s'il en existe en plus, pour que vous ne perdiez pas votre emploi.

Si vous êtes élu, entre autres à la CTCUM, on ne croit pas que l'on doit démissionner de notre poste, parce qu'on sera élu même président de la CTCUM, ce qui ne serait pas une aberration, à un moment donné. Ce n'est pas parce que je veux que M. Hanigan n'y soit pas, ce n'est pas du tout cela. Des élections pourraient intervenir. On ne voudrait pas être obligé de démissionner de notre poste pour cela, parce que, dans l'hypothèse où on se fait battre, on voudrait revenir à notre "job".

On demande une disposition qui peut s'appeler ainsi, la situation conflictuelle; c'est que vous ne soyez pas obligé, comme syndiqué, de traverser un piquet de grève et que cela soit inscrit comme un droit dans la convention collective. Il me semble que c'est le minimum qu'on peut obtenir, si on n'a pas le droit de faire de grève en vertu de la loi, peut-être même en vertu de certaines conventions collectives, que s'il y a un piquet de grève, je ne sois pas obligé d'aller m'exposer et de traverser le piquet et que je ne sois pas obligé de

renier mes frères qui décident de prendre ce moyen d'action.

Aussi surprenant que cela puisse paraître, cette demande raisonnable a été refusée jusqu'à maintenant par la commission.

Je vous ai déjà mentionné le problème de la sécurité d'emploi. Nous l'avons relié, en premier lieu, en un premier temps, à des changements techniques et technologiques, mais je ne crois pas que la clause puisse être limitative; elle doit donc être de portée plus générale pour avoir une sécurité totale d'emploi.

Il y a un certain problème chez les employés qui sont mutés au sein de la Communauté urbaine. Je pense que, déjà, l'employeur, à la table de négociation, avait dit: Oui, il y a un certain problème, une amélioration de textes à voir; mais, dans les propositions qu'ils nous a faites, il a tout simplement maintenu le statu quo sans contre-proposition. Je présume tout simplement que c'est un oubli de sa part et qui se corrigera rapidement.

On parle aussi, comme disposition, des retards occasionnés par des cas d'éléments naturels ou de force majeure. Je sais bien qu'ailleurs cela n'existe pas, mais, à Montréal, il arrive parfois de fortes tempêtes de neige. A Québec ici, on est exempt de tout cela, mais il arrive aussi que ces tempêtes de neige font que les salariés ne peuvent pas se rendre au travail. Il me semble que, dans ce cas, il devraient être payés quand même. C'est là la demande syndicale.

On a une série de dispositions concernant les congés payés en cas de maladie. A retenir, comme point difficile pour nous et très sensible, que l'employeur voudrait, maintenant et à l'avenir, payer l'employé malade uniquement à partir de la deuxième journée. Je ne sais pas si vous pouvez vous imaginer notre réaction. Déjà, la convention collective prévoit depuis longtemps que, dès que l'on est malade, la première journée est payée. Maintenant, on essaierait de le payer à la deuxième journée seulement. Je comprends que l'employeur va vous dire: Nous autres, on a de l'absentéisme, c'est à cause de cela. Il y a peut-être des gens qui exagèrent, je n'en sais rien, mais il y a aussi des gens qui n'exagèrent pas et qui seraient pénalisés par cela. Cela existe, je ne sais pas depuis combien d'années.

En tout cas on pourra vous le préciser, mais maintenant, changer ce régime, je pense que vous pouvez imaginer aisément que c'est loin d'être accepté par les salariés. J'ai déjà mentionné le fait que l'employeur doit payer, défrayer les coûts des certificats, lorsqu'il exige des certificats médicaux, je n'y reviens pas.

S'il arrive aussi qu'il y a des frais médicaux et d'arbitrage, que cela soit payé par l'employeur s'il y a des arbitrages de portée médicale. S'il y a des expertises qui doivent être faites, les frais des expertises sont à la charge de l'employeur; je pense aussi que, pour le paiement des jours des congés de maladie, on doit payer ces jours au dernier salaire en vigueur. Maintenant, ici il y a quelques points techniques que je ne touche pas, ils sont encore plus techniques que ceux que j'ai soule-

vés. On me dit, entre autres, qu'il y avait un système qui existait avant l'époque 1966. Maintenant, nous vivons dans un autre système. Je pense que si vous voulez avoir plus de détails là-dessus, nous pourrions y voir éventuellement. Cela complète pour l'instant, en gros, ce que nous pouvions dire sur les clauses communes. Je suis presque tenté de vous suggérer que nous passions aux demandes salariales, quitte par la suite à revenir sur chacune des clauses particulières pour éclairer le débat. Si le président est d'accord, je suis prêt à passer aux demandes salariales immédiatement.

J'ai déjà mentionné certaines demandes salariales comme vacances et certains autres points. Je vais parler ici des taux de salaire et ce que nous demandons pour la prochaine année de la convention collective. Nous estimons d'abord que, pour chacun des groupes impliqués, il y a un rattrapage à effectuer, parce que le coût de la vie a augmenté pour eux comme pour les autres. Ce rattrapage aussi est dû au décalage par rapport aux salariés des entreprises comparables. Je tiens aussi à ouvrir une parenthèse, toujours sur le même sujet, pour vous signaler que, à ce qu'on me dit, l'employeur aurait estimé la totalité des demandes salariales comme voulant dire 91% d'augmentation pour la première année. J'ose croire que, quand il s'expliquera, il vous expliquera aussi sa façon de calculer. Certains d'entre nous connaissent suffisamment la commission pour connaître ses méthodes de calcul. Ce qu'on me dit, et cela sera à vérifier avec ses propres documents à l'époque ou dans le temps, c'est qu'on tient compte de choses... Par exemple, on demande cinq minutes de plus de repos le matin et l'après-midi, c'est la période de pause-café ou pause-thé; mais l'employeur aurait calculé ces cinq minutes ajoutées en se disant: Voilà, j'ai une perte de production pour cinq minutes. Je vais tenir compte que du temps supplémentaire doit se faire ou que des remplaçants doivent être embauchés. Je tiens compte de toutes ces choses dans les demandes salariales pour me rendre le plus haut possible pour élabousser le mieux possible le syndicat ou les syndicats qui font la demande.

Je tenais à vous le dire tout de suite. Si, par hasard, mes informations n'étaient pas correctes, soutenues, d'avance je me rétracte, mais j'ai lieu de croire que cela est correct. Mon deuxième point. On pense que le rythme de croisière pour chacun des groupes, chacun des membres, doit être au moins équivalent à l'augmentation de la richesse collective au Québec. Nous aurons des données précises sur quoi nous nous basons et sur le taux du rythme de croisière que nous avons à proposer. On croit aussi, en troisième lieu, qu'à l'époque où nous vivons, nous ne pouvons pas nous permettre de ne pas prévoir l'augmentation du coût de la vie. Que cela se fasse sous une forme d'indexation comme beaucoup de contrats le prévoient, ou encore que cela se fasse en tenant compte, dans l'augmentation de salaire accordée, la projection d'augmentation du coût de la vie. On pense aussi qu'avec les chiffres que nous connaissons, on devrait prévoir une forme de ré-

troactivité depuis le début de la présente année, parce que le coût de la vie a monté beaucoup plus vite que l'on peut imaginer.

Voilà les demandes que nous formulons, maintenant, les demandes d'augmentation. Je procéderai, par la suite, au moins à des tentatives de justification, et j'essaierai aussi de toucher les propositions qui ont été faites par la commission et les justifications que la commission a mises de l'avant.

Pour les employés de garage et entretien, une augmentation de \$2.65 l'heure. Pour les bureaux, nous croyons que le salaire minimum devrait être de \$165 par semaine. Tout le monde va comprendre que ce taux minimum, pour vivre en 1975, est loin d'être déraisonnable. Il y en a qui peuvent se plaindre en disant: Cela va coûter trop cher. Mais entre vous et moi, il est important que les individus et les familles puissent au moins entrevoir de boucler leur budget.

Cette demande, les \$165, d'abord c'est le minimum. Cela conduit à une demande de 44.6% pour ceux qui ont plus de \$114.11. Si vous voulez avoir plus d'explications éventuellement sur cette donnée, je demanderai à M. Cayer ou M. Dagenais de le faire. Nous serions prêts à vous donner toute l'explication que vous avez le droit d'avoir.

Les caissiers: Il y a un rattrapage spécial qui varie jusqu'à 15%, et nous croyons aussi qu'il y a une augmentation nécessaire de 45%.

De là, vous allez me dire: Bon! Comment justifiez-vous cela? On peut faire des démonstrations. D'abord, je vais vous dire ceci: Il y en a beaucoup qui se demandent comment se détermine un salaire. Il y a des "smattes", des économistes qui trouvent des moyens de détermination de salaires. Finalement, il n'y a plus rien qui tient, parce que quand on a la réponse des économistes, les parties négocient autre chose. Moi, il me semble que la meilleure réponse à celui qui pose la question: Comment se déterminent les salaires? c'est un économiste français qui l'a donnée, un dénommé Marchai. Il a dit: Le seul critère de détermination des salaires, c'est la force. Ce n'est pas moi qui l'invente. C'est vrai. Vous verrez d'ailleurs, dans le dossier qui vous est soumis aujourd'hui, que ceux qui font des justifications de leur position, généralement, ils le font après coup, pas avant. C'est ainsi qu'il est bien important de s'asseoir sur une base d'une année de référence. Le gars qui prépare sa cause, qu'il soit économiste, statisticien, va dire à son employeur: Je suis bien convaincu. Combien vas-tu offrir? Je vais offrir 12%. D'accord! Je vais t'arranger une justification. Là, il s'essaie. Si je pars en 1970, cela arriverait-il à 12%? Non. En 1970, je serais obligé d'offrir 15% ou 18%. Je vais essayer une autre date. Si je pars en 1965, est-ce que là cela va arriver? Oui. Cela arrive, donc ma base de référence est 1965. Très naïvement, je vais vous le dire: Du côté syndical aussi, cela se fait un peu comme cela. C'est bien normal.

Vous souvenez-vous dans le temps des tribunaux d'arbitrage dans les chemins de fer canadiens? Une année, le CN et le CP sont allés voir le

tribunal d'arbitrage et ont dit: Tu vas baser nos salaires sur les salaires payés pour les employés des biens durables. Le tribunal, qui a écouté, comme cela arrive parfois, l'employeur, a dit: Cela a du bon sens, les biens durables.

L'année suivante, les économistes du CN et du CP font une étude et ils se rendent compte qu'ils se sont fait organiser. Les biens durables ont trop augmenté. Maintenant, ce sont les biens non durables. Ils sont retournés devant un autre tribunal et ont dit: L'an passé, on s'était trompé. Ce sont les biens non durables qu'il nous faut. Cela coïncidait avec leur thèse.

Alors, il ne faut pas trop s'emballer avec des données statistiques; il y a des faits objectifs qu'il faut voir. Quand même, lorsqu'on parlera des justifications, il faut tenir compte, je pense, de la force des parties, parce que c'est cela qui va être la meilleure détermination des salaires.

Dans le cas qui nous concerne, je ne commencerai pas par Toronto; je pourrais en parler éventuellement. Je sais qu'il y a certains députés qui n'aiment pas qu'on leur parle de Toronto. C'est bon pour la police, parce qu'ils ont un revolver sur la fesse, puis il y a du monde qui a peur d'eux, puis, là, la parité avec Toronto, cela peut aller.

Quand on arrive, nous, sans fusil, pour vous autres, il y a des considérations économiques où cela devrait être une parité relative. Ce n'est pas tout le monde qui est traité également dans la société et on se prépare des durs lendemains avec de tels comportements. Puis, quand même, je n'en parle pas pour l'instant. Je vais vous dire que le salaire moyen, avant le début de la dernière convention collective, était évalué à \$4 l'heure.

Bien sûr, les gens de la commission pourront me dire: Tu te trompes, c'est \$4.02 ou c'est \$3.98. S'il n'y a pas un ordre de grandeur trop flagrant, j'espère qu'on ne se chicanera pas sur les cents en plus ou en moins.

En décembre 1972, l'IPC, l'indice des prix à la consommation, pour la région de Montréal, puisque nous sommes à Montréal, était de 133.6. En juin 1975, l'IPC était de 172.1; augmentation, donc, de décembre 1972 à juin 1975, de 28.8%. En juin 1975, le salaire nécessaire pour maintenir le pouvoir d'achat de \$4 était de \$5.15. En juin 1975, le salaire nécessaire pour non seulement maintenir le pouvoir d'achat de \$4 mais l'augmenter de 5% par année pour prévoir qu'il y ait une répartition équitable de la richesse collective... Comme nous considérons qu'il y a eu augmentation autour de 5% de la richesse collective, depuis un certain nombre d'années — même si récemment l'augmentation a été beaucoup plus faible, elle tend à croître à l'heure actuelle — cela veut dire que nous aurions besoin de 13% en deux ans et demi, soit pour se rendre à \$5.82.

Etant donné que le salaire moyen était, d'après nos chiffres, nos estimations, de \$4.87 en juin 1975, il faut en conclure qu'il y a un rattrapage nécessaire de \$0.95, de \$5.82 par rapport à \$4.87. Il nous paraît logique aussi de demander une augmentation de 15% la première année, en de-

hors des \$0.95 de rattrapage, parce que nous le décomposons de la façon suivante.

Nous estimons une hausse des prix, une hausse de l'IPC, pour l'année qui vient, à 10%. Nous croyons que c'est là ce qu'à peu près tous les économistes estiment et les hommes de gouvernement. Cela ne sert à rien de rattraper \$0.95, puis de les perdre la même année. On pense donc que \$0.95, c'est vraiment du rattrapage et que les premiers 10%, c'est pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie qui s'en vient. On le sait, tous les mois cela augmente; on n'a pas besoin de se faire de dessins mutuellement. Nous demandons 5% pour tenir compte de cela et pour obtenir réellement un pouvoir d'achat amélioré, accru de 5%. Je pense que je pourrais vous donner un tableau.

C'est juste pour vous démontrer, d'après les chiffres depuis 1970 à peu près, comment a varié l'augmentation de la richesse collective. Cela, je pourrai vous le donner plus tard.

Cela veut dire que 15% équivalent à \$0.87. Si, par hasard, nous négocions pour plus d'un an — il n'y a pas de proposition, à l'heure actuelle, de notre part — si nous prévoyons encore 15% l'an prochain et 10% pour l'augmentation du coût de la vie, 5% pour le taux annuel d'accroissement de la richesse collective au Québec, nous pensons que cela justifie pleinement les demandes que nous formulons.

Je vous rappelle que j'ai ici un tableau assez simple, qui parle de l'année 1970/71, qui nous démontre que, pour cette année-là, l'enrichissement collectif a été de 4.3%, en 1971/72 de 6%, en 1972/73 de 5.8%, en 1973/74, c'est un peu plus faible, 2.9%. La moyenne de ces années équivalait à 4.9%. Cela, vous allez me dire, est une justification. Très bien. Du côté patronal, on nous a offert 12% la première année et 11% la deuxième année pour un contrat de deux ans. On nous a fourni ce qu'on pourrait appeler des tentatives de justifications.

J'en prends une, d'abord. On nous compare aux employés de la ville de Montréal, les cols bleus. Ce n'est pas un mauvais point de comparaison, on peut le prendre. Là, on regarde les taux qui sont payés aux cols bleus actuellement alors que leur convention collective se termine à la fin de décembre. On dit, pour l'électricien ou le machiniste, "notre offre fait qu'on paiera \$0.004 de l'heure de plus que pour les cols bleus; donc, on est au-dessus des cols bleus". Bien bonne affaire. Mais ils ne veulent pas tenir compte que les cols bleus — je l'imagine bien — vont négocier une augmentation de salaire, eux aussi, à la fin de l'année. A ce moment-là, ils auront de l'avance. Il semble que la commission répond: Ah! Ils peuvent aussi bien renouveler leur convention collective sans augmentation. C'est surprenant. Ce n'est que pour vous dire que, dans le temps, cette comparaison pouvait se faire, mais, quand on regarde la situation, on se dit que cela ne tient pas.

Comme je vous le disais, la commission a imaginé une façon de procéder pour montrer la générosité des offres qu'elle faisait, vues par elle.

Ceci dit, je vais essayer de regarder le rythme de croissance des salaires. Homme de métier, première classe; je vais regarder l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Là, ils ont dû avoir un peu de problèmes pour se trouver une base, comme je l'expliquais tantôt. Il a dû y avoir un économiste embauché pour faire cela. La base qu'ils ont trouvée, sans doute parce qu'elle faisait leur affaire, était la base de 1965. Sans doute, ils se sont dit: Dix ans, ce n'est pas long. Ce n'est qu'un dixième de siècle, on va prendre cette base-là. Sur cette base, on est correct. Il y a eu, d'après leur tableau, des salaires augmentés pour cette occupation de 101.1% et le coût de la vie, bien raisonnable, n'a augmenté que de 60.5%. Donc, quand on offre 11% et 12%, on fait une offre généreuse. Bien sûr, les gens se souviennent de ce qu'ils gagnaient en 1965 et cela les influence beaucoup pour leurs dépenses de 1975, mais cela, c'est une justification technocratique de la même façon que j'ai essayé d'en faire une précédemment.

Je voudrais vous suggérer autre chose. Je voudrais vous suggérer de faire un peu comme dans votre cas, les députés, ce que vous avez fait avec la loi.

Notez bien que je ne traiterai nullement de vos salaires absolus. On a critiqué cela dans le temps, d'autres l'ont fait. C'est fait, c'est fait. Je pense que vous méritez tout ce que vous avez. J'en suis bien convaincu. Cela étant dit, comment avez-vous procédé? Vous avez dit, avec le rapport que j'ai apporté ici, le rapport Bonenfant, cela vous a inspiré: Nous autres, nous ne sommes pas bien payés et on n'augmente pas souvent. La dernière fois qu'on a augmenté cela a été, je pense, en 1972 — je vais le vérifier — et là on a eu \$600 par année. On avait \$15,000, on est monté à \$15,600. Mais on voudrait faire quelque chose pour l'avenir. Comme députés, on est "tannés" d'avoir toujours des déclarations dans les journaux: Ils veulent encore augmenter leurs salaires. Cela n'a pas de bon sens. Alors, on va prévoir un mécanisme d'augmentations statutaires avec des indices. Remarquez que vous avez tout prévu. Parce que vous, vous tenez compte, dans votre indexation, pas seulement du coût de la vie, vous n'êtes pas assez malades pour cela, au contraire, vous avez tenu compte de l'enrichissement collectif, parce que votre indexation s'en va sur la courbe des salaires. Ce n'est donc pas uniquement relié à l'augmentation du coût de la vie. Donc, avant de commencer à être indexés, vous avez dit: D'abord il faut que je me rattrape parce que là, cela n'a pas de bon sens. \$15,600, pas augmenté depuis 1972, il faut que je me rattrape. Là, vous avez calculé votre mode de rattrapage et le rattrapage équivalait peut-être à 25% ou 30%, je ne me souviens pas exactement, sauf que je pense que vous êtes montés de \$15,600 à \$21,100 sur votre indemnité. De là, vous êtes indexés.

Ce que je vous propose, par voie comparative avec les gens qui nous concernent, à la CTCUM, c'est de reprendre le même tableau. Moi aussi je vais jouer avec les années. Je ne suis pas plus fou qu'eux, je suis capable de regarder cela. Dans no-

tre cas, en 1967, pour ceux qui étaient vivants à ce moment-là, il y a eu une grève du transport. Je pense que le député de Maisonneuve s'en souvient comme moi. Cela a conduit à un rattrapage de telle manière que le tableau indique qu'il y a eu 25.1% d'augmentation cette année pour cette catégorie, pour cette occupation. Par voie comparative, vous avez indexé après rattrapage. Je me dis: Je vais prendre ma base de référence en 1967, lorsque mon rattrapage a été fait. Parce que si j'ai eu 25% d'un coup sec, c'est que j'avais besoin de rattrapage, comme vous autres. Si vous avez eu l'indexation après, c'est que vous aviez d'abord besoin d'un rattrapage et, par la suite, cela s'appliquait. Je pense que si vous tenez compte de cette façon d'aborder le problème, vous verrez rapidement que les demandes syndicales sont fort justifiables.

Dans votre cas d'ailleurs, et j'en suis content pour vous, sans que vous n'ayez aucun effort à faire, je pense que l'indexation a fait que vos indemnités parlementaires ont augmenté de 10% très récemment. C'est prévu dans la loi et cela n'a qu'à s'appliquer. Je pense que c'est bon qu'on se le dise. Mais vous, les parlementaires, je sais bien qu'en commission vous n'avez pas à nous juger encore. Vous n'avez pas le pouvoir de dire: Cela est blanc, cela est noir. Ce n'est pas le forum, mais au moins, ce qui est bon pour vous, vous devez nous dire que cela devrait être bon pour nous. On ne jouera pas sur les deux tableaux. Quand cela vous concerne, on fait telle affaire, et quand cela concerne les autres, on fait telle autre affaire. Encore une fois, je ne critique pas la hauteur de vos indemnités. Je n'en dis rien, c'est un autre débat. Mais le vrai débat, c'est que vous avez décidé de vous indexer, vous autres uniquement. La classe ouvrière au Québec n'est pas indexée. Nous sommes dans un cas particulier que vous examinez et il me semble que l'indexation doit être prévue automatiquement. Je crois que cela doit être acceptable.

Je n'ai pas encore dit un mot de Toronto. J'ai parlé uniquement et brièvement du cas des policiers. Il me semble que vous ne pouvez pas considérer qu'il va y avoir des citoyens de première classe et des citoyens de deuxième classe au Québec.

Si vous prenez l'ajustement avec Toronto, la différence actuelle peut s'établir en moyenne. La structure de salaire y est différente de la nôtre. Pas plus qu'eux seraient intéressés à prendre notre structure, pas plus nous ne serions intéressés à prendre la leur. Mais si on recoupe en faisant des moyennes, en comparant les occupations, il nous apparaît qu'il y a autour de \$1.70 l'heure de plus à Toronto par rapport à nos membres ici. Je crois donc que la commission doit examiner cette affaire. La demande pour les employés de bureau est de \$165; j'ai des documents ici qui vont sûrement être importants pour vous et dans le futur, pour justifier un salaire minimum de \$165, uniquement au plan économique. Souvenez-vous de la dure lutte que nous avons dû mener, bien souvent, contre certains d'entre vous, pour obtenir quoi? \$100 de base dans le secteur public.

Les années ont passé, le coût de la vie a augmenté. Depuis cette demande — ce salaire minimum du temps était de \$100 — que l'on soit rendu à \$165, ce n'est pas tellement exagéré, bien au contraire. Qu'est-ce que ça peut coûter pour vivre normalement? L'augmentation demandée est de 44.6%, mais il faut d'abord atteindre les \$165, et il faut se garder une certaine structure de salaire; je pense que cela aussi se justifie sur des bases identiques à celles que j'ai mentionnées précédemment.

Il me semble que nous pourrions vous faire plus longuement la démonstration, pour les employés de bureau, d'une étude sur le coût de la vie, sur l'augmentation réelle du pouvoir d'achat. On pourra déposer, si vous le jugez à propos et si vous avez le temps de les lire, certains documents là-dessus. Lorsque nous parlons des caissiers, nous pouvons aussi appliquer les mêmes méthodes et, mutatis mutandis, pour employer une expression anglaise, nous aurons exactement ou à peu près les mêmes résultats.

Je présume bien que, lorsque nos amis de la CTCUM auront fait connaître leur point de vue sur ces choses, la commission n'entendra pas se limiter uniquement à de la contradiction entre deux exposés mais nous permettra aussi d'échanger entre nous, si on veut que la lumière se fasse, et pour que nous puissions avoir la plus grande vérité.

J'ai parlé assez longuement; je pense que je pourrais ne pas traiter, pour l'instant, à moins que vous n'insistiez, des clauses normatives de chacun des groupes, mais attendre l'exposé général de la commission, pour que tout le monde soit traité sur la même base. Par la suite, je pourrai continuer sur les clauses particulières de chacun des groupes. J'en fais la suggestion.

Le Président (M. Séguin): Je vais consulter les membres ici.

M. Burns: Je partagerais l'avis de M. Pepin là-dessus, je pense que le gros bloc qui s'applique aux trois unités de négociation vient de nous être livré. Il me semble qu'avant de nous lancer dans des détails, parce que j'imagine que les clauses particulières, c'est habituellement ça, des précisions détaillées de chacun des groupes et...

M. Pepin: Il y a des points, M. le député, qui ont une plus grande importance que d'autres. Il reste encore des points normatifs qui sont très sérieux.

M. Burns: Je ne parlais pas de l'importance des clauses quand je disais des détails, je voulais dire que ce sont des choses précises qui s'appliquent à chaque groupe.

M. Pepin: C'est cela.

M. Burns: Il m'apparaît très logique, avant qu'on se perde, parce que ça risque de nous arriver, dans la technique de chacune des unités, qu'on puisse avoir une vue d'ensemble sur les points globaux. En tout cas, c'est la réaction que

j'aurais à la suggestion de M. Pepin. En somme, je serais d'accord.

M. Roy: Moi aussi, je suis d'accord sur cette proposition.

Le Président (M. Séguin): M. Pepin, vous l'avez suggéré, nous sommes consentants à accepter votre proposition de différer les parties bien spécifiques que nous avons mentionnées. Je voudrais porter à l'attention de la commission que si nous procédons de cette façon du côté syndical, je devrai procéder de la même façon du côté patronal, soit que le côté patronal traite d'abord des généralités et, ensuite nous entendrons le côté patronal nous parler de ses sections particulières.

Nous allons entendre le côté patronal à l'instant. Auparavant, je voudrais, pour l'information du public ici présent... Nous allons continuer cette séance jusqu'à une heure; dans une heure d'ici, nous suspendrons nos travaux jusqu'à trois heures cet après-midi. Il y en a qui me corrigent, qui me disent treize heures.

Il n'y a rien comme un bon arrangement qu'on peut briser facilement. On me dit que ce sera midi et demi, je n'ai pas d'objection.

M. Burns: Pour reprendre à trois heures. Voulez-vous régler pour une heure moins vingt, M. Pepin? Midi et demi.

Le Président (M. Séguin): Alors, midi et trente, il semble y avoir un meilleur consensus là-dessus, et, à trois heures, la reprise.

On convertira cela à quinze heures.

J'inviterais le côté syndical à céder sa place pour que nous entendions... Pardon?

M. Pepin: On va céder notre place.

Le Président (M. Séguin): C'est cela.

Il est bien évident, messieurs, que le côté patronal, puisque déjà il est midi et que nous devons suspendre nos travaux à midi et trente, sans doute, continuera son exposé à la reprise à trois heures, si nécessaire.

M. Pepin: Cela me permettrait d'arriver en retard, puisqu'on connaît déjà sa position.

M. Burns: Vous ne pensez pas que ces gens vont vous apprendre quelque chose de nouveau?

Le Président (M. Séguin): M. Hanigan, voulez-vous, s'il vous plaît, vous nommer, donner votre titre et, en même temps, profiter de l'occasion pour nous présenter ceux qui, peut-être, auront à prendre part, à la discussion?

Partie patronale

Exposé général

M. Hanigan (Lawrence): M. le Président, M. le ministre, MM. les députés, tout d'abord, je tiens à signaler que mon nom est Lawrence Hanigan, pré-

sident, directeur général de la Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal. Je suis accompagné, aujourd'hui, de mes deux collègues, membres de la commission, et qui sont dans cette salle, le major Robert Hénault, commissaire à la commission de transport, et M. Armand Lambert, C.A., qui est également membre de la commission de transport.

Nous avons amené avec nous des collaborateurs qui ont travaillé à ce dossier depuis déjà plusieurs mois. J'ai, à ma droite, M. Jacques Guibault, directeur du service des relations industrielles, et qui est également le négociateur en chef de la commission. Je lui demanderai, à certains moments, d'intervenir. J'ai, à ma gauche, M. Jacques Bouvrette, qui est trésorier de la commission de transport et qui a également participé aux négociations.

Nous avons également avec nous M. Michel Sainte-Marie, M. Philippe Couture qui ont également participé aux négociations avec les syndicats concernés.

Comme le premier ministre l'a indiqué ainsi que le ministre du Travail et le président de cette commission, nous sommes ici pour informer les membres de la commission parlementaire. Nous n'avons pas l'intention d'engager un débat avec la partie syndicale. Nous n'avons pas l'intention non plus de porter d'accusations, même si certaines paroles ont été prononcées contre l'employeur il y a quelques minutes.

Je voudrais tout simplement en relever une. On a dit que la CTCUM était responsable de la situation actuelle. Je démontrerai, dans quelques instants, que ce n'est pas le cas.

Pour le renseignement des membres de cette commission, nous avons préparé certains documents-tableaux ainsi que des photocopies des échanges de lettres, de la correspondance qu'il y a eu avec les syndicats. Nous les ferons distribuer immédiatement. Pour utiliser tout le temps, je vais commencer immédiatement.

Je voudrais tout d'abord faire l'historique des négociations entre le Syndicat du transport de Montréal, employés du service d'entretien, le Syndicat des employés de bureau et le Syndicat du transport de Montréal, section des caissiers, et la Commission de transport. Un historique a été fait tantôt, mais je pense qu'il y a quelques éléments à y ajouter.

La commission me permettra, si elle le veut bien, que je lise un texte que vous retrouverez dans le document que nous distribuons présentement. Comme il y a quelques explications qui doivent s'ajouter, je les ajouterai tout en me référant au texte.

Le 9 décembre 1974, la commission écrivait à M. Jacques Beaudoin, président du Syndicat du transport de Montréal, employés des services d'entretien, l'invitant à produire les demandes syndicales pour que les négociations débutent en mars 1975 et, ceci, dans le but de renouveler la convention collective avant la date d'expiration, le 11 juillet 1975. C'est l'annexe 1 que vous trouverez dans le document que nous avons distribué.

Notre philosophie, à la commission de transport, est de tenter de régler les conventions collectives aussi près que possible de la date d'expiration de la convention collective. Nous croyons malheureux que des employés aient à travailler durant des périodes de six ou huit mois et même plus longtemps sans savoir pour quel salaire ils travaillent. C'est dans cet état d'esprit que, sept mois avant la fin de la convention collective, nous avons invité les dirigeants des divers syndicats à nous présenter, dès le début de 1975, les demandes quant au renouvellement des conventions collectives, afin de commencer les négociations en mars, en vue d'arriver à un règlement pour le 11 juillet ou une date aussi rapprochée que possible du 11 juillet.

On verra tantôt, avec les documents que nous soumettons, que le blâme qu'on a fait porter à la commission de transport tantôt n'était nullement justifié.

Je fais lecture de l'annexe 1, parce qu'il y a sûrement des personnes dans cette salle qui n'ont pas ce document. C'est une lettre datée du 9 décembre, adressée à M. Jacques Beaudoin, président du Syndicat du transport de Montréal, section garages et entretien.

"Suite aux différentes conversations que nous avons eues sur le sujet mentionné en rubrique, c'est-à-dire les négociations pour le renouvellement de la convention collective 1975, nous vous avisons qu'il serait souhaitable que les négociations pour le renouvellement de la convention collective échéant le 11 juillet 1975 débutent vers le début de mars 1975. A cette fin, auriez-vous l'obligeance de nous faire parvenir les amendements et les demandes que vous avez à proposer dans les meilleurs délais, afin que nous puissions les évaluer et débiter les négociations à la date susdite".

N'ayant reçu aucune réponse de la partie syndicale en date du 15 avril 1975, la commission lui écrivait à nouveau afin de lui réitérer les mêmes demandes.

Soit dit en passant, il y a un autre syndicat, avec lequel nous en sommes venus à une entente récemment, qui s'est rendu à notre invitation et a soumis ses demandes au mois de février. Les négociations se sont poursuivies et le règlement est intervenu il y a quelques semaines. Je fais lecture de l'annexe 2 qui était un rappel à ce même syndicat, en date du 15 avril, toujours adressée à M. Jacques Beaudoin, président de ce syndicat, qui se lit comme suit: "Le 9 décembre 1974, je vous faisais part que la commission était désireuse que les négociations pour le renouvellement de la prochaine convention collective débutent vers le début de mars 1975 afin de tenter à en arriver à une entente pour la date de terminaison de la convention collective, soit le 11 juillet 1975. Nous n'avons reçu aucune suite à cette lettre et la présente a pour but de vous demander quand vous entendez commencer les prochaines négociations."

Le 17 avril 1975, M. Beaudoin fit part à la commission que le projet syndical serait terminé et déposé vers la fin d'avril. Le 12 mai 1975, nous avons reçu la partie du projet syndical portant sur

les clauses générales. A l'annexe 3 se trouve la lettre de couverture qui est signée par la Fédération des employés du service public Inc. (CSN).

"Re: renouvellement des conventions collectives entre le Syndicat du transport de Montréal (section garages et entretien) (CSN), Syndicat des employés de bureau et Syndicat des employés du Transport de Montréal (section caissiers)

versus
CTCUM.

expirant le 12 juillet 1975.

"Monsieur, les conventions collectives citées en rubrique se terminent le 12 juillet 1975 et nous vous informons de notre intention de négocier leur renouvellement en y apportant des modifications.

D'abord, les trois unités de négociation affiliées à la CSN entendent négocier les clauses communes à une table unique dans le but évident d'accélérer la négociation desdites clauses et de retrouver une certaine uniformité dans les textes applicables à tous les employés par la présente convention collective.

"Dans le cas des clauses particulières à chacune des unités de négociation, le document des demandes de modifications sera déposé d'ici dix jours environ ou lors de l'étude de ces chapitres.

Nous sommes disponibles pour une première séance de négociations à l'une des dates suivantes, soit le 28 ou 29 mai, 2, 3 ou 6 juin 1975. L'ordre du jour serait de fixer un calendrier de négociation et d'échanger nos points de vue sur le document des clauses communes." C'est signé par MM. Beaudoin, Maynard, Tessier et Cayer.

Les clauses particulières ne nous furent soumises que le 17 juin 1975. C'est l'annexe 4 qui était la lettre de couverture. Alors, je tiens à signaler que, pour une convention collective qui expirait le 11 juillet — nous avions, depuis le mois de décembre, demandé les exigences syndicales — finalement, nous avons reçu les clauses particulières le 17 juin dans une lettre adressée par M. Cayer qui se lit comme suit: "Pour faire suite à la dernière rencontre de négociation à la table commune, veuillez trouver sous pli deux copies de projets de clauses particulières au nom de chacune des unités de négociation citées en rubrique. Nous apprécierions recevoir la confirmation de la prochaine date de négociation pour la table commune dont la date proposée était le 4 juillet 1975."

Alors, je pense que les membres de cette commission voient par ces documents que la commission a fait preuve d'un désir assez marqué de procéder rapidement à ces négociations. Je n'accepte pas facilement, pour ma part, qu'on se fasse dire que si nous sommes rendus aujourd'hui près du dénouement, c'est à cause de nous.

Même si le projet syndical de convention était incomplet, la commission entama les négociations directes dès le 12 mai 1975 dans le but d'accélérer le processus des négociations. Au cours des négociations directes, les représentants syndicaux déclarèrent n'être mandatés pour modifier aucune des demandes votées en minicongrès par le front commun.

Devant une telle attitude et, après étude des demandes syndicales, la commission de transport, n'entrevoiant aucun terrain d'entente possible, demanda, le 23 juin 1975, les services d'un conciliateur. C'est l'annexe 5, et tantôt j'inviterai le directeur des relations industrielles, M. Jacques Guilbault, à dire quelques mots quant à cette demande, qui se lisait comme suit, en date du 23 juin, adressée au ministre du Travail: "La présente a pour but de vous faire part que les négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective liant les parties précitées ont été entamées le 12 mai 1975. Jusqu'à cette date, les négociations se sont poursuivies sans succès, et nous ne croyons pas qu'elles puissent être complétées dans un délai raisonnable. En conséquence, conformément à l'article 42 du code du travail, la CTCUM vous prie de nommer un conciliateur pour rencontrer les parties, afin d'effectuer une entente dans les plus brefs délais possible."

Vu que la majorité des clauses normatives maintenues par le syndicat aurait pour effet d'entraver sérieusement la bonne marche des opérations, la commission considère les amendements inacceptables. Pendant la période de conciliation, la partie syndicale a toujours maintenu ses positions en invoquant que le mandat des négociateurs syndicaux les empêchait de modifier quelque demande que ce soit. Quant aux clauses pécuniaires qui ont pu être évaluées, le pourcentage d'augmentation du coût des demandes syndicales s'élève à 91%, et ce, pour un contrat d'un an, ce qui équivaldrait à une augmentation de coûts de \$9,500 par employé, et ce, pour une période d'un an. C'est l'annexe 6 que vous avez dans le cahier, sans jeu de mot, et je demanderai tantôt au trésorier, M. Bouvrette, d'expliquer ce tableau.

Les clauses évaluées ne représentent que le tiers de ces demandes syndicales à incidence pécuniaire, et l'énumération des clauses non évaluées apparaît à l'annexe 6 également, c'est-à-dire les clauses à incidence pécuniaire évaluées apparaissent à l'annexe A et, à l'annexe B, vous avez une longue kyrielle de clauses à incidence pécuniaire qu'il ne nous est pas possible d'évaluer, pour des raisons assez évidentes.

Depuis 1964, ce syndicat et la commission de transport ont toujours comparé les taux de salaires payés aux employés de la commission à ceux payés aux employés de la ville de Montréal qui ont des fonctions comparables. Vous retrouvez ces comparaisons à l'annexe 7.

De plus, la commission a toujours tenu compte du contenu des conventions et des salaires payés dans les entreprises qui ont une certaine affinité avec la commission de transport. Référence, annexe 8.

Sur cette base de comparaison, la commission a fait une offre le 20 août 1975, dans le but de renouveler la convention collective avec cette unité de négociation, et vous trouverez cette offre à l'annexe 9. Je voudrais vous la lire au complet. Elle est datée du 20 août, adressée au syndicat du transport, division de l'entretien: "Pour faire suite aux réunions tenues soit en négociation directe, soit au stade de la conciliation, la commission

nous a mandatés pour faire une offre globale, qui doit être envisagée comme une tentative extrêmement sérieuse, dans le but de renouveler la présente convention collective de travail. La commission, en faisant ces offres globales, a pris en considération le contenu et les salaires payés des entreprises qui ont une affinité avec la commission de transport. L'étude du contenu de ces conventions révèle que les avantages sociaux et les conditions de travail dont bénéficient les membres de votre unité de négociation se comparent très avantageusement avec n'importe quel corps de l'entreprise publique ou privée.

Quant aux salaires, nous avons noté que depuis 1964, votre syndicat a toujours réclamé la parité de salaires avec les employés de la ville de Montréal qui exercent des fonctions comparables.

L'étude des salaires payés à la ville de Montréal révèle que l'écart moyen pour des employés qui ont une occupation comparable est d'environ 10%. Pour ne citer que deux exemples, mentionnons le taux de salaire payé à un manoeuvre qui est de \$4.22 à la commission et de \$4.65.5 à la ville de Montréal; le taux d'un mécanicien d'appareil motorisé à la ville de Montréal est de \$5.79 l'heure, tandis que le taux moyen payé pour une occupation semblable à la commission est de \$5.37 l'heure.

Nous avons fait aussi l'étude des salaires payés dans les autres corps publics et nous pouvons affirmer que nos taux de salaires sont, dans la majorité des cas, supérieurs. Un échantillonnage des taux de salaires payés actuellement dans certaines entreprises privées importantes révèle que nos salaires sont légèrement inférieurs à la moyenne, mais que cette situation cesserait d'exister, si l'on tient compte de la présente offre.

D'autre part, nous notons que dans ces entreprises, les avantages sociaux sont de beaucoup inférieurs à ceux dont les employés de votre unité bénéficient actuellement. En dernier lieu, nous notons que votre syndicat a formulé de nombreux amendements sur le contenu des clauses normatives. Nous vous avons fourni les raisons qui motivent la commission à ne pas accepter ces amendements et d'autre part, nous espérons que les explications que nous vous avons fournies, concernant les amendements patronaux, se sont avérées satisfaisantes.

C'est pourquoi la commission considère comme final le projet de convention collective qu'elle vous a transmis le 24 juillet 1975. Clauses à incidence pécuniaire. A ce chapitre, nous notons que votre syndicat demande, pour les clauses qui peuvent être évaluées, une augmentation de salaire et des augmentations d'avantages sociaux ou de conditions de travail qui équivalent environ à une augmentation de coût de 91% soit une somme de \$9,500 par employé et ce, pour une convention collective d'une durée d'un an.

Nous avons aussi noté que les seuls arguments que vous avez invoqués pour justifier vos demandes, ont été les besoins des travailleurs, ainsi que la hausse du coût de la vie. Comme nous le mentionnons, au début de cette lettre, la

commission a pris en considération les avantages sociaux et les salaires payés dans les entreprises qui ont une affinité avec la commission de transport ainsi que celles du secteur public et privé.

En fonction de ce qui précède, et comme nous le mentionnons au début de cette lettre, la commission nous a mandatés, pour faire une offre globale. Offre qui doit être envisagée comme une tentative extrêmement sérieuse, dans le but de renouveler la présente convention collective de travail. Cette offre est la suivante: Premièrement, augmentation générale de 12%, et ce, à compter du 12 juillet 1975. Deuxièmement, augmentation générale de 11%, et ce, à compter du 12 juillet 1976. Troisièmement, l'octroi d'un jour chômé et payé additionnel, soit le lundi de Pâques. Quatrièmement, quatre semaines de vacances après douze ans, cinq semaines de vacances après vingt-deux ans. Cinquièmement, durée de la convention, deux ans, à compter du 12 juillet 1975.

Cette offre représente une augmentation de salaire générale de 24.3% en excluant les améliorations consenties au chapitre des vacances et la journée de fête additionnelle. Ces augmentations de bénéfice représentent environ 1%. Le taux de journalier et de l'homme de métier qui est actuellement de \$4.22 et \$5.37 respectivement l'heure, sera porté, à compter du 12 juillet, à \$4.73 et \$6.01 respectivement.

Le salaire horaire moyen passera, le 12 juillet 1975, de \$4.83 à \$5.41 et, le 12 juillet 1976, de \$5.41 à \$6. Le coût global que représentent ces augmentations pour la commission de transport est de \$7,125,000 pour environ 1,780 employés, ce qui équivaut à une augmentation de coût moyen de \$4,003 par employé et ce, pour une période de 24 mois.

D'autre part, l'analyse des avantages sociaux nous révèle que ces derniers coûtent actuellement à la commission de transport environ 50% du salaire moyen d'un employé de l'unité de négociation pour laquelle nous négocions présentement. Si l'on considère les salaires payés pour des postes comparables, en incluant les avantages sociaux, le coût à l'heure de travail se compare très avantageusement pour l'employé de la commission de transport avec celui de l'entreprise publique et du secteur public. C'est pourquoi la commission de transport ne croit pas qu'il soit justifié d'améliorer d'autres avantages sociaux à l'exception de l'amélioration du système de vacances et l'addition d'un jour chômé et payé.

Ces offres furent rejetées le même soir et, lors de réunions de conciliation subséquentes, le syndicat s'en est toujours tenu à ses demandes originales tant du côté pécuniaire que du côté normatif. Le nombre des clauses encore en suspens s'élève à 152. Je tiens à le répéter: Le nombre des clauses encore en suspens s'élève à 152. Devant une telle attitude, la commission ne croit pas à la possibilité de règlement, à moins que le syndicat ne fasse une contreproposition raisonnable qui pourrait servir de base à un règlement. Il est à remarquer que les employés de la commission bénéficient de taux de salaire nettement supérieurs à la

moyenne de ceux de l'industrie manufacturière de la région de Montréal (voir annexe 10) et jouissent d'avantages sociaux plus élevés.

Les négociations avec le syndicat des employés de bureau ne sont pas plus avancées que celles avec les employés des services d'entretien en ce qui concerne les clauses particulières. La commission s'est entendue avec le syndicat du transport de Montréal, section caissiers, sur la presque totalité des clauses propres à cette unité. Quant aux demandes pécuniaires de ces deux syndicats (annexes 11 et 12), elles sont tellement extravagantes que la commission doit maintenir une position semblable à celle adoptée à l'égard du syndicat du transport de Montréal, employés des services d'entretien, et s'en tenir aux offres faites le 19 août 1975 au syndicat des employés de bureau (annexe 13) et, le 27 août 1975, au syndicat du transport, section caissiers, offres qui étaient verbales.

Les membres de la commission de transport sont bien conscients de leurs responsabilités envers leurs employés, mais également envers les contribuables. Ils savent qu'ils administrent des fonds publics jusqu'à un certain point. Il n'y a qu'une partie des revenus ou des dépenses de la commission de transport qui sont couverts à même les revenus de cette commission. Alors, la commission de transport doit puiser chez les contribuables une partie très importante de ses revenus. En tant qu'administrateurs ayant à utiliser l'argent public, nous croyons que nous avons deux responsabilités: la première de traiter nos employés de façon juste et équitable en tenant compte de la situation économique, de la situation de la région de Montréal et également de la province de Québec. D'autre part, nous devons utiliser l'argent du public à bon escient. C'est dans cet esprit que nous avons fait les propositions au mois d'août dernier.

A ce moment-ci, je demande la permission à cette commission d'entendre M. Guilbault qui commentera l'annexe 5 et la demande que nous avons adressée au ministère du Travail le 23 juin pour qu'un conciliateur soit nommé, demande qu'on a semblé nous reprocher il y a quelques minutes. Messieurs, si la commission le permet, M. Jacques Guilbault prendra maintenant la parole.

Le Président (M. Séguin): Oui, M. Guilbault.

Particularités

M. Guilbault (Jacques): M. Pepin a fait un résumé, il y a quelques instants, qui est assez fidèle, des clauses qui sont en suspens. Au cours des négociations directes, le comité de négociation syndical a toujours maintenu ses demandes en affirmant que ces dernières étaient votées en mini-congrès et qu'il n'avait pas le pouvoir de les modifier de quelque nature que ce soit. Nous avons soumis certains amendements et nous avons eu exactement la même réception, à l'effet que les amendements n'ont pas été acceptés et ont été rejetés du revers de la main. Ce n'est pas de gaieté

de coeur qu'on a demandé la conciliation, mais simplement parce qu'on réalisait qu'en négociation directe il ne pouvait y avoir aucun terrain d'entente.

M. Pepin a expliqué les demandes syndicales, a expliqué les motifs de ces demandes syndicales, la réception qu'avait ces demandes syndicales. J'aimerais, à ce moment-ci, faire une nomenclature et expliquer le contenu et le pourquoi des demandes patronales.

A l'article 5, nous demandons une modification du régime syndical. Il est vrai que nous demandons 45 jours pour changer le régime syndical, pour changer la cotisation syndicale. Il est arrivé, au cours de la dernière convention, certains changements. Nous n'avons pas eu de copie de résolution de la partie syndicale et les changements étaient censés être faits pour la semaine suivante.

Devant le nombre considérable d'employés que nous avons, c'est pratiquement impossible de changer du jour au lendemain la cotisation syndicale sur réception d'un avis seulement. De plus, lorsque cette cotisation syndicale a été changée, on a eu certaines contestations d'un groupe d'employés alléguant que le changement dans la cotisation syndicale n'était pas fait selon la constitution du syndicat. Pour pallier à cet état de choses, nous demandons au syndicat de nous envoyer une résolution de leur assemblée générale qui leur permet de changer les cotisations. Ce sont les deux choses que nous demandons à changer dans la question de régime syndical.

A l'article 6, nous demandons qu'un avis de 24 heures nous soit donné pour libérer les employés pour activités syndicales. Dans le passé — la situation est un peu meilleure aujourd'hui — nous avons un appel téléphonique. Libère tel gars pour cet après-midi, par exemple. Nous étions obligés de remplacer cet employé, souvent à temps et demi et souvent, dans certains cas, l'ouvrage ne se faisait pas parce que nous n'avions pas d'employé pour combler ce poste.

Au sujet des congés payés, nous demandons que l'employé se présente au travail la veille, la journée et le lendemain de la fête. Nous avons noté que 75% ou 76% de nos absences, d'une durée d'une journée ou moins, étaient le jour précédant une fête ou le jour suivant une fête.

Nos opérations sont assez continues et sont souvent faites en équipes. Pour la bonne marche des opérations, lorsqu'un employé ou deux employés sont absents, l'équipe ne peut pas travailler parce qu'elle ne peut pas se rendre sur les lieux de travail. Ou encore vous remplacez l'employé qui ne se présente pas au travail au taux de temps supplémentaire. C'est une clause qui est assez courante, tant dans les services publics que dans l'entreprise privée, et qui a été consentie ailleurs. La raison est fondamentale, c'est pour assurer la bonne marche des opérations.

M. Pepin a déclaré aussi que la commission demandait que les congés en maladie soient accordés après la deuxième journée de travail. Il n'avait pas la date exacte de la modification de

l'article. La date exacte était 1973. Alors, depuis 1973, nous avons noté que les absences d'une journée ou moins avaient augmenté de 45% à 78%, que le taux d'absentéisme avait grimpé de 5% et 6% à 8% et 9%. Encore là, dans les usines comme pour les chauffeurs d'autobus, ce sont des assignations continues. Ce sont des gars qui doivent se rendre au travail et, s'ils ne sont pas au travail, il faut dans la majorité des cas, les remplacer. L'employeur est alors pénalisé pour les remplacer au taux de temps supplémentaire ou l'ouvrage ne se fait pas.

Dans la procédure de grief, la commission ne demande pas ou pratiquement pas de modifications, à l'exception des arbitres, comme a dit M. Pépin, et on pourrait s'entendre là-dessus. Ce n'est pas une difficulté majeure.

Dans les accidents de travail, la commission paie 100% du salaire, lorsqu'il y a incapacité totale. La Commission des accidents de travail paie 75% du salaire, jusqu'à un maximum de \$9,000 par année. Tout ce qu'on demande, c'est que, lorsqu'un employé a un accident, la commission statue si c'est un accident de travail ou non; ensuite, nous lui paierons son salaire rétroactivement à la date de son accident.

Je pense que l'autorité compétente pour décider si c'est un accident de travail ou non, c'est bien la commission qui est créée pour ça, c'est-à-dire la Commission des accidents de travail.

En gros, ce sont les modifications que la commission voulait apporter à la présente convention collective. Je pense que ce serait assez onéreux pour les membres de cette commission d'exposer le motif du refus des demandes syndicales, tant générales que particulières, mais on n'est pas ici pour cela, ce n'est pas une séance de négociation.

Mais, si la commission insiste, nous sommes à sa disposition pour lui expliquer les raisons ou les motifs qui nous ont amenés à refuser les clauses normatives tant du côté particulier que du côté général. Merci.

Le Président (M. Séguin): A l'ordre, s'il vous plaît! Je constate qu'il est midi trente. Nous avons convenu de suspendre nos travaux à midi trente. Je vous demanderais, M. Hanigan et vos adjoints, de vous représenter à trois heures. Nous continuerons nos travaux là où nous les avons laissés à ce moment-ci.

M. Hanigan: Merci, M. le Président.

Le Président (M. Séguin): En ce qui concerne l'offre qu'a faite M. Guilbault de donner des éclaircissements sur certaines raisons, je vous informerai à trois heures si la commission désire ou non entendre d'une façon plus approfondie ces raisons ou ces commentaires.

A trois heures, je vous indiquerai, tel que je viens de le dire, si M. Guilbault doit y aller plus profondément pour certaines choses.

M. Hanigan: M. le Président, puisqu'il y a d'autres parties de mon exposé que je voudrais voir approfondir, tantôt par M. Bouvrette, tantôt par M. Guilbault, j'aimerais bien que la partie patronale puisse continuer son exposé à quinze heures.

Le Président (M. Séguin): Bien sûr. La commission suspend ses travaux jusqu'à quinze heures.

(Suspension de la séance à 12 h 30)

Reprise de la séance à 15 h 15

M. Séguin (président de la commission permanente du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration): A l'ordre, messieurs!

Au moment de la suspension de nos travaux, vous aviez la parole. A ce moment, il était question à savoir si vous deviez ajouter quelque chose tel que vous l'aviez suggéré vous-même à un moment donné dans votre exposé, disant que vous auriez peut-être des précisions à faire, mais que vous ne trouviez pas que c'était nécessaire à moins que la commission ne le demande. Alors, je laisse ces questions à votre discrétion, à vous d'en parler ou de ne pas en parler. Vous m'avez indiqué, lorsque je vous ai parlé tout à l'heure, que vous aviez d'autres points à faire sur votre exposé général ou d'ordre général. Alors, faites à votre guise. Entrez dans certains détails que vous voudriez toucher ou bien continuez dans votre exposé d'ordre général ou encore faites les deux. Vous êtes complètement libre.

M. Guilbault (Jacques): Ce matin, je faisais état des demandes patronales. J'en ai omis deux, premièrement celle de la grève et de la contre-grève qu'on demande dans le contrat des caissiers et de l'entretien. Depuis l'arrêt de travail d'août dernier, nous avons eu trois arrêts de travail illégaux dans l'entretien. Nous croyons qu'une convention collective, lorsqu'elle est signée, lie les parties et que tout arrêt de travail ou lock-out est illégal. Nous savons qu'un tel article se retrouve dans le code du travail, mais simplement nous voulons et nous dirons que les officiers syndicaux qui signent la convention ou les officiers syndicaux qui sont élus après la signature de la convention reconnaissent ce principe.

Concernant le droit au grief dont on a parlé ce matin, nous croyons fermement qu'une convention collective lie deux parties, qu'une convention collective comporte des droits et des obligations pour les deux parties. Nous ne voyons pas pourquoi le syndicat refuserait un tel article. Au lieu de prendre une décision unilatérale, la partie patronale pourrait formuler un grief, grief qui pourrait être entendu devant un tribunal d'arbitrage comme n'importe quel grief. Ce droit qu'on considère comme le nôtre a été refusé à la partie patronale en juin 1974, si ma mémoire est fidèle, juillet 1974.

Nous avons la prétention qu'un tel article voulait dire quelque chose, le syndicat niait notre prétention, avec le résultat que nous avons formulé un grief. Le syndicat a contesté notre droit au grief, ce qui veut dire que nous aurions été obligés, dans les circonstances, d'aller devant la cour Supérieure pour faire reconnaître notre droit au grief, ce qui aurait retardé l'audition de ce différend de deux ou trois ans.

Comme nous le disons, au lieu de prendre une décision unilatérale qui, selon les prétentions du syndicat, amène des difficultés, nous croyons que ce serait plus simple et dans les intérêts des deux parties de formuler un grief qui serait reçu en

bonne et due forme et étudié selon la procédure prévue à la convention.

On a parlé ce matin des employés qui ne seraient pas tenus de traverser les piquets de grève. La prétention qu'on a fait valoir était que, par solidarité pour des confrères, le droit aux employés de ne pas traverser les piquets de grève leur soit reconnu. Ce qu'on a oublié d'ajouter, c'est que la demande syndicale est de toucher le plein salaire dans ces cas. Deuxièmement, nous avons sept syndicats, sept conventions collectives à l'intérieur de la commission. Il suffirait d'un syndicat pour bloquer l'activité de la commission dans son entier. Si ce principe était reconnu, il s'agirait qu'il y ait un piquet de grève, à une porte, pour immobiliser tout l'entretien, les caissiers, le bureau. En plus de cela, on demande que ces employés touchent leur plein salaire.

En plus du montant ou de l'incidence pécuniaire qui est attachée à cette demande, qu'on ne peut évaluer, cela apporte un préjudice sérieux à la bonne marche de l'entreprise. On a fait valoir aussi, ce matin, la sécurité d'emploi. A ce chapitre, le syndicat ne demande aucune mise à pied pour manque de travail. On vient de traverser quelques journées d'étude faites par les chauffeurs d'autobus et opérateurs de métro. Si cet arrêt de travail s'était prolongé, c'était évident qu'il y aurait eu un groupe d'employés dont les services ne seraient plus requis.

On a beau nettoyer le métro, après douze jours de nettoyage, le métro est assez propre pour que, franchement, on se demande pourquoi on garde les nettoyeurs. Cela s'applique à toutes les classifications.

L'autre sujet dont on a parlé, c'est aucune perte de salaire, si certains circuits de métro ou d'autobus sont paralysés par force majeure. Quelle est la définition de force majeure? Une tempête de neige, n'importe quoi peut être considéré comme force majeure. Cela donne lieu à de l'interprétation. Si un circuit d'autobus est paralysé par force majeure, vous voyez les conséquences encore sous opération et, encore là, nous sommes obligés de payer, la demande syndicale est à l'effet de payer les employés. Or, ce n'est pas évaluable, parce qu'on ne sait pas combien il y a de tempêtes de neige dans un an qui pourraient paralyser certains circuits d'autobus.

Voici en quelques mots les demandes que nous avons faites au syndicat et quelques réflexions sur certaines clauses dont a fait mention M. Pepin ce matin. Je sais que M. Bouvrette doit faire certains commentaires sur les coûts que nous avons à évaluer. Par après, je serai à la disposition de la commission pour répondre aux questions sur les offres que nous avons faites au syndicat.

Merci.

Le Président (M. Séguin): M. Lawrence Hanigan.

M. Hanigan: M. le Président, je voudrais maintenant que la commission donne la parole à M. Jacques Bouvrette, trésorier, qui a participé acti-

vement aux négociations, pour expliquer à la commission les chiffres qui apparaissent à l'annexe 6, c'est que, dans certains milieux, on met en doute le montant ou le pourcentage de 91% de coûts à la Commission de transport, si les demandes syndicales étaient acceptées. Ce montant de 91% représenterait à la commission un coût par employé de \$9,500 pour une année. Il y a également le fait qu'il y a beaucoup de clauses, environ les deux tiers des clauses, des demandes syndicales qui ne peuvent pas être évaluées. Je demande donc que M. Bouvrette soit entendu, afin de nous démontrer et j'espère à la satisfaction de tous, que ces chiffres sont bien fondés.

Le Président (M. Séguin): M. Bouvrette.

M. Bouvrette: M. le Président, M. le premier ministre, M. le ministre, messieurs les députés, messieurs. Comme l'a mentionné M. Hanigan, il est arrivé à maintes reprises que la partie syndicale mette en doute la méthode de calcul qui est utilisée.

Je veux vous donner certains exemples — je vais passer la liste — mais, pour faire ces calculs, nous avons toujours pris la position que nous étions conservateurs dans l'évaluation des demandes syndicales.

Par exemple, le premier article: l'augmentation générale de 55%. Les résultats que donnent ces calculs sont basés sur les résultats de l'année 1974. En 1976, le nombre d'employés d'entretien augmentera d'au moins 300 personnes. Ces chiffres ne reflètent aucunement cette augmentation, parce qu'au moment où nous avons fait ces calculs ce n'était qu'une évaluation des besoins de 1976. En 1974, la masse salariale — et ceci se confirme dans les états financiers — a été de \$18,450,000 pour le personnel d'entretien, dont \$17,987,000 varient avec le salaire de base. Par exemple, la prime de nuit, qui est un montant fixe de \$0.15 l'heure actuellement, n'est pas reliée à l'augmentation de salaire telle que demandée. Il y a eu une demande subséquente qui fait varier la prime de nuit, mais le calcul de 55% ne se fait pas sur la prime de nuit. Si on multiplie \$17,987,000 par 55%, on arrive à \$9,892,000.

Les vacances payées additionnelles, c'est un sujet qui est extrêmement litigieux. La partie syndicale nous fait remarquer que des vacances, cela ne coûte rien.

Si on poursuivait ce raisonnement, on pourrait donner trois mois, quatre mois, cinq mois de vacances à tout le monde. Mais l'opération de la commission est quand même une opération continue. Même si nous pouvons utiliser moins de personnel en été, nous en sommes rendus à un point que toute augmentation de vacances signifierait une augmentation de personnel. Cette philosophie de vacances payées additionnelles qui ne coûtent rien existait il y a plusieurs années lorsque, dans certaines fonctions publiques, on avait probablement plus de personnel que requis. Mais au coût de la main-d'œuvre que nous avons à payer, la commission est consciente que les employés à ne

rien faire sont un luxe que la population ne peut se permettre.

Les crédits de jours de maladie augmentés à 21 jours. Le système de banque de congés de maladie qui existe à la commission est actuellement de 15 jours cumulatifs par année. Les jours qui s'accumulent depuis 1967 sont payables au départ de l'employé, si, non pris durant la carrière, au taux de départ de sorte que, si nous augmentions l'accumulation de quinze jours à 21 jours, il en coûterait six jours de plus par année par employé.

Le calcul de plans d'assurance-vie et de maladie payés à 100% par la commission pour les employés actifs est extrêmement facile à faire. Il s'agit d'ajouter le même coût qu'actuellement pour la commission pour trouver ce que serait le coût additionnel. Je veux aussi faire remarquer à la commission que toutes les demandes, sauf l'augmentation générale, sont évaluées en fonction du salaire demandé. A l'article 3801, deux employés libérés en permanence sans retenue de salaire et chaque directeur syndical quatre heures par semaine, cela aussi est extrêmement facile à calculer.

L'article 41.01 où la journée de travail de 8 heures, moins les pauses-café, moins les périodes de repos, serait amputée d'une demi-heure pour la période de repas, obligerait la commission à augmenter son personnel afin de garder la même productivité.

J'en arrive aux cinq minutes et d'autres cinq minutes que M. Pepin a mentionnées ce matin qui se trouvent des périodes de repos additionnelles, mais M. Pepin a aussi mentionné que dans le contrat d'entretien, il y a une clause de charge de travail et, à ma connaissance, lorsqu'on invoque une clause de charge de travail, on invoque aussi les périodes de repos qui sont prévues aux conventions collectives. Si la commission peut se permettre de donner des cinq, dix ou quinze minutes de repos additionnelles sans affecter sa productivité, c'est que la productivité n'est pas ce qu'elle devrait être. Mais je suis certain que les employés d'entretien croient que leur productivité est ce qu'elle devrait être.

L'article 44.01, la prime de 25% pour le travail effectué le samedi. Je pourrais vous donner les détails du calcul. Nous savons combien il y a d'heures de travail effectuées le samedi, surtout dans les garages de service et le coût est de \$155,000. La prime de 50% pour le travail effectué le dimanche, actuellement la commission paye 25%, ce serait donc un autre 25% additionnel aux 25% actuels, les cédulas de travail étant les mêmes le dimanche que le samedi dans les garages de service, le coût en est le même. La prime de nuit de \$0.50 l'heure est aussi facile à évaluer, nous savons ce qu'en coûte \$0.15 l'heure. Nous faisons la règle de trois en divisant le coût actuel par 15, en multipliant par les \$0.25 additionnels pour en arriver aux \$353,000.

L'article 46.05, une prime de \$150 pour utilisation d'outils personnels. Il y a actuellement 1,115 employés à la commission qui fournissent leurs outils, comme cela existe dans la plupart des en-

droits dans le secteur public et privé; à \$150, cela représente \$167,000.

La prime de \$0.50 l'heure pour le nettoyage de pièces à la vapeur et autres, il y a 34 employés, actuellement, qui font ce travail, ce qui représenterait \$35,000 par année.

L'article 51.01, aucun salarié ne peut être classé apprenti durant plus de deux ans. Actuellement, les taux d'apprentissage vont jusqu'à quatre ans, je crois, et à ce moment-là, si cette clause était acceptée, l'employé atteindrait la classification d'homme de métier dès la fin de sa deuxième année.

L'article 53.01, dépanneur en tunnel, journée de huit heures, avec une demi-heure de repas comprise à taux double, ceci représente une somme de \$5,400.

Si vous permettez, maintenant, nous allons passer aux clauses non évaluées. J'essaierai de vous fournir les raisons pour lesquelles nous n'avons pas évalué ces clauses.

Les congés sociaux payés par la commission, vous comprendrez qu'il est extrêmement difficile d'estimer le nombre de décès, mariages, ordination — ordination est probablement plus facile — qu'il peut y avoir dans une année.

L'article 4.05...

M. Burns: Cela coûte moins cher qu'avant.

M. Bouvrette: Mais les décès coûtent plus cher qu'avant.

M. Burns: Les naissances, cela coûte moins cher qu'avant.

M. Bouvrette: L'article suivant aussi coûte moins cher.

L'article 4.05, à l'occasion de maternité équivalant au salaire de la septième et huitième semaines après l'accouchement.

L'article 5.01, comparution en cour ou à une enquête, taux et demi en dehors des heures régulières, minimum huit heures, journée de congé taux et demi, minimum, journée complète. On ne sait pas combien il y aura de comparutions dans une année et nous n'avons pas de statistiques sur les années précédentes.

C'est la même chose pour l'article 5.03 ainsi que pour l'article 5.05. Selon l'article 6.02, actuellement, la banque en maladie est créditée d'une journée et quart par mois pour chaque mois complet de service. Lorsqu'il y a grève, la journée correspondant au mois de grève est amputée de la banque en maladie. Vous comprendrez qu'il est extrêmement difficile, même quand il y a une convention collective en vigueur d'estimer ce que sera le coût l'année suivante. Tous les coûts reliés à des visites médicales commandées par la commission sont à ses frais. Si la commission acceptait une telle clause, il y aurait des risques d'épidémie chez les employés. Les honoraires d'un troisième médecin sont payés par la commission si l'employé obtient gain de cause. Jusqu'ici, les honoraires sont payés à 50%. S'il y avait ab-

sence de maladie dans la famille, ce serait à la commission de payer le certificat médical démontrant que la femme ou les enfants sont malades pour une ou deux journées. Jusqu'ici, on n'exige un certificat médical que lorsqu'il y a vraiment une certaine période de maladie qui existe.

Quant à l'abolition de la limite de 230 jours dans l'accumulation des jours en maladie, les employés ont atteint maintenant un maximum de 210 jours. Ce que coûteraient ces 230 jours, on ne peut l'évaluer parce que nous ne savons pas comment continueront à s'accumuler ces jours en maladie.

L'article 702 auquel M. Pepin s'est référé ce matin dit que nous payons les accidentés du travail avant le jugement de la Commission des accidents du travail, mais si l'employé n'est pas reconnu par la CAT, comme ayant eu un accident de travail, la commission ne sera pas autorisée à aller récupérer les sommes que l'employé aurait reçues durant la période présumée d'accident de travail.

L'article 707. L'employé ne pourra être déclassifié, mis à pied ou subir une diminution de salaire à la suite d'un accident de travail. Il arrive que la CAT décrète une incapacité permanente partielle qui peut aller de 1% ou de 5% à 70%. A ce moment, de la façon que la clause est rédigée, la commission devrait conserver le même salaire à l'employé, plus l'incapacité payée par la CAT. La disqualification pour raisons médicales. Il y a un comité qui siège actuellement...

M. Burns: M. Bouvrette, je m'excuse. M. le Président, si vous me permettez, ce n'est pas une question que je veux poser à M. Bouvrette. Je veux seulement savoir si j'ai bien compris ce qu'il vient de dire. La demande syndicale serait, à votre avis, de maintenir le pourcentage, l'incapacité telle qu'allouée par la Commission des accidents du travail plus le plein salaire à part. C'est comme cela que je l'ai compris. Ce que j'ai compris de la demande syndicale, je m'excuse et je ne veux pas entreprendre de débat ni ouvrir une période de questions, parce que le président aime mieux qu'on attende à la fin, mais c'est parce que cela me semble très ambigu ce que vous venez de dire. Ce que j'ai compris de la demande syndicale, c'est qu'avant que la décision de la CAT ne soit rendue, à savoir si c'est, oui ou non, un accident de travail, le plein salaire soit maintenu, que, par la suite, s'il y a incapacité totale temporaire, dans la plupart des cas d'accidents le moins graves, les 25% soient comblés ou ce qui manque — parce que la commission donne 75% du salaire réel des douze derniers mois — que les 25% qui manquent soient comblés par la commission et qu'en plus, si cela excédait les \$9,000 de maximum comme gains admissibles aux fins de la Commission des accidents du travail, cela aussi soit également comblé par la commission. C'est comme cela que j'ai compris la demande syndicale. Est-ce que je me trompe?

M. Bouvrette: M. Burns, discuter avec vous de textes syndicaux... Je pense que je vous ai assez

connu pour savoir que je n'ai pas votre habileté pour interpréter les textes syndicaux, mais je veux quand même...

M. Burns: Il n'est pas question de votre habileté, ni de la mienne. Il est question d'essayer de se comprendre tout simplement.

M. Bouvrette: D'accord.

M. Burns: Je veux savoir si vous avez bien compris la demande syndicale ou si je l'ai mal comprise. Ce n'est que cela que je veux savoir.

M. Bouvrette: Tout d'abord, en ce qui concerne... On va parler des conditions qui existent actuellement. Actuellement, la commission, dans une clause acceptée en 1965 et qui n'a pas été modifiée depuis, dit que le salaire de l'employé continue à lui être versé pendant une incapacité temporaire totale.

Lorsque la CAT change l'incapacité temporaire totale à une incapacité permanente partielle, à ce moment la CAT décrète un pourcentage, un montant ou une rente à être versée à cet employé durant cette incapacité permanente partielle, quantum qui peut être modifié par la CAT sur appel de l'employé ou sur appel de l'employeur. Quant à l'autre interprétation, quelle que soit l'interprétation que je lui ai donnée là-dedans, elle n'a pas beaucoup de conséquence parce qu'on ne l'a pas évaluée.

M. Burns: M. le Président, je m'excuse encore une fois. Je veux seulement savoir comment vous évaluez — pas au sens de dollars et de cents — mais comment vous estimez, vous, la demande syndicale qui vous est faite en matière de Commission des accidents du travail.

M. Bouvrette: M. Burns...

M. Burns: C'est parce que je n'ai pas compris...

M. Bouvrette: Oui.

M. Burns: ... c'est peut-être mon erreur. Si c'est cela, je l'admets. Mais je n'ai pas compris que M. Pepin, ce matin, quand il a expliqué la demande syndicale en matière de Commission des accidents du travail, disait la même chose que ce que vous venez de nous dire, ou bien, je vous ai peut-être mal compris.

M. Hanigan: M. le Président, Lawrence Hanigan. M. Bouvrette explique les raisons pour lesquelles il ne lui est pas possible de faire l'évaluation. Si, pour quelques instants, on veut faire clarifier la position de la partie patronale sur cet article, je demanderais à M. Guilbault de l'expliquer.

M. Guilbault: C'est un...

M. Burns: Non, écoutez! Je ne veux pas... Je

veux respecter les règles que notre président de commission nous a imposées. Il a parfaitement raison. Je veux les suivre. Je ne veux pas que M. Guilbault nous réponde tout de suite. C'est parce que j'avais mal compris. Je me disais: Si vraiment on passe dans un tout autre sens... M. Guilbault, j'avais d'ailleurs une question à lui poser plus tard, mais pour le moment, en ce qui me concerne, je suis satisfait qu'on ne réponde pas à ma question et je la poserai à M. Guilbault.

M. Guilbault: Si cela peut éclaircir votre question, je l'ai ici.

Le Président (M. Séguin): Non, mais nous arrivons aux questions par la suite.
Si vous voulez continuer.

M. Bouvrette: Je suis d'accord avec M. le député de Maisonneuve. Mon explication a été des plus obscures, et si on peut l'effacer, on peut l'effacer.

M. Burns: Elle est quand même inscrite au journal des Débats.

M. Bouvrette: D'accord!

M. Hanigan: Par chance.

M. Bouvrette: Elle est corrigée par la suite, j'espère.

M. Burns: On verra.

M. Bouvrette: L'article 9.02: Disqualification pour raison médicale. Le comité actuel est augmenté de deux membres. Nous ne connaissons pas le nombre de séances que ce comité devrait tenir.

Erreur de paie de plus de \$12 bruts, remboursés le jour même, sinon un minimum de trois heures au taux régulier. Dans le moment, lorsqu'il y a une erreur, je crois que c'est \$20. L'employé nous avise et il doit être payé dans les 24 heures qui suivent. Nous croyons que, comme les employés ne sont pas tous dans le même édifice à la CTCUM, quant à l'erreur de paie, le système actuel ne pénalise pas les gens, parce que la paie est distribuée le jeudi, et il y a possibilité de corriger avant la fin de la semaine.

13.05: Arbitrage. Si le grief du syndicat est accueilli, la commission paye tous les frais. Il est extrêmement difficile de savoir combien il y aura de griefs qui iront à l'arbitrage et combien seraient soumis à cette clause. Activités syndicales, salaires des employés qui participent à des congrès syndicaux payés par la commission; je crois qu'ils sont reliés aux constitutions de chacun des syndicats; nous ne pouvons l'évaluer.

Le plan d'assurance-vie et de maladie payé à 100% par la commission pour les employés retraités. Dans le moment, les employés de la CTCUM retraités payent 100% du plan d'assurance-vie, mais ils bénéficient du taux de groupe. Pour pou-

voir évaluer une telle clause, il aurait fallu recourir aux services d'un actuaire. Les améliorations techniques ne peuvent entraîner de mises à pied même si cela affecte plus de 50% de l'unité administrative; nous ne savons pas ce qui peut se passer dans l'avenir en ce qui concerne les améliorations techniques.

L'article 22.01, transport gratuit pour services express, autobus de promenade et services spéciaux. La politique de la commission a été, en ce qui concerne ces services, d'avoir une rentabilité. Si on prend, par exemple, les services express où nous devons ajouter des autobus lorsqu'il y a un certain nombre de personnes qui utilisent ces services, le fait de permettre aux employés de voyager gratuitement à bord de ces véhicules pourrait obliger la commission à ajouter d'autres autobus.

Dans le moment, les employés payent la prime qu'on exige des usagers réguliers pour voyager à bord de ces services express, soit un double tarif. Nous demandons aux employés, à ce moment-là, de verser la différence entre le tarif régulier et le double tarif, le laissez-passer servant de base au tarif régulier.

L'article 26.01: Les employés ne seront pas tenus de traverser les piquets de grève pour toucher leur plein salaire. M. Guilbault a donné les raisons il y a quelques instants et je n'ai rien à ajouter là-dessus.

L'article 27: Augmentation automatique des salaires selon l'indice des prix, ainsi que le montant forfaitaire inclus au taux horaire du 12 juillet 1975.

Cet article est extrêmement difficile à évaluer, les économistes ne s'entendant même pas sur les projections d'augmentation du coût de la vie qui existent. D'ailleurs, ces économistes les révisent assez régulièrement.

L'article 30.01: La pleine sécurité d'emploi, avec aucune mise à pied, a des implications que je préférerais laisser à M. Guilbault. Je préférerais que M. Guilbault fournisse les explications parce qu'il est absolument impossible d'en évaluer le coût.

Aucune perte de salaire si certaines lignes d'autobus ou de métro sont paralysées par force majeure; ceci veut dire qu'il pourrait y avoir un incident, ou un accident, qui pourrait nous empêcher de fonctionner de la façon habituelle et nous serions obligés de continuer à payer ces employés.

La facturation au syndicat dans les 60 jours de la date de libération, sinon un compte serait considéré comme payé; il est très rare que les factures ne soient pas envoyées dans les 60 jours mais il pourrait arriver qu'il y ait erreur et, en conséquence, nous ne voyons pas la raison pour laquelle le syndicat serait libéré d'une dette qu'il a acceptée au moment de la libération.

Le comité de sécurité est composé de huit représentants de la commission. Cela non plus n'est pas évaluable parce qu'on ne connaît pas le nombre de séances qu'il y aurait de ce comité de sécurité.

Une assignation temporaire de plus d'une

heure d'affilée à une fonction supérieure, on paierait à ce moment-là un minimum de trois heures. Là non plus on n'a pas les statistiques qui nous permettraient d'évaluer cette clause.

L'article 41.09: Garantie minimum de huit heures par jour, même si l'employé n'exécute pas de travail assigné. C'est absolument impossible d'évaluer cette clause.

L'article 43.02: Rappel au travail. Je pense que c'est dans le cas de temps supplémentaire. Or, lorsqu'il y a tempête de neige ou quelque avarie, il arrive qu'on doive rappeler occasionnellement des employés pour effectuer des réparations ou certains travaux et, à ce moment-là, on devrait payer ces employés cinq heures minimum, temps et demi.

L'article 43.03: Appel d'urgence au travail immédiatement ou avant ou après ses heures régulières, un minimum de deux heures, ce qui veut dire qu'il pourrait y avoir deux heures payées pour un travail qui en demande peut-être dix ou quinze minutes seulement.

S'il y a une erreur dans l'attribution du temps supplémentaire, le paiement du temps sera effectué aux deux employés. Actuellement tout fonctionne d'après les numéros matricules. Si quelqu'un des garages fait une erreur dans le report du numéro matricule du temps supplémentaire, la commission, à ce moment-là, devrait payer celui qui a reçu l'argent par erreur et celui qui ne l'a pas reçu. Ce que nous faisons actuellement, c'est que, lorsque cette erreur est découverte, nous allons récupérer l'argent de celui qui ne devait pas l'avoir, nous le lui déduisons de ses paies subséquentes. Il y a une allocation d'une demi-heure au taux de temps et demi s'il y a plus de deux heures et demie de temps supplémentaire. Ce sont les employés d'entretien qui ont souvent à faire des travaux lorsqu'il y a des tempêtes de neige, par exemple, ou d'autres travaux d'urgence et nous ne pouvons évaluer cette clause.

Employés promus et rémunérés aux taux de leur nouvelle classification dès la fin de la période de 30 jours. La convention actuelle prévoit une période d'affichage et il arrive que la nomination soit retardée. A ce moment-là, il faudrait que la nomination soit considérée rétroactive, même si l'employé ne faisait pas le travail au moment où les 30 jours se sont terminés.

Prime de \$0.20 l'heure aux préposés et instructeurs à l'entraînement. Ceci est extrêmement difficile à évaluer, surtout lorsqu'on ne connaît pas les implications d'entraînement que les prolongements de métro devront exiger. A l'article 46.04, une prime de travail effectué sur des échafauds ou des échelles de plus de huit pieds. Cela prendrait peut-être un type pour mesurer les échelles en plus de la prime. C'est extrêmement difficile à évaluer.

M. Burns: Qu'est-ce que font vos contremaîtres? Ils se prennent le derrière?

Le Président (M. Séguin): A l'ordre! M. Bouvrette, continuez.

M. Bouvrette: L'enlèvement de la neige. Il y a des périodes de repos et de temps supplémentaire qui sont exigées.

A l'article 48.01, on demande des vêtements de travail additionnels, selon les besoins. Les besoins varient suivant la disponibilité, probablement.

A l'article 48.15, on demande des bottines ou des souliers de sécurité pour tous les employés, mais on ne spécifie par le nombre de fois par année.

L'article 50.06: Tout employé appelé à conduire ou à opérer régulièrement un véhicule moteur de la commission recevra le taux de salaire du conducteur du véhicule. Régulièrement, cela peut être une fois par semaine, cela peut être une fois par mois, mais lorsqu'un employé agit comme conducteur de véhicule, on lui paie la différence de salaire lorsqu'il n'est pas question seulement de déplacer un véhicule.

L'article 54.00: La cafétéria à l'usine Créma-zie; prix inchangés durant toute la durée de la convention. Nous n'avons pas modifié les prix de la cafétéria de beaucoup depuis plusieurs années, mais nous engager à une telle clause, dans une période comme celle que nous connaissons actuellement, c'est extrêmement difficile d'en évaluer le coût.

M. Hanigan: Lawrence Hanigan. M. le Président, il y a deux autres annexes qui sont extrêmement importantes et qui démontrent la justification des offres que la Commission de transport a faites, ce sont les annexes 7 et 8. Je demande la permission à cette commission que M. Guilbault explique ces annexes 7 et 8.

Le Président (M. Séguin): M. Guilbault. Merci, M. Hanigan.

M. Guilbault: Pour ces groupes d'employés, la commission s'est toujours servie, comme un de ses principaux points de repère, des contrats signés avec les syndicats de la ville de Montréal ayant des occupations similaires. C'était le principal point de repère.

Depuis que je suis à la commission, en 1966, le syndicat et la commission ont réclamé tour à tour la parité de salaires avec la ville de Montréal. En 1967, les 25% dont parlait M. Pepin étaient un rattrapage pour des fonctions similaires de la ville de Montréal. Vous noterez dans vos tableaux qu'en 1970 les taux de salaires étaient identiques, cent pour cent; c'est l'annexe 7-C. Le contrat à la ville de Montréal était en vigueur du 31 décembre 1970 au 31 décembre 1971 et la Commission de transport a signé une convention le 12 juillet 1970 et avec des taux de salaires identiques à la ville de Montréal.

L'annexe 7-B. En signant des taux de salaires identiques avec la ville de Montréal, on payait, pour la même classification, les mêmes salaires. C'était un changement avec la structure salariale qui existait à la Commission de transport. Avant 1970, les hommes de métier recevaient un taux de salaire pour quelque classification de métier que

ce soit. En 1970, il y a eu un règlement. Le règlement a été que les taux de classification seraient exactement les mêmes que ceux de la ville de Montréal, avec le résultat que les hommes de métier à la commission de transport avaient une certaine différentielle dans leur salaire, ce qui a amené une insatisfaction de la part de certaines gens de métier et, à la dernière convention, vous allez noter cela à l'annexe 7-B, le taux du manoeuvre était de \$3.75 et, à la ville de Montréal, c'était \$3.745. Par contre, il y a certaines différences dans les gens de métier et cette différence s'explique par le fait que le syndicat avait demandé que la même augmentation soit donnée, quel que soit le métier. Alors, si ma mémoire est fidèle, c'était 40, 30 et 17. Mais 40 s'appliquait à toutes les classifications.

J'ai dit tout à l'heure que la ville de Montréal était un des principaux points de comparaison et j'arrive aux bases de l'offre que nous avons faites au syndicat cette année. Cette année, nous avons examiné les salaires de certaines entreprises privées et certaines entreprises publiques qui ont une affinité avec la CTCUM.

C'est ainsi qu'à l'annexe 8 a) vous allez trouver les entreprises Bonaventure. Que sont les entreprises Bonaventure? Ce sont celles qui réparent les autobus de Provincial Transport ou Le Voyageur métropolitain. Vous allez noter que les salaires de la CTCUM sont supérieurs à ceux des entreprises Bonaventure, même si cette convention expire en 1976. Nous avons aussi étudié les salaires payés dans certains services publics, comme Hydro-Québec et les employés de la fonction provinciale. A Hydro-Québec, veuillez noter, à l'annexe 8-B), que le taux du journalier est de 10% inférieur à celui de la CTCUM avant les offres de 12% qu'on a faites, et que l'homme de métier a sensiblement le même salaire avant les offres que nous avons faites.

Dans la fonction publique, la différence va de 22% à 28%, avant encore, les offres, ne tenant pas compte des 12%. Nous avons fait aussi une comparaison salariale avec certaines villes de banlieue qui entourent la ville de Montréal, mais qui sont des contribuables de la CTCUM. L'annexe C) est une de ces villes, Montréal-Nord, et quant au taux de salaire — la convention est en vigueur du 1er janvier 1975 au 12 janvier 1975 — et la différence est de 5% à 9 1/2%. Nous avons fait aussi un échantillonnage des salaires payés dans certaines entreprises privées. C'est sûr que ce ne sont pas toutes les entreprises privées mais, là encore, notre prétention est à l'effet que nos salaires, avec les 12% qu'on offre, équivalent aux taux payés dans certaines grosses entreprises privées où on a fait un échantillonnage.

Vous allez voir, à l'annexe 7-A), la résultante de nos études. Les salaires que nous offrons, pour l'année 1975/76 — quand M. Pepin a parlé de 12% tout à l'heure, il a bien évité de dire qu'il y avait 11% aussi pour l'année suivante — le salaire du manoeuvre, qui est de \$4.655 à la ville de Montréal, est de \$4.73 à la CTCUM. Chez les gens de métier, le taux varie, mais prenons un soudeur, le soudeur a \$5.795 à la ville de Montréal en compa-

raison de \$6.01 à la CTCUM; et pour un autre métier assez typique, \$5.985 pour l'électricien, comparé à \$6.01 l'heure.

Ce sont les bases de l'offre que nous avons faites au point de vue salaire. Si on regarde les avantages sociaux, on se compare avantageusement avec tous ces corps publics, incluant Montréal.

Vous avez la caisse de retraite dont le coût, à la CTCUM, est de 12% contre 8% à la ville de Montréal. Vous avez l'assurance-vie. En d'autres mots, les avantages sociaux à la CTCUM avec l'offre que nous avons faite au syndicat, le coût à l'heure de travail est supérieur chez nous à tous les autres endroits où nous avons comparé. Le coût à l'heure reflète les primes, le salaire payé, le salaire de base et les avantages sociaux.

C'est la base de l'offre que nous avons faite au syndicat.

Le Président (M. Séguin): M. Lawrence Hanigan.

M. Hanigan: M. le Président, cela résume ou cela complète la présentation à ce moment-ci.

Le Président (M. Séguin): Je vous remercie, M. Hanigan. Je pense, avant que vous ne quittiez la table, qu'on pourrait peut-être commencer, s'il y a des membres de la commission qui ont des questions à poser sur votre exposé. Comme convenu, nous entendrons M. Pepin ensuite, lorsqu'il abordera lui-même les commentaires qu'il voudrait peut-être apporter sur ce que vous avez dit ou encore sur les sections particulières du contrat ou de la discussion.

Parmi les membres de la commission... M. le premier ministre.

Questions des députés

M. Bourassa: M. Hanigan, je ne sais pas si c'est vous ou un de vos collaborateurs qui avez dit, en employant une expression générale, que les conditions de travail étaient plus favorables que celles dans le secteur manufacturier, si je me souviens bien. Avez-vous dit cela?

M. Hanigan: Je pense, M. le Président, que j'ai effectivement dit cela dans mes remarques générales. Nous ne l'avons pas expliqué, mais vous le retrouverez à l'annexe 10 qui démontre, par exemple, qu'en 1973, les salaires moyens des hommes d'entretien de la CTCUM comparés au taux moyen de l'industrie manufacturière de la région de Montréal, à l'entretien à la CTCUM, étaient de \$4.41 alors que ceux de l'industrie manufacturière étaient de \$3.40. En 1974, le taux moyen, le salaire moyen était de \$4.71 à la commission de transport et de \$3.89 dans l'industrie manufacturière.

L'offre de la commission de transport du 20 août comporte un taux moyen de \$4.83 au 11 juillet 1975, de \$5.41 du 12 juillet 1975 au 11 juillet

1976 et de \$6.01 du 12 juillet 1976 au 11 juillet 1977.

M. Bourassa: Comment expliquer cette différence, que la CTCUM donne presque \$1 de plus que l'industrie manufacturière à Montréal? Pour les mêmes travaux?

M. Hanigan: C'est la moyenne payée dans l'industrie manufacturière, tirée des statistiques du bureau fédéral. Ce n'est pas une comparaison avec des employeurs de même nature ou de même affinité, mais c'est une comparaison avec l'industrie manufacturière dans l'ensemble.

M. Bourassa: Le député de Maisonneuve me souffle... Est-ce que cela couvre les syndiqués et les non-syndiqués?

M. Hanigan: Oui, pour les entreprises de plus de vingt personnes.

M. Burns: Cela change les chiffres.

M. Bourassa: C'est pour la région de Montréal.

M. Hanigan: C'est pour la région de Montréal. Je pense que cela tend tout de même à démontrer que les contribuables, en grande partie, viennent de ce groupe de personnes qui gagnaient \$3.89, en moyenne, en 1974.

M. Bourassa: Quel est le taux de syndicalisation à Montréal, à peu près? Moitié, moitié, je suppose? C'est un peu plus élevé qu'en province.

M. Hanigan: Oui, c'est plus élevé qu'en province, mais il me semble avoir déjà entendu dire qu'il était de 30% en province. C'est peut-être un peu plus élevé à Montréal.

M. Burns: Cela ne se rend pas à 40%?

M. Harvey (Jonquière): Globalement, 37%.

M. Bourassa: C'est une moyenne de 37%.

M. Harvey (Jonquière): 37%, globalement.

M. Bourassa: Il y a des chiffres que j'avais mentionnés privément au président de la CSN, que j'ai entendus... Je n'ai pas pu suivre toute la discussion en détail. Vous parlez d'un chiffre qui est frappant, celui de 91%. C'est une demande. Est-ce seulement sur le plan salarial ou si cela comprend les "fringes" ou les avantages?

M. Hanigan: Les 91%, je pense que le premier ministre était peut-être absent lorsqu'ils ont été expliqués en détail par M. Bouvrette.

Les clauses que nous avons pu évaluer représentent \$16,968,000 sur la masse salariale payable à l'entretien. Ce sont les clauses qui ont été éva-

luées. Il y a \$9,892,000 qui sont du salaire. Les autres sont soit des primes ou des vacances payées additionnelles ou des crédits de jours de maladie. Vous le retrouverez dans le document à l'annexe 6 A. Ce sont ces \$16,968,000 qui représentent une augmentation de la masse salariale de 91.92% ou de \$9,500 par employé pour une période d'une année.

M. Bourassa: D'accord. L'augmentation du salaire pour 1975, qu'est-ce que c'est, si on peut essayer de comparer cela?

M. Hanigan: La masse, \$9,892,000.

M. Bourassa: Je veux dire en pourcentage.

M. Hanigan: Un pourcentage de 55% pour une période de un an.

M. Bourassa: Pourquoi? Je pourrai le demander au syndicat tantôt. M n'y a pas de rattrapage là-dedans?

M. Hanigan: Non.

M. Bourassa: Il doit y avoir du rattrapage, il y a le coût de la vie.

M. Bouvrette: M. Pepin a expliqué ce matin qu'il y avait une somme de \$0.95 qui servait de rattrapage sur les \$2.65.

M. Bourassa: Cela veut dire combien dans les 55%, \$0.95?

M. Bouvrette: \$0.95 représenteraient environ 20%.

M. Bourassa: Cela serait du rattrapage, selon l'avis de M. Pepin.

M. Bouvrette: Là, je transpose les paroles de M. Pepin. J'espère que...

M. Bourassa: D'après vous, il y a combien de rattrapage dans les 55%?

M. Bouvrette: C'est d'après M. Pépin qu'il y a 20% de rattrapage.

M. Bourassa: Oui, mais d'après vous?

M. Bouvrette: Ce n'est pas moi qui ai fixé les 55%.

M. Bourassa: Non, mais je vous le demande, parce que tantôt il y a des chiffres que vous avez donnés. Vous dites que, sur le plan salarial, il y a une augmentation de 55%.

M. Bouvrette: Permettez, M. le premier ministre, l'explication du rattrapage a été fournie ce matin. Elle n'apparaît pas telle quelle dans les demandes salariales. La demande de la partie syndi-

cale est une augmentation de \$2.65 l'heure sur le salaire moyen de \$4.83, ce qui représente 55% d'augmentation.

M. Bourassa: Si on assume que M. Pepin a raison en disant que, sur les 55%, il y a 20% de rattrapage — vous semblez mettre cela en doute, mais supposons qu'on assume cela — il reste 35%. Si on enlève l'inflation, il reste 23%. Il y a un enrichissement de 23%.

M. Bouvrette: M. Pepin a donné des explications ce matin qui, je crois, ne concordent pas avec les \$2.65. Il a expliqué qu'il y avait \$0.95 de rattrapage, 15% d'augmentation la première année, dans sa justification du \$2.65, qui représentaient \$0.87. Il a aussi invoqué une augmentation de 15% pour la deuxième année, qu'on peut évaluer à \$0.90. Il n'a pas mentionné le montant, mais ceci justifie \$2.72 pour deux ans, alors que les demandes syndicales sont \$2.65 pour une année. Ce sont les explications que j'ai comprises ce matin.

M. Bourassa: M. Pepin va répondre tantôt. Si je vous comprends bien, vous dites que M. Pepin n'a pas repris mot à mot les demandes que vous avez connues de la part du syndicat.

M. Bouvrette: C'est cela.

M. Hanigan: Maintenant, pour répondre à la question du premier ministre, nous considérons que nous n'avons pas de rattrapage à payer, puisque, lorsque nous faisons la comparaison avec des entreprises similaires, des employeurs équivalents dans la région, pour des postes de même nature, nos salaires sont à peu près sur le même pied. Alors, nous calculons que nous n'avons pas de rattrapage à faire par rapport aux autres entreprises.

M. Bourassa: Cela voudrait dire, au total, des demandes... Le coût additionnel pour la CTCUM, cela serait de combien?

M. Hanigan: La demande syndicale?

M. Bourassa: Oui. Vous avez dit \$9,500 par...

M. Hanigan: Par employé pour l'entretien seulement, ce qui représenterait \$17 millions, mais, encore une fois, pour un an et basé sur le nombre d'employés de 1974 et non pas sur celui de 1976.

M. Bourassa: \$17 millions d'augmentation pour un an?

M. Hanigan: Sans compter toutes les clauses qui ont été énumérées, qu'il ne nous est pas possible à ce moment d'évaluer. Ces clauses représentent les deux tiers des demandes.

M. Bourassa: D'accord. Pour l'instant, je n'ai pas d'autre question.

Le Président (M. Séguin): Merci, M. le ministre. Le député de Maisonneuve.

M. Burns: M. le Président, vous me permettez, je pense bien, de poser une question d'abord à M. Hanigan, ensuite à M. Guilbault et à M. Bouvette.

M. Hanigan, on n'en a pas discuté jusqu'à maintenant — c'est un élément, je pense, important dans le débat — j'aimerais que vous nous donniez la ligne d'autorité, si on peut dire, dans l'établissement d'une éventuelle acceptation de la convention collective des employés de la CTCUM. Je sais que vous êtes président de la CTCUM. Je sais également que les municipalités de la CUM sont drôlement intéressées depuis quelques années à ce qui se passe à la CTCUM, si jamais il y a déficit. Je pense que cette entente continue à exister depuis, à ma connaissance, 1965. J'aimerais savoir quelle importance, au point de vue des décisions, des politiques de relations de travail, tout l'appareil qui entoure la CTCUM peut avoir. Je précise. Est-ce qu'il y a sur vous — je vous pose la question aussi franchement que j'attends une réponse — à la CTCUM, des pressions qui sont faites par des municipalités environnantes ou encore par la ville de Montréal? Parce qu'on ne se leurrera pas. C'est évident que toute négociation, surtout sur le plan salarial, à la CTCUM, organisme important entre autres dans la région de Montréal, a évidemment une importance quant aux autres négociations qui s'en viennent.

M. Pepin a mentionné ce matin — je pense que c'est un facteur important du débat — que, d'ici quelques mois, le local 301 du Syndicat canadien de la fonction publique à la ville de Montréal sera en négociation pour ses cols bleus — je me demande même s'il n'est pas en train de s'apprêter à le faire — à la ville de Montréal.

Ce que j'aimerais, c'est que, M. Hanigan, vous nous traciez le portrait politique, au sens beau du mot, de toutes les pressions dont vous pouvez être l'objet à la CTCUM, parce que, moi, j'ai l'impression que c'est un élément important du portrait.

M. Hanigan: M. le Président, le mot de politique n'a jamais un sens péjoratif en ce qui me concerne. En réponse au député de Maisonneuve, je tiens à l'assurer et à assurer également tous les membres de cette commission que la commission de transport, soit mes deux collègues, MM. Lambert et Hénault, sont les seuls responsables des décisions qui sont prises en cette matière quant au mandat qui a été confié et également quant aux négociations et quant au règlement, lorsqu'il y en a. Ni la ville de Montréal, ni aucune municipalité de la commission de transport, ni également le gouvernement du Québec ne sont intervenus pour faire pression, pour tenir une ligne ou pour nous conseiller une ligne de conduite. C'est entièrement et complètement la responsabilité de la commission de transport. Nous n'avons pas reçu de conseils et nous n'avons pas reçu de félicitations non plus, lorsque nous avons signé une convention collective ou lorsque nous sommes ar-

rivés à un accord avec la fraternité des chauffeurs récemment, mais nous avons été et nous sommes encore entièrement libres. Nous ne recevons aucune démarche, aucune représentation, et je pense que je peux même dire qu'à ce moment-ci, les membres de la commission parlementaire sont beaucoup plus renseignés que les conseils municipaux du territoire de la communauté sur les offres patronales. Nous avons pris nos responsabilités.

M. Burns: Bon! Alors, en somme, ce que je prends comme réponse de vous, c'est que vous avez complète autonomie quant au règlement éventuel de quelque convention collective de votre juridiction à la CTCUM.

M. Hanigan: C'est exact que je ne reçois, et mes collègues sont dans la même position, aucune intervention ou aucune pression. Je connais très bien le président de la communauté urbaine qui aura à présenter le budget de la commission de transport également et je me charge de présenter le budget et de le défendre. Ce budget inclura les...

M. Burns: Dans l'éventualité où la CTCUM aurait un déficit opérationnel quelconque, pouvez-vous nous dire comment cela se règle?

M. Hanigan: M. le Président, ce n'est pas une éventualité, la commission de transport, comme tout organisme de transport collectif, opère à déficit. Et ce déficit, lorsqu'il est connu, après la fin de l'année financière, est réparti parmi les municipalités qui sont servies par la commission de transport au prorata de leur évaluation foncière. Et ce, conformément à la loi.

M. Bourassa: En 1974, le déficit est de combien?

M. Hanigan: Le déficit 1974 qui était payé par les municipalités en 1975, était de l'ordre de \$37 millions. Celui de 1975 qui sera payé par les contribuables en 1976, est évalué à \$57 millions.

M. Bourassa: Sans compter cette convention, les montants additionnels qui devront être ajoutés.

M. Hanigan: C'est exact, malgré que, dans le budget 1975, nous avons fait des prévisions pour renouvellement de conventions collectives. Le budget 1976 est en préparation et je ne suis pas en mesure de dire à ce moment-ci quel pourrait être le montant qui serait le déficit d'exploitation prévu.

M. Burns: Je vous remercie de ces réponses. En tout cas, cela nous situe et on ne sait pas où on s'en va, à partir de là. Ma deuxième question est la suivante. Je n'ai pas entendu le mot ni l'expression encore, dans le présent débat, depuis ce matin, mais je vais le lancer, moi, puis vous allez me dire, oui ou non, en tout cas, je ne vous demande pas juste de vous restreindre à un oui ou à un non,

mais il ne faut pas se gêner pour parler des choses qui déplaisent.

Est-ce que fondamentalement, là je vous parle uniquement sur le plan pécuniaire, est-ce que, fondamentalement, l'attitude de la CTCUM, je ne vous demande pas de qualifier les demandes syndicales, ni encore moins, de qualifier vos offres... Est-ce qu'actuellement, le facteur capacité de payer de la CTCUM est un élément dans votre refus des demandes syndicales ou dans l'érection de vos offres, dans la construction de vos offres?

M. Hanigan: Je pense, M. le Président, que j'ai peut-être répondu à cette question ce matin, par anticipation. Nous considérons que nous avons, comme responsabilité première, de payer et de traiter de façon juste et équitable, non employés; première préoccupation. La deuxième est d'ordre administratif: bien administrer les deniers des contribuables. Première préoccupation, voir à ce que nos employés soient traités de façon juste et équitable.

M. Burns: C'est beau ce que vous venez de... Pardon, M. le premier ministre, je pense que j'ai encore la parole, n'est-ce pas, M. le Président?

M. Bourassa: C'est juste pour une petite question sur le même sujet.

M. Burns: C'est parce que vous ferez... vous reviendrez, M. le Président. Je ne veux pas perdre cette affaire-là. Je m'excuse auprès du premier ministre, mais...

M. Bourassa: Non, non, très bien.

M. Burns: ... il me semble que j'ai la "pole" dans le moment, je ne lui ai pas ôtée tout à l'heure.

M. Bourassa: Très bien, gardez-la.

Le Président (M. Séguin): Vous ne voulez pas que j'intervienne.

M. Bourassa: Non, non.

M. Burns: Non, on est en train de régler cela à l'amiable...

Le Président (M. Séguin): Le député de Maisonneuve.

M. Burns: ... le premier ministre et moi. Comme j'espère, la CTCUM acceptera de régler à l'amiable avec ses employés.

Je trouve cela beau ce que vous venez de dire, mais pas satisfaisant. Est-ce qu'à un moment donné ou à un autre, je vais rendre ma question plus claire, vous avez allégué à l'endroit des syndicats qui négocient avec vous actuellement, l'incapacité de payer de la commission, eu égard aux propositions qui vous sont faites par les syndicats? C'est ce que je veux dire.

Est-ce que dans tout ce débat, vous êtes arrivé à dire: Ecoutez, vous nous demandez quelque chose qui n'a pas de bon sens, on ne peut pas le payer. C'est ce que je veux savoir; quand je vous parle de capacité de payer, c'est dans ce sens.

M. Hanigan: M. le Président, en réponse au député de Maisonneuve, je n'ai pas participé aux négociations. Je ne peux pas dire ce qui a été mentionné à la table des négociations.

M. Burns: M. Hanigan, je vous demanderai de ne pas rire de moi, là.

M. Hanigan: Je me souviens très bien, par exemple...

M. Burns: Vous êtes quand même l'autorité là-dedans.

M. Hanigan: ... de ce que j'ai dit depuis le début, de la position que j'ai toujours tenue. C'est que la capacité de payer de la commission n'est pas à la base de l'offre ou des offres que la commission a faites.

M. Burns: C'est-à-dire que peu importe la capacité de payer de la CTCUM, vous avez fait les offres qui sont devant nous actuellement?

M. Hanigan: Que nous calculons justes et équitables, en tenant compte de la région de Montréal, des salaires qui sont payés pour des occupations similaires.

M. Burns: Comme vous n'avez pas...

M. Hanigan: Je pense qu'il serait injuste — et je ne me gêne pas pour le dire — de payer des salaires inférieurs à la commission de transport parce que c'est une opération déficitaire et dont le déficit doit être comblé par le trésor public.

M. Burns: Alors, est-ce que je dois comprendre je vais inverser ma question — qu'à aucun moment, au cours des négociations, pour peu qu'elles aient pu avoir lieu, il n'a été question de la part de la CTCUM de la capacité de payer de la CTCUM?

M. Hanigan: Cela n'a jamais été mentionné par celui qui vous parle.

M. Burns: Est-ce que je peux demander à M. Guilbault, le chef négociateur, ou à M. Bouvrette, le grand argentier, si cet aspect a été mis sur la table entre les parties?

M. Hanigan: Dans les négociations, il se dit beaucoup de choses de part et d'autre. A ce moment-là, il faudrait peut-être nous donner également le privilège de poser la même question...

M. Burns: M. Hanigan, je ne veux pas discuter avec vous. Je ne veux pas faire une joute à celui

qui pose la meilleure question et l'autre qui donne la meilleure réponse pour "fourrer" l'autre. Ce n'est pas à cela que je joue. Je veux avoir des faits. J'ai une autre question, imaginez-vous, celle-ci est juste préliminaire. J'en ai une autre.

M. Hanigan: Je sais.

M. Burns: Bon! L'autre, pour moi, est plus importante mais j'ai besoin d'avoir une réponse à celle-ci avant de poser l'autre. Alors, je demanderais à M. Guilbault ou à M. Bouvrette de me répondre. Et cela, peu importe, je ne vous demande pas de dévoiler vos stratégies de négociation; M. Guilbault, je sais que vous êtes fort là-dedans, on a déjà croisé le fer là-dessus.

M. Guilbault: J'ai appris de vous, M. Burns.

M. Burns: Ne me dites pas que vous avez... Moi, je pensais avoir appris de vous. Mais là-dessus, est-il possible de me répondre?

M. Guilbault: Cette question m'a été posée par un autre syndicat que celui-ci et la réponse a été qu'en faisant les offres, la commission n'a jamais tenu compte de sa capacité de payer.

M. Burns: Bon. Dans le débat actuel, il n'est pas question...

M. Guilbault: Elle m'a été posée à plusieurs reprises.

M. Burns: Non.

M. Hanigan: C'est-à-dire, M. le Président, qu'elle m'a été posée à plusieurs reprises aussi par les media d'information. On m'a souvent demandé si c'était un moyen de pression auprès du gouvernement pour obtenir des subventions additionnelles et la réponse a toujours été: Non.

M. Burns: Bon, d'accord.

M. Bourassa: A preuve le déficit de \$57 millions.

M. Burns: Pardon?

M. Bourassa: A preuve le déficit de \$57 millions.

M. Burns: Oh! oui, bon. Là, je vais arriver à l'aspect philosophique des transports en commun. Peut-être que M. le Président, qui est un ancien maire de la Communauté urbaine de Montréal, va me dire que je déborde un peu le problème mais, au contraire, je trouve que c'est fondamental. J'espère, M. le Président, que vous ne trouvez pas que cela...

Le Président (M. Séguin): Vous êtes bien parti, allez-y.

M. Burns: Bon. Je veux savoir, M. le Président,

de M. Hanigan, s'il y a, du côté de la CTCUM, une philosophie du transport en commun qui est clairement établie. Pour m'expliquer, là, pour ne pas vous lancer dans un long débat qui pourrait durer trois heures et qui n'est pas l'objet de ma question, je me réfère simplement à la difficulté relative, si on veut la qualifier doucement, qui a été éprouvée par les organismes qui voulaient, entre autres, que les personnes âgées bénéficient d'un transport en commun, sinon gratuit, du moins réduit.

C'est déjà en vigueur, il y a une réduction pour les personnes âgées, etc. Tant mieux. Je pense bien que, sur le plan philosophique, il y a des gens qui trouvent que ce n'est pas encore assez et je suis de ceux-là. De toute façon, on n'est pas là pour discuter de ma philosophie ou de quoi que ce soit, mais plutôt de la vôtre. J'aimerais savoir si la commission de transport se voit comme étant un service public, comme étant même éventuellement un service gratuit à l'endroit de la population. Je pense que cela a beaucoup d'importance dans l'actuel débat et sur l'aspect, la capacité de payer, oui ou non, de la commission de transport, le déficit, oui ou non, de la commission de transport. Vous comprenez dans quel cadre je vous pose la question? Vous êtes-vous déjà, en somme, penchés sur cette question, à savoir: Est-ce que cela serait normal qu'un service de transport en commun comme celui de la CTCUM soit un transport gratuit à l'endroit des usagers?

M. Hanigan: M. le Président, à cela, ma réponse est non.

Tout en considérant que le transport public, le transport collectif est un service nécessaire, je ne crois pas qu'il doive devenir gratuit. Je vais aller chercher un exemple assez loin, mais, tout de même, qui illustre bien ma pensée. Le service postal est un service nécessaire, peut-être pas essentiel, parce qu'on peut vivre sans service postal, mais c'est un service nécessaire. Le transport en commun est également un service nécessaire et je pense qu'il est normal et tout le monde accepte de payer \$0.08 pour envoyer une lettre, mais on a déjà entendu le ministre des Postes dire que, si on demandait le coût réel, cela coûterait peut-être \$0.50 pour envoyer une lettre. Alors, ma philosophie et celle qui est partagée par mes deux collègues de la commission, c'est qu'étant un service public, il est normal que le trésor public assume une partie du coût d'exploitation, mais également que l'utilisateur paie et défraie une partie du coût de l'exploitation.

M. Burns: Mais, de toute façon, il y a, à la CTCUM, une philosophie à cet endroit, c'est-à-dire que vous vous êtes déjà penchés là-dessus et les conclusions que vous venez de me livrer, c'est votre philosophie.

M. Hanigan: Oui, c'est la philosophie des administrateurs et nous croyons que c'est là le mandat de la commission en tant qu'administrateurs et si, un jour, les autorités supérieures, que ce soit la communauté urbaine, que ce soit le gouverne-

ment de la province, indiquent que le transport devrait être gratuit, nous n'hésiterons pas à suivre cette recommandation, mais vous m'avez demandé mon opinion personnelle...

M. Burns: Pas la vôtre. Je parlais... J'ai bien dit: M. le Président de la CTCUM.

M. Hanigan: Celle de la commission. Le président de la CTCUM estime que l'utilisateur doit payer pour une partie du coût du transport collectif.

M. Burns: Vous me livrez cette pensée au nom de la CTCUM.

M. Hanigan: Mes deux collègues me font signe que oui.

M. Burns: Vous venez de faire une séance spéciale.

M. Hanigan: Il n'y a pas de minutes, il n'y a pas de résolution de votée.

M. Burns: D'accord. C'est le dernier point pour faire le tour de cette question avec vous avant de m'adresser à vos deux collègues. J'ajoute que cette façon de voir, cette façon de penser de la CTCUM n'a strictement rien à voir avec la capacité ou l'incapacité de payer de la CTCUM.

M. Hanigan: N'a rien à voir avec les offres que nous avons faites au syndicat.

M. Burns: Mais n'a rien à voir avec la capacité ou l'incapacité de payer de la CTCUM.

M. Hanigan: C'est exact.

M. Burns: D'accord. J'aimerais, si possible, M. le Président, poser maintenant un certain nombre de questions à M. Guilbault.

M. Guilbault, il a été question ce matin — je pense que, dans la réplique des autorités de la CTCUM, il n'en a pas été question — de la part de M. Pepin en particulier, de l'absence d'autorité ou de l'absence de pouvoir décisionnel à la table de négociation.

Sans vouloir m'embarquer dans des choses auxquelles j'ai déjà été mêlé personnellement, je sais que c'est la chose la plus frustrante qui puisse exister du côté syndical que de se voir dire: Voici la proposition que nous avons, et, du côté patronal, qu'on se fasse répondre: C'est bien dommage, on est contre, et que toute la possibilité de négocier à moyen terme entre la proposition syndicale et le refus patronal devienne quelque chose d'absolument impossible. Cela arrive habituellement lorsque la personne qui a autorité dans le domaine des relations patronales-ouvrières dirige, je dirais, à distance les négociations. Vous, M. Guilbault, qui êtes le directeur du service des relations industrielles à la CTCUM, jusqu'à maintenant avez-vous participé aux négociations entre les syndicats qui nous concernent actuellement et la CTCUM? Si oui, dans quelle mesure?

M. Guilbault: J'ai participé à trois réunions de conciliation, mais je suis content que vous posiez cette question, parce qu'à la toute première réunion de conciliation, j'ai souligné au négociateur syndical que le comité de négociation de la CTCUM avait le mandat de régler, avait un mandat, non pas en blanc, c'est sûr, mais avait un mandat pour régler ce qu'il croyait raisonnable. Si on parle de mandat, je ne veux pas relancer la balle, vous avez parlé d'une déclaration faite ce matin, mais chaque fois que ce comité demandait s'il y avait un amendement possible ou un retrait possible d'une clause, on se faisait répondre que c'était voté par un minicongrès et c'était ça.

M. Burns: C'est justement parce que vous semblez y attacher beaucoup d'importance que je vous posais cette question.

M. Guilbault: J'ai déclaré...

M. Burns: Par exemple, comme directeur du service des relations industrielles, je pense que vous n'avez pas, en principe, sur les clauses normatives, les clauses de fonctionnement mécanique de la convention collective, à vous en reporter constamment, vous, comme directeur du service, à l'autorité suprême de la CTCUM que sont les commissaires. Je pense que vous avez, corrigez-moi, si j'ai tort, les coudées assez franches de ce côté.

M. Guilbault: Je m'en reporte généralement à la commission, surtout lorsque les demandes syndicales peuvent affecter sérieusement la bonne marche de l'usine.

M. Burns: Je vais vous donner quelques exemples qui ont été cités par M. Pepin.

M. Guilbault: Lesquels?

M. Burns: Vous avez mentionné, par exemple, que le rapport de M. Pepin était fidèle des cas qui vous séparaient actuellement. Dans le cas de la rédaction finale du but de la convention, vous ne vous en reportez pas aux commissaires; dans le cas du régime syndical, du problème de modification de la cotisation syndicale, de l'exigence que vous faites d'avoir une résolution de l'assemblée générale dans le cas de la procédure de grief qui sont des clauses par excellence normative, c'est-à-dire qui ne coûtent rien à qui que ce soit, en principe, ni non plus dans les cas d'arbitrage, dans les cas de droits acquis, dans les cas... il y en a un autre que j'avais noté au départ, dans les cas de réembauchage préférentiel, etc. Ce sont des questions de politique de relations industrielles, est-ce que, en principe, ça ne relève pas de vous?

M. Guilbault: Comme je vous dis, M. le député, j'ai étudié tous ces points à de nombreuses reprises avec le comité de négociation qui était chargé de négocier cette ou ces conventions. Nous sommes arrivés à certaines conclusions et il est évident que j'agis à l'intérieur d'un mandat qui

m'est donné par la commission. Lorsque les articles contentieux comme le but de la convention, qui peuvent affecter quand même... c'est une déclaration de principe, je suis d'accord, mais vous parlez des droits acquis.

Les droits acquis peuvent, on le sait, avoir une répercussion assez grande sur la bonne marche de l'usine ou sur la bonne marche de l'entreprise, comme sur la bonne marche du syndicat ou des employés. Ce sont des clauses qui sont assez innocentes au départ, mais qui peuvent avoir des répercussions, et sur le syndicat et sur la commission.

M. Burns: C'est justement cela. La convention, éventuellement, que vous allez signer, comme celles que vous avez signées au cours des années passées, depuis que vous êtes là, en 1966, toutes ces conventions dans le fond, leur administration dans la vie de tous les jours, ça relève de vous. Vous ne vous référez pas à la commission, à chaque fois que vous décidez qu'un grief va être rejeté ou qu'un grief va être accepté, à moins que la dépense soit énorme à l'endroit de la commission, auquel cas je comprendrais que vous avez besoin de l'autorisation finale, en matière financière. C'est ça que je veux dire.

M. Guilbault: L'administration...

M. Burns: La philosophie de la convention collective, dans le fond, c'est vous...

M. Guilbault: ... relève du service, c'est sûr.

M. Burns: Vous n'avez pas été là souvent aux négociations?

M. Guilbault: D'accord...

M. Burns: Je ne vous dis pas cela comme reproche.

M. Guilbault: Non, non, mais j'ai été là trois ou quatre fois, mais quand même après chaque, ou avant chaque réunion, nous avons une rencontre sur les clauses qui étaient pour être discutées et sur la philosophie ou la ligne de conduite à prendre.

M. Burns: Est-ce que vous ne croyez pas, M. Guilbault, que des négociations téléguidées par le directeur du service des relations industrielles, ne sont pas en mesure de faire croire au syndicat qu'il y a de la flexibilité possible, au niveau patronal et ne peuvent pas, par exemple, provoquer une réponse comme celle que vous reprochez au syndicat qui dit: On n'est pas autorisé à changer quoi que ce soit? Est-ce que vous ne croyez pas cela, M. Guilbault?

M. Guilbault: Ecoutez, M. Burns, tout dépend de l'attitude de la partie syndicale. Même si j'avais été là, je pense que l'attitude aurait été la même.

M. Burns: Moi, je vous connais comme pas

mal plus flexible que cela. En tout cas, je sais que les mots c'est une question d'application.

M. Guilbault: Sur certains points j'ai été inflexible, M. Burns.

M. Burns: Oui, c'est vrai, mais par contre, sur d'autres points vous l'avez été bien gros.

De toute façon, je vous signale cela en passant. Si jamais il y avait reprise de négociation, je fais le voeu ouvertement que le directeur — je n'ai pas à dicter à la CTCUM, M. Hanigan, comment vous allez fonctionner, je ne suis qu'un simple contribuable de Montréal, comme tout le monde — l'autorité, du moins en matière de pensée de relations patronales-ouvrières, soit à la table de négociation. Il me semble que c'est meilleur pour la confiance que le vis-à-vis syndical peut avoir dans les réponses qu'il se fait faire. Non pas que je blâme non plus la capacité ni la compétence des personnes qui sont à la table de négociation quand vous n'y êtes pas, M. Guilbault; c'est une remarque que je voulais faire.

Deuxième question, M. Guilbault: Etes-vous prêt à admettre qu'à la CTCUM, particulièrement en ce qui concerne les caissiers, particulièrement en ce qui concerne les employés de garage et entretien, il s'agit d'une situation assez unique pour des employés qui ont à travailler pour une même entreprise, en ce sens qu'ils travaillent dans plusieurs endroits de travail? C'est-à-dire, à moins que cela ait changé beaucoup, récemment, si je me souviens bien, à la commission de transport il y a je ne sais pas combien de divisions, sept ou huit divisions, et il y a toujours des garages qui sont attachés à ces divisions; ce qui fait qu'il n'y a pas, évidemment, comme approche, le même cadre de travail qu'une usine, qu'elle s'appelle Quebec Iron & Titanium ou la British Aluminum, que vous avez tellement bien connues, M. Guilbault; cela n'a pas l'unité de travail dans un lieu précis, c'est-à-dire que cela se répartit dans plusieurs endroits. Il y a des gens qui travaillent à Bonaventure, il y a des gens qui travaillent à la division Mont-Royal, d'autres à la division Saint-Denis, etc. Quand je vous dis sept divisions, six ou sept divisions, c'est probablement plus que cela, il y a aussi des endroits autres. Est-ce que cela ne crée pas — et là je parle à l'expert du côté patronal, en matière de relations patronales-ouvrières — une situation assez spéciale de relations de travail, dans ce sens qu'il y a des autorités qui sont diverses, en ce sens qu'il y a aussi des représentations syndicales qui sont diverses, même si aux deux niveaux, il y a unité?

M. Guilbault: Non, je ne le crois pas, M. Burns. Prenez les chauffeurs. Ils sont répartis entre 3,400 postes de travail dans toute la ville de Montréal, 24 heures par jour. Si vous parlez des caissiers — cela fait longtemps que vous êtes venu à la commission — ils sont plus stables, parce qu'ils travaillent à des endroits stables. L'entretien, Crémazie...

M. Burns: Ils ne travaillent pas tous au même endroit.

M. Guilbault: Il y a neuf divisions, il y a neuf endroits de travail, dix endroits de travail, je m'excuse. A Crémazie, vous avez l'entretien; vous avez 500 employés qui sont passablement stables à Crémazie. Vous avez, c'est évident, neuf garages de service, mais ils sont passablement stables dans les garages de services. Vous avez l'usine du métro. Encore là, les employés sont assez stables dans leur endroit de travail.

M. Burns: Je ne parle pas de stabilité. Je ne vous dis pas que vous les changez constamment d'une usine à l'autre, bien entendu, d'un secteur à l'autre.

M. Guilbault: Je m'excuse, je ne comprends pas le sens de votre question.

M. Burns: Je vous dis: N'est-il pas un peu spécial, pour une entreprise, au point de vue des relations patronales-ouvrières, d'avoir des gens qui travaillent à plusieurs endroits et souvent à des milles de distance, alors que c'est sous la même autorité au point de vue patronal et dans la même unité de négociation? En connaissez-vous beaucoup, soit dit en passant, des unités syndicales qui se répartissent comme cela? Est-ce que cela ne crée pas une situation un peu spéciale?

M. Guilbault: Hydro-Québec a la même chose que nous, la ville de Montréal a la même chose que nous. Cela peut créer, c'est sûr, un climat spécial; cela peut le créer, mais cela ne crée pas nécessairement un climat spécial.

M. Burns: Je ne vous parle pas de climat, je vous dis: N'est-ce pas une situation un peu spéciale? A part Hydro-Québec et la ville, y en a-t-il beaucoup d'autres que vous connaissez comme cela?

M. Guilbault: Il y a Bell Canada, Canada Steamship Lines, Voyageur Inc.

M. Burns: A Voyageur Inc, je m'excuse, mais ils se rapportent tous à une même autorité.

M. Guilbault: Voyageur Inc., voyage à Joliette, à Montréal, à Québec.

M. Burns: Je le sais, mais ils se rapportent tous à une même autorité qui se trouve à une même place. Si vous vous mettez à faire la distinction avec toutes les autres compagnies, avec Voyageur-Sud ou je ne sais trop quoi, en tout cas, toutes les compagnies qui relèvent de cela...

M. Guilbault: Un autre endroit, ce sont les banques, par exemple.

M. Burns: Oui, où il n'y a pas de convention collective, soit dit en passant. En tout cas, ce n'est pas généralisé.

M. Guilbault: Naturellement, cela peut créer,

dans le bon comme dans le mauvais sens, un climat.

M. Burns: D'accord. Avez-vous, M. Guilbault, récemment — quand je dis récemment, je parle depuis la signature de la dernière convention collective — fait ou fait faire une étude de productivité de vos employés de garage et d'entretien?

M. Guilbault: Sur la productivité?

M. Burns: Oui.

M. Guilbault: Je m'excuse, ce n'est pas mon domaine.

M. Burns: C'est le domaine de qui?

M. Guilbault: Du directeur de l'entretien des véhicules.

M. Burns: M. Tremblay?

M. Guilbault: Pardon?

M. Burns: Est-ce encore M. Tremblay?

M. Guilbault: M. Beauchamp.

M. Burns: M. Beauchamp. Il n'est pas ici?

M. Guilbault: Non.

M. Burns: A votre connaissance, est-ce qu'une telle étude a été faite?

M. Guilbault: Une étude scientifique, non.

M. Burns: La raison pour laquelle je vous pose la question, c'est qu'à plusieurs reprises vous avez parlé d'absence de productivité, de difficultés de rendement, etc.

M. Guilbault: Par le biais des conventions collectives.

M. Burns: Oui, mais je voulais savoir sur quelle base effectivement vous vous étiez fondé, sinon sur un pur et simple rapport d'absences ou de présences au travail.

M. Guilbault: Non, c'est par le biais des conventions collectives.

M. Burns: C'est-à-dire tout simplement les absences, les congés de maladie, etc. Mais, il n'y a pas eu, à strictement parler, d'étude de productivité.

M. Guilbault: Pas scientifique, à ce que je sache.

M. Burns: A l'annexe 7-A, M. Guilbault, vous faites une comparaison entre les salaires actuels de la CTCUM, tels qu'offerts par vous le 20 août

1975, qui porteraient le salaire de manoeuvre à \$4.73, d'électricien à \$6.01, etc.

Vous comparez cela au taux de salaire de la ville de Montréal 1975, c'est-à-dire par rapport aux \$4.73 du journalier à la CTCUM, vous parlez de \$4.655 à la ville de Montréal. N'est-il pas exact, à votre connaissance, M. Guilbault, que les employés de la ville de Montréal s'apprentent à renégocier leur convention collective et que ce sont les taux d'expiration de la convention collective des employés manuels de la ville de Montréal?

M. Guilbault: Mitoyens de la convention collective.

M. Burns: Pardon?

M. Guilbault: Mitoyens.

M. Burns: Mitoyens.

M. Guilbault: C'est au moins de juillet et la convention expire au mois de décembre.

M. Burns: Au mois de décembre, c'est cela. Je vous dis, ce sont les taux auxquels vous vous référez comme point de comparaison, c'est-à-dire ceux qui vont être renégociés d'ici leur expiration ou après leur expiration au mois de décembre 1975.

M. Guilbault: C'est-à-dire que c'est toujours — c'est cela que j'ai essayé d'expliquer, je me suis peut-être mal expliqué — sur cette base que nous avons négocié nos conventions. C'est pour cela que nous avons offert une autre augmentation, l'an prochain, de 11%. C'est toujours, si vous vous référez à 1973 et à 1970, la même situation qui a prévalu.

M. Burns: Vous admettez que les taux de \$4.655, \$5.985, \$5.795 que vous citez pour la ville de Montréal vont être d'ici très peu soumis à la négociation patronale-ouvrière, pour la ville de Montréal et le local 301 ?

M. Guilbault: J'admets que pour la convention collective de Montréal, les taux vont être majorés le 31 décembre 1975.

M. Burns: Je vous demande une opinion professionnelle, de spécialiste en matière de relations patronales-ouvrières, croyez-vous décemment que la ville de Montréal va réussir à obtenir une augmentation de \$0.065 l'heure chez le manoeuvre, de \$0.03 chez l'électricien, et de quelque \$0.30 l'heure ou à peu près chez les réparateurs de chassis, etc? Pensez-vous que...

M. Guilbault: Je crois sincèrement qu'ils vont obtenir plus.

M. Burns: Plus que cela?

M. Guilbault: Maintenant, c'est cela que j'es-

saie de dire, j'essaie de dire que nos taux ont toujours été ajustés en milieu de convention par la ville de Montréal. Si ma mémoire est fidèle, en 1968, lorsque nous avons réglé à 6%, nos employés avaient eu 6% pendant six mois, et la ville avait conclu un taux de 6% pour l'année 1968-69, parce que le principe a été, en tout cas, jusqu'en 1973, que ce sont les mêmes contribuables, les mêmes employés avec des classifications semblables. Qu'est-ce que je veux dire? Je veux donc dire qu'en 1973, c'est sûr que nous avons renouvelé notre convention. Il y avait six mois d'expirés à la ville de Montréal. On a rattrapé la ville de Montréal. En 1970, encore là, notre date d'expiration est au mois de juillet. On a rattrapé la ville de Montréal. En 1968, la ville de Montréal nous a rattrapés, parce qu'on avait conclu une convention de trois ans.

M. Burns: Là, M. Guilbault, je vous relis une question que je posais à M. Hanigan tout à l'heure. J'étais heureux d'apprendre qu'il n'y avait pas de pression extérieure qui était faite sur vous, ni par la CUM, ni par quelque autorité que ce soit de la CUM, donc ni par la ville de Montréal. Est-ce que, dans votre esprit, la future négociation de la ville de Montréal est un élément important? Je ne vous parle pas de pression, parce que M. Hanigan m'a dit — je prends sa parole là-dessus — qu'il n'y avait pas de pression. Est-ce que, selon votre façon d'envisager les relations de travail à la CTCUM, il est important de ne pas trop distancer la ville de Montréal avant qu'elle négocie? Je pense, sauf erreur, et j'espère que je ne suis pas le seul à penser cela...

M. Guilbault: C'est sûr.

M. Burns: ... je pense que c'est un élément important.

M. Guilbault: C'est un élément extrêmement important. C'est certain que, pour des occupations semblables... La réponse est oui à votre question.

M. Burns: Bon. En somme, je ne me trompe pas en pensant que vous êtes presque — j'insiste sur le mot "presque" — ceux qui vont sur le champ de bataille avant la ville de Montréal pour que la ville de Montréal n'y goûte pas trop après dans les négociations.

M. Guilbault: Cela, je m'excuse.

M. Burns: J'ai dit "presque". J'insiste sur le mot "presque".

M. Guilbault: Qu'on aille au champ de bataille, comme je l'ai lu dans un journal, ce matin. On disait qu'on allait au champ de bataille pour quelqu'un d'autre. On est loin d'aimer le champ de bataille à ce point.

M. Burns: Remarquez que cela a toujours été ce que je pensais de la CTCUM avant, et autrefois de la CTM.

M. Guilbault: Chacun a le droit...

M. Burns: Parce que dans le temps de la CTM, c'était encore plus vrai. La signature de la convention collective devait être autorisée par le président du Conseil exécutif de la ville de Montréal.

En tout cas, je... Mais je me trompe sérieusement quand je pense qu'il y a de nombreuses restrictions dans vos négociations avec les employés, particulièrement à l'entretien? Je vous prie de me croire que ce n'est pas de peu d'importance, les employés de bureaux et les caissiers, mais...

M. Guilbault: Non, on agit sur la même base.

M. Burns: ... à cause de la proximité de la négociation des employés cols bleus de Montréal, je fais plus la relation à cause de cela.

Vous dites que je me trompe très sérieusement en pensant cela.

M. Guilbault: Je comprends donc bien!

M. Burns: Je me trompe! Cela n'a aucune relation. Vous êtes prêts à négocier une convention collective...

M. Guilbault: Pour...

M. Burns: ... pour les employés.

M. Guilbault: ... la CTCUM.

M. Burns: ...de la CTCUM, sans tenir compte d'un éventuel règlement ou même d'un éventuel enchevêtrement des négociations...

M. Guilbault: Exact!

M. Burns: ... entre la ville de Montréal et ses cols bleus. Vous m'affirmez cela et je suis bien content de l'entendre. Cela veut dire que vous êtes prêts à reprendre les négociations avec vos employés d'ici peu.

M. Guilbault: On a toujours été prêt à négocier, M. Burns.

M. Burns: Bon! Une dernière question, M. Guilbault. Je parle encore une fois au spécialiste des relations industrielles que vous êtes. Vous demandez un grief pour la partie patronale. Voulez-vous m'expliquer l'efficacité — je parle à l'expert — d'un grief de la partie patronale gagné à l'arbitrage? Admettons que vous faites un grief, M. Guilbault?

M. Guilbault: Si vous n'avez pas ce droit, M. Burns... Je vais retourner la question. D'accord! Si on gagne à l'arbitrage, on applique la décision, mais cette décision a été au moins prise par un tiers, a été prise par un juge qui va trancher le différend. Si nous n'avons pas le droit de faire un grief, quelles ressources avons-nous pour interpréter une convention et appliquer une décision,

ou contester une décision ou une interprétation du syndicat?

M. Burns: M. Guilbault, vous en avez pris, et très souvent, lorsque vous décidez qu'une certaine politique du syndicat ou une façon de voir ou une façon d'interpréter la convention du côté syndical ne vous plaît pas, vous n'avez pas été à court de moyens. Vous avez tout simplement refusé de répondre à l'opinion syndicale, et qu'est-ce qui arrivait par la suite? C'est évident qu'un syndicat qui se tient le moins debout comme les syndicats que vous avez à la CTCUM, se retrouve, à un moment donné, à soumettre le cas à l'arbitrage et vous avez votre occasion de le plaider. C'est cela. C'est une question d'interprétation.

Savez-vous ce que je crains, dans votre demande? Je vous le dis bien franchement. Je crains que vous essayiez d'aller chercher, par voie d'arbitrage, des choses que vous avez été obligé de donner au point de vue du texte, mais que vous avez données de façon suffisamment ambiguë pour aller le rechercher à l'arbitrage.

M. Guilbault: Ce n'est pas du tout l'intention...

M. Burns: Je vous le dis bien honnêtement. Quels sont les autres cas où cela vous intéresserait de faire un grief?

M. Guilbault: Je vais vous dire. Je vais vous donner un exemple concret...

M. Burns: Là, je vous parle d'une expérience, M. Guilbault, qui n'a pas...

M. Guilbault: Je vais vous donner un exemple concret.

M. Burns: ... une expérience à laquelle vous n'avez pas participé, mais je vais vous dire une chose. La convention collective de 1965 a été réglée entre les parties sur le plan des idéologies et des principes, et cela a pris quelque chose comme deux semaines pour rédiger le texte, à ce point qu'on ne s'était pas compris sur la pensée qu'on se transmettait; pourtant on était du monde qui parlait du bon français, de part et d'autre de la table de négociations.

M. Guilbault: Cela ne me surprend pas, à la dernière convention, cela nous a pris pratiquement un mois. Mais je vais vous donner un exemple concret parce que discuter au niveau des principes, c'est facile. Mettons qu'on n'a pas de clause dans la convention qui oblige ou qui n'oblige pas l'employé à travailler en temps supplémentaire. Alors, on peut dire que, s'il n'y a pas de clause dans la convention pour travailler en temps supplémentaire, c'est un droit de dire que le temps supplémentaire est obligatoire.

Le Président (M. Séguin): A l'ordre, s'il vous plaît!

M. Burns: Vous savez ce que vous allez faire dans ce cas. Le premier gars qui va refuser de faire du temps supplémentaire, alors que vous, vous êtes convaincu que le gars est obligé de le faire, vous allez lui imposer une mesure disciplinaire, peut-être même légère, peut-être même juste une réprimande, et ce gars-là, s'il se tient debout, va aller à l'arbitrage et vous allez avoir l'occasion de plaider votre cas.

M. Guilbault: Alors, justement, je l'attendais. Au lieu d'imposer une, dix, trente, quarante mesures disciplinaires dans le cas du travail supplémentaire, cela peut commencer par un, puis cela peut finir par cinquante. On le soumet à un arbitre.

M. Burns: Vous le soumettez dans les termes que vous voulez bien et c'est à ce moment-là que...

M. Guilbault: Est-ce que le travail supplémentaire est obligatoire, oui ou non?

M. Burns: Non, non, c'est parce que c'est bien différent d'un cas concret, c'est cela qui est la grosse différence.

M. Guilbault: Bien, c'est un cas concret que je cite.

M. Burns: Le cas concret, c'est que vous allez imposer la mesure disciplinaire puis cela va se rendre à l'arbitrage, ne vous inquiétez pas.

M. Guilbault: Alors, mettez que si...

M. Burns: Est-ce qu'il y a quelqu'un, M. Guilbault, en arbitrage, lorsque vous avez discuté d'une question de fond, que ce soit un arbitre ou un procureur syndical, qui a tenté de vous empêcher de faire valoir votre point de vue sur votre pensée? Voyons donc! Entre vous et moi.

M. Guilbault: On l'a vécu, le cas, je vous dirai...

M. Burns: Vous l'avez vécu dans quel cas? Dans quel cas, vous avez vécu cela?

M. Guilbault: Dans l'obligation de faire du temps supplémentaire, oui ou non.

M. Burns: Oui, mais vous avez décidé de faire un grief vous-même.

M. Guilbault: Oui.

M. Burns: Oui, c'est cela, c'est bien différent.

M. Guilbault: Ah! Avant cela, on avait imposé des mesures disciplinaires qui ne se sont pas révélées tellement une décision heureuse pour les deux parties.

M. Burns: En tout cas, personnellement...

M. Guilbault: ... et on s'est retrouvé avec ce qu'on a connu l'an dernier.

M. Burns: En tout cas, je ne veux pas négocier avec vous, M. Guilbault...

M. Guilbault: Non, non...

M. Burns: ... ni quoi que ce soit, mais moi, je trouve que, vraiment, mon opinion... Je prends les points qui m'ont sauté le plus dans le visage, parce que je prends connaissance comme tout le monde, aujourd'hui, du conflit, du mérite du conflit, mais je vous avoue que cela m'étonne, de la part d'un spécialiste des relations industrielles, de penser qu'il va régler tous ses problèmes en donnant puis en accordant le droit au patron de faire un grief et d'aller à l'arbitrage...

M. Guilbault: Je n'ai pas dit régler tous les problèmes.

M. Burns: ... surtout quand on a eu l'expérience de Canadian British Aluminum, de tout ce que vous voulez du genre. Alors...

M. Guilbault: Je n'ai pas dit régler tous les problèmes, j'ai dit régler certains problèmes.

M. Burns: Sauf que cela fait partie de certains problèmes que vous ne voulez même pas discuter avec le syndicat.

M. Guilbault: Je veux en discuter.

M. Burns: Très bien, M. Guilbault. En tout cas, je vous remercie de vos réponses. Je veux quand même donner l'occasion à d'autres membres de la commission de poser des questions, puisque l'heure avance. J'ai simplement une couple de questions à poser à M. Bouvrette. J'aimerais savoir, puisque vous avez évalué, pour les employés d'entretien et les caissiers, je pense que ce sont surtout les employés d'entretien que vous avez évalués, le coût des demandes... Excusez-moi, je vais...

M. Bouvrette: Annexe 6.

M. Burns: A l'annexe 6-A, vous avez évalué à \$16,968,400 les clauses pécuniaires que vous pouviez évaluer, selon ce que vous nous avez expliqué, pour les employés de garages et d'entretien. Est-ce que vous avez évalué... Vous venez de signer, je pense, sinon signer, du moins, vous venez de vous entendre avec les chauffeurs d'autobus et les opérateurs de métro, les changeurs, est-ce que vous avez évalué le coût de cette convention de la même façon, est-ce que vous avez évalué, en plus de l'augmentation générale, les autres éléments que vous mettez dans les clauses pécuniaires et qui vous permettent d'en arriver à un coût de \$16 millions ou près de \$17 millions, arrondissons le chiffre, c'est-à-dire les vacances payées, crédits, jours de maladie, etc., est-ce que vous avez évalué cela pour les chauffeurs?

M. Bouvrette: Oui, je l'ai évalué. Je n'ai pas les documents avec moi ici. Si ma mémoire est fidèle, le coût de la convention de deux ans pour 3,400 employés — entre 3,400 et 3,500 — est de \$31,500,000.

M. Burns: \$31 millions?

M. Bouvrette: \$31 millions.

M. Burns: Ce qui revient à combien par employé?

M. Bouvrette: Ce qui revient à peu près à \$9,000 par employé...

M. Burns: C'est-à-dire que les gens...

M. Bouvrette:... pour deux ans.

M. Burns: Pour deux ans. Alors, les gens d'entretien, eux autres, demandent \$9,500...

M. Bouvrette: Pour la première année.

M. Burns: ... pour la première année; vous, vous avez évalué que la convention que vous venez de signer est de \$9,000, à peu près la même chose, mais pour deux ans?

M. Bouvrette: Pour deux ans. Or, si les demandes étaient acceptées, il en coûterait au moins une autre tranche de \$17 millions pour la deuxième année, plus X que l'on ne peut évaluer actuellement. Mais cela ferait \$34 millions avant l'augmentation de la deuxième année, pour quelque 1,600 employés, moins que la moitié. On est rendu que cela coûte au moins deux fois plus, si ce n'est pas trois fois plus.

M. Burns: Dans l'évaluation que vous faites pour les chauffeurs, M. Bouvrette, tenez-vous compte des améliorations que vous avez faites au niveau des clauses d'amplitude?

M. Bouvrette: Oui.

M. Burns: On en tient compte?

M. Bouvrette: Oui.

M. Burns: Est-ce que vous avez fait une évaluation au niveau de la clause d'amélioration de temps et demi, je crois?

M. Bouvrette: Oui.

M. Burns: C'est fait?

M. Bouvrette: Oui.

M. Burns: Y aurait-il moyen que vous fassiez parvenir à la commission, parce que je présume quand même que les travaux de la commission ne se termineront pas aujourd'hui, en tout cas, je ne

sais pas quelle est l'intention de la commission là-dessus, mais advenant le fait que la commission ne termine pas ses travaux aujourd'hui, tel que vous l'avez fait dans l'annexe 6-A pour les employés d'entretien, le détail du coût pour les chauffeurs, les employés de métro?

M. Bouvrette: Il y a certainement moyen de le faire. Je peux vous dire, de mémoire, qu'il y a \$25 millions qui s'appliquent à l'augmentation de salaires et \$6 millions qui s'appliquent aux autres clauses, dont l'amplitude, l'assignation continue, le système de vacances, les jours fériés, le temps supplémentaire et...

M. Burns: Je ne vous blâme pas, je ne veux pas que vous reveniez aux chauffeurs et que vous disiez: On va diminuer cela, cela nous coûte trop cher. Ce n'est pas cela que je vous dis.

M. Bouvrette: Non, mais...

M. Burns: Je veux juste avoir un ordre de grandeur pour savoir...

M. Bouvrette: Je vois que vous avez une certaine nostalgie des négociations de la CTCUM.

M. Burns: Bon, passons. Je vous réfère à l'annexe 6-C, M. Bouvrette, c'est-à-dire les clauses non évaluées. Les améliorations techniques, vous ne les avez pas évaluées — là, je parle à l'administration — mais n'est-il pas exact que les améliorations techniques, les changements technologiques, etc., lorsqu'ils sont planifiés — ne se font pas du jour au lendemain? Quand je dis planifiés, je parle de cas où on sait d'avance. Or, une administration responsable, habituellement, ne change pas sa façon de procéder sur le plan technique, sur le plan technologique, du jour au lendemain, c'est-à-dire ne remplace pas par une machine, qui coûte souvent des millions de dollars, une vingtaine, une trentaine ou une cinquantaine d'employés; habituellement, ces choses-là sont planifiées, n'est-ce pas? Bon.

Comme je vous considère comme une administration responsable, n'est-il pas exact que si, à l'avance, vous preniez les précautions nécessaires, cela arriverait à ne vous coûter absolument rien ou presque rien que de faire des changements technologiques tout en assurant aux employés visés une sécurité totale d'emploi. En ce sens, si vous faites un investissement sur le plan de la machinerie, sur le plan de nouvelles méthodes, etc., vous allez quand même y penser avant. Y pensant avant, il est fort possible à ce moment-là que vous preniez les dispositions requises dans ce secteur pour ne plus faire d'embauchage ou pour ne pas remplacer progressivement et de façon permanente les employés qui partent naturellement, soit pour cause de décès, soit pour cause de départ volontaire, soit pour cause de retraite, soit pour cause de congédiement.

N'est-il pas exact que cela peut se faire comme cela pour quelqu'un qui veut véritablement planifier ces changements technologiques?

M. Bouvrette: Si on inscrivait une clause dans une convention collective pour une convention, la planification serait extrêmement facile à faire, mais les progrès technologiques qui peuvent survenir dans les cinq ou dix prochaines années, on ne les connaît pas. Si cette clause est inscrite dans la convention collective, je pense que le député de Maisonneuve a assez d'expérience pour savoir que les clauses sont très difficiles à retrancher des conventions collectives. Or, la planification à court terme est possible; la planification à long terme est beaucoup plus difficile. D'ailleurs, on les a mises dans les clauses non évaluées, les jugeant impossibles à évaluer.

M. Burns: Vous ne pensez pas que mon affirmation a un peu de sens et que, si vous planifiez le moins possible — quand je vous dis le moins possible, je ne vous demande pas de planifier pour dix ans à venir, à moins que vous ne transformiez complètement le système du transport à Montréal — disons un an d'avance, vous êtes en mesure de voir à ce que cela ne coûte rien ou à peu près rien à la commission.

M. Bouvrette: On pourrait inscrire un chiffre nominal de \$1, mais cela ne changerait rien.

M. Burns: Vous en avez une page et demie de cela. Comme on dit, cela grossit le dossier de négociation. Je pourrais prendre presque tous et chacun des articles. Je ne le ferai pas parce que je pense aux autres collègues qui ont probablement des questions à poser, mais je pourrais dire probablement la même chose à 22.01, lorsque les gens des trois syndicats demandent le transport gratuit pour l'express, l'autobus promenade et les services spéciaux. Je pense que cela ne vous coûte rien. Cela ne vous coûte rien, parce que ce n'est pas possible qu'à un moment donné tout votre service d'express soit occupé par des employés de la CTCUM. Ce n'est pas possible que cela provoque une augmentation du service dans ce domaine, à moins que vous n'ayez des chiffres tellement précis que cela me convainque. Ce n'est pas possible — prenons l'autre cas qui me frappait tout à l'heure — que, par exemple, l'article 38.02 vous coûte quelque chose, que la facturation au syndicat dans les 60 jours de la date de libération doive être la chose qui résout votre problème, sinon que le compte est considéré comme payé.

M. Bouvrette: Cela peut coûter quelque chose si on oublie d'envoyer la facture et qu'on s'aperçoit, trois ou quatre mois après, qu'on devait envoyer la facture et qu'on l'envoie.

M. Burns: Oui, c'est cela, mais est-ce que c'est possible de penser que vous vous attachez à ce genre de problème — si je considère la CTCUM comme bien administrée — qu'à l'intérieur de 60 jours vous ne soyez pas capables de considérer que vous allez être en mesure de faire la facturation requise?

M. Bouvrette: Je vais vous donner un exemple. S'il y a une grève, qui dure 60 jours, des employés de bureau, comment vais-je facturer les libérations syndicales du mois d'août?

M. Burns: Vous pensez que par le passé vous n'avez pas utilisé vos cadres pour ce genre de choses?

M. Bouvrette: Je pense que, par le passé, il n'y a eu une grève des employés de bureau qu'en 1967.

M. Burns: Oui, mais est-il arrivé que, pendant qu'il y avait des travailleurs syndiqués qui étaient en grève, vous avez fait travailler vos cadres pour les choses urgentes, selon vous?

M. Bouvrette: Je me demande si l'envoi d'un compte au syndicat devient une chose urgente.

M. Burns: A ce moment-là, cela n'a pas d'importance. Ne bloquez pas les négociations avec des affaires semblables, c'est ce que je vous dis.

M. Hanigan: Ce n'est pas nous qui bloquons les négociations.

M. Burns: Je veux dire que le syndicat a aussi besoin de s'administrer et c'est pour cela qu'il pose des questions comme celles-là. Je vais vous en poser une autre. La sécurité d'emploi, aucune mise à pied. Il y a eu combien de mises à pied chez vous depuis quelque temps?

M. Gullbault: Il y aurait pu y en avoir 600.

M. Burns: Il y aurait pu y en avoir 600. Temporaires ou de façon permanente?

M. Gullbault: Temporaires. Une mise à pied est toujours temporaire; ce n'est pas un licenciement.

M. Burns: Oui, mais de façon permanente, je veux dire un an, deux ans.

M. Gullbault: La semaine dernière ou il y a deux semaines, il y aurait pu y en avoir 600.

M. Burns: Dans les cas de l'autre conflit, à l'occasion de l'autre conflit.

M. Gullbault: Bien tiens!

M. Burns: Et ça, vous pensez vraiment que c'est quelque chose qui vous coûterait bien de l'argent, si jamais vous l'accordiez?

M. Gullbault: Ce sont 600 employés, si la grève avait duré trois semaines, un mois, deux mois.

M. Hanigan: M. le Président, si vous me permettez, je pense que ce qu'on dit, c'est que ces

clauses ne sont pas évaluable en termes financiers, à ce chapitre-là. On ne discute pas...

M. Burns: Je comprends...

M. Hanigan:... la raison pour laquelle nous les avons ici...

M. Burns: Je comprends très bien cela, M. Hanigan, mais justement, on nous en met plein la gueule pendant deux pages et demie de ces clauses. Je vous dis tout de suite, je pense que c'est une approche démagogique, c'est mon opinion. J'ai peut-être tort, je pense que c'est une approche démagogique, parce qu'à une page...

M. Hanigan: Est-ce que le député de Maisonneuve veut dire...

M. Burns: Laissez-moi finir, c'est moi qui ai la parole. Ici, c'est nous. \$16 millions à une page et, à la page suivante, on donne une série et la moitié d'une autre page. On nous parle de vacances où c'est un problème sérieux. Je vous dis que vous ne remplacez pas vos gens quand il y a des vacances. Ecoutez, qu'est-ce que vous voulez, je le sais, à moins que cela ait bien changé. Je sais que vous ne remplacez pas vos gens, vous réduisez tout simplement votre travail durant l'été et vous vous satisfaites, tant bien que mal, des gens qui restent au travail. C'est ce que vous faites. Ne venez pas nous conter d'histoires, à l'article 4.01, que les congés spéciaux vous coûtent bien de l'argent à cause des remplacements et tout ça. Voyons donc, les vacances, c'est la même chose. Pourquoi pensez-vous que vos gars sont en train de vous demander des clauses de charge de travail et demandent de les durcir? C'est à cause de ça, entre autres. Ne venez pas nous dire qu'actuellement cela vous coûte, je ne sais pas combien, que cela vous coûte tellement cher que vous ne pouvez pas l'évaluer. Voyons donc! Il y en a une série comme ça.

Pour moi, vos trois pages, 6-B, 6-C et 6-D, si vous êtes capable de négocier de bonne foi, je pense que le syndicat va s'en rendre compte le jour où vous allez négocier de bonne foi et qu'il va faire ses efforts. Je pense que ce sont des bebelles qui peuvent se régler assez rapidement. Après ça, on ne viendra pas amener la population de Montréal avec les 152 clauses qui ne sont pas encore réglées et les quelque \$10 millions qui vous séparent.

En tout cas, l'approche que j'ai à ce dossier, c'est ça. Je ne vous parle pas comme ancien syndicaliste, je vous parle comme gars qui est élu par une population de Montréal qui va sûrement souffrir d'une éventuelle grève ou d'un éventuel lock-out, mais qui n'acceptera pas, j'espère, de mettre sur le dos des travailleurs uniquement des choses qu'on nous soumet comme celle-ci et qui pourraient se régler lorsque des gens se rencontrent et disent: Logiquement, c'est ce dont on a besoin. Vous avez tellement de misère à évaluer ce coût, et, à toutes fins pratiques, ça ne vous coûte rien,

ou si ça coûte quelque chose, ce sont des bebelles.

Ne venez pas grossir le dossier avec ça, c'est mon humble opinion. Je pense que j'ai assez posé de questions, je vais laisser l'occasion à d'autres collègues.

M. Hanigan: M. le Président, juste une remarque. Je tiens à mentionner au député de Maisonneuve que je suis moi aussi élu à Montréal, et de plus, je pense que la commission de transport n'aurait pas été honnête envers cette commission parlementaire si elle n'avait pas présenté les clauses que nous ne sommes pas en mesure d'évaluer. Celles que nous sommes en mesure d'évaluer, nous l'avons fait et si le député de Maisonneuve ou un autre membre de la commission décide d'ignorer les annexes 6-B et 6-C et 6-D, eh bien, c'est leur affaire.

Mais je pense que cela n'aurait pas été honnête de notre part de se présenter ici et d'apporter seulement une partie du dossier. Nous apportons le dossier. Nous disons à l'annexe 6-A: Voici les clauses que nous avons été en mesure d'évaluer, les autres sont là et nous n'avons pas d'évaluation.

M. Burns: Je ne vous dis pas que je n'ai pas l'intention de les considérer, je vous dis qu'actuellement je trouve étonnant que vous soyez au stade d'une commission parlementaire et que ces problèmes ne soient pas réglés. Je vous dis: Personnellement, ça m'étonne.

J'ai peut-être tort de m'étonner là-dessus, puis moi aussi je suis élu à Montréal, puis moi aussi, M. Hanigan, si jamais je tente d'intervenir à la CTCUM comme simple citoyen, comme vous le faites ici, moi aussi, vous allez me dire à un moment donné, c'est moi qui ai la parole. C'est pour cela que je vous l'ai dit tout à l'heure, pas parce que je n'ai pas de respect pour votre fonction, loin de là.

M. Hanigan: Je m'excuse, M. le Président, si dans un moment d'impulsion, j'ai voulu interrompre le député de Maisonneuve.

M. Bourassa: M. le Président, je pense bien que l'objet de la...

Le Président (M. Séguin): M. le premier ministre.

M. Bourassa: ... de la commission c'est d'éviter une grève et c'est de démontrer pourquoi cette grève n'est pas justifiée, ou un lock-out. Juste une première question pour voir l'impact d'une telle grève. Combien de personnes utilisent le métro et les autobus par jour, approximativement?

M. Hanigan: A peu près 1 million de voyageurs, M. le Président.

M. Bourassa: Par jour?

M. Hanigan: Un million de voyageurs, ce qui veut dire un million de voyages, c'est-à-dire à peu près 500,000 personnes par jour.

M. Bourassa: Une grève du métro et d'autobus affecte 500,000 personnes et essentiellement des travailleurs, et un lock-out évidemment, cela s'applique aux deux.

M. Burns: Un lock-out.

M. Bourassa: La grève et le lock-out s'appliquent, il s'agit de voir qui va déclencher le lock-out ou qui va déclencher la grève.

M. Hanigan, est-ce que vous êtes prêt à offrir aux employés qui veulent se mettre en grève, ce que vous avez offert aux chauffeurs d'autobus il y a trois semaines, mutatis mutandis?

M. Hanigan: M. le premier ministre, une convention collective, c'est global. C'est le fruit, d'après moi, de gestes posés de part et d'autre; et finalement, les deux parties qui sont à des pôles extrêmes se rejoignent et la convention qui en ressort, incluant les clauses pécuniaires, est le résultat d'une négociation où les deux parties changent leur position pour finalement trouver un terrain d'entente. La commission, à ce moment-ci, n'est certainement pas prête, vu l'état du dossier ou l'état de projet de convention collective, de faire une offre qui serait équivalente à celle qui a été faite aux chauffeurs. D'ailleurs, cela me permet de mentionner que nous n'avons pas fait d'offre aux chauffeurs. Nous avons fait des offres aux chauffeurs, je dois me corriger ici, mais le règlement qui est intervenu, l'a été à la suite d'une contre-proposition énoncée initialement par la partie syndicale qui, ensuite, a fait l'objet de négociation entre les deux unités et elle a été acceptée par la commission de transport.

M. Bourassa: Je comprends que les points de comparaison peuvent être difficiles, parce que le travail n'est pas nécessairement identique. Quel a été le taux de croissance qui a été offert aux chauffeurs d'autobus dans les salaires et qui a été accepté?

M. Hanigan: Je n'ai pas les chiffres exacts, mais on me signale que c'est 17%, 6% et 10% environ.

M. Bourassa: 17%, 6% et 10%. Évidemment, tout cela...

M. Hanigan: 17% les premiers six mois, et après six mois une augmentation de 6% et d'environ 10% après douze mois; et ce, pour une convention de 24 mois.

M. Bourassa: Cela en incluant l'intégration des sommes pour combattre l'inflation, si vous avez 17% c'est parce que...

M. Hanigan: Il y a une clause concernant l'augmentation du coût de la vie.

M. Bourassa: D'accord.

M. Hanigan: Mais encore là, cela a été le ré-

sultat... Permettez-moi de mentionner que, lorsque l'arrêt de travail est survenu avec les chauffeurs, la plupart des clauses normatives étaient déjà réglées ou avaient fait le sujet d'une entente. Les deux unités de négociation avaient cerné le problème autour de cinq ou six clauses qui restaient en suspens. A ce moment, c'est autour de ces clauses qui demeuraient en suspens que les négociations se sont poursuivies, alors que, dans le cas que nous avons devant nous, M. Pepin l'a dit ce matin également, toute la convention, ou tout le projet de convention reste vierge, comme il l'a dit.

M. Bourassa: Ce que je veux dire, c'est que vous êtes venu à une entente avec les chauffeurs d'autobus et avec les autres groupes, à ce moment, et je ne vois pas — je veux dire l'objet de la commission parlementaire, je pense bien que les autres parties vont être d'accord — pourquoi vous ne pourriez pas arriver à une même entente en tenant compte des écarts et tout. Je ne vois pas pourquoi vous ne seriez pas d'accord pour accepter les choses qui sont acceptables comme vous l'avez fait dans les autres cas. En d'autres termes, vous n'avez pas de discrimination contre le syndicat qui est ici cet après-midi. Vous ne venez pas faire de discrimination contre ce syndicat?

M. Guilbault: Absolument pas. Nous ne faisons pas de discrimination. D'ailleurs, une des preuves que nous ne faisons pas de discrimination, c'est que, lorsqu'il y a eu arrêt de travail chez les chauffeurs d'autobus, nous aurions pu procéder à des mises à pied rapidement. L'arrêt de travail a duré douze jours et il n'y a pas eu de mise à pied contre ce groupe d'employés. Nous voulons en venir à une entente, mais nous ne croyons pas qu'il soit opportun, devant la position de la partie syndicale, de modifier la position de la commission, à l'heure actuelle.

M. Bourassa: Sur cette question, vous dites... Puis-je poser des questions à M. Pepin?

Le Président (M. Séguin): Nous n'en sommes pas encore là. S'il y avait consentement de la commission, on pourrait peut-être poser nos questions aux quatre qui sont à l'avant.

M. Bourassa: M. le Président, ce que j'essaie d'établir... Je comprends qu'il y a une mer de chiffres. M. Pepin a dit, ce matin, qu'il avait modifié, si j'ai bien compris, les demandes faites par le syndicat. Il a été impliqué dans le dossier hier, comme je l'ai été moi aussi. Je ne veux pas lui demander tous les détails, mais dans quelle mesure ces offres ont-elles été modifiées sur une base annuelle quant au taux d'augmentation de salaire?

M. Pepin (Marcel): Je pense, M. le premier ministre que, n'y étant pas ce matin... J'ai essayé de faire certaines nuances, mais je n'ai rien modifié. J'ai dit tout simplement que notre demande est de \$2.65 l'heure. Je parle uniquement du groupe de l'entretien, parce que, comme on l'a dit ce matin, mutatis mutandis pour les autres groupes, on va essayer de s'en tenir à l'essentiel.

Cependant, je peux vous dire que nous sommes prêts à examiner autre chose, mais notre demande, à l'heure actuelle, est de \$2.65 l'heure pour un an. Quand j'ai fourni une explication technique, vous n'étiez pas présent à ce moment, j'ai commencé mon débat par le salaire moyen qui existait en décembre 1972 et j'ai relevé les données jusqu'à maintenant. En faisant de la projection pour deux années, pour reprendre ce que M. Bouvrette mentionnait précédemment, j'ai mentionné qu'il y avait, sur cette base, \$0.95 de rattrapage. Il y avait, pour la première année, 15% de hausse en dehors du rattrapage, parce que 10%, c'est pour tenir compte de l'inflation. Vous êtes économiste et sur les 10% qui doivent courir pour l'année qui vient, cela m'a l'air que tout le monde s'entend... Cela peut être un peu inférieur, cela peut être un peu supérieur, mais, 10%, je ne pense pas que ce soit exagéré, et il s'y ajoute 5% d'augmentation réelle du pouvoir d'achat. J'ai donné une statistique de 1970 sur l'enrichissement collectif de 1970/71 jusqu'à la dernière période. Avec une moyenne là-dedans, nous en arrivons là, sauf pour la dernière partie, où l'enrichissement collectif est plus faible, comme tout le monde le sait. Mais si je prends une moyenne, parce qu'on espère bien que cela va augmenter, je fais de la projection, je ne suis pas uniquement dans le passé, il faut que je sois dans l'avenir, on l'a évalué cette moyenne autour de 5%.

Pour la deuxième année, si cela était présenté, je vous dis que mon mandat est de \$2.65 pour un an, j'essaie de voir comment, techniquement, les chiffres peuvent être devant nous, pour la deuxième année si j'applique encore les mêmes 10% pour la hausse possible ou même probable du coût de la vie, parce que, à mon bureau, les économistes nous disent que, même pour l'autre année, il est difficile de prévoir moins de 10%, est-ce qu'ils se trompent dans ce domaine, je pense que vous me fourniriez une autre réponse en me disant: Non, ce sera 9.9%, il n'y a pas beaucoup de personnes, je pense, qui peuvent avoir cette boule de cristal, si, donc on applique les 10% plus les 5% d'enrichissement collectif, cela donne \$1.01. Effectivement, ce n'est pas \$0.90. Vous n'aviez pas fait le calcul, M. Bouvrette, je ne vous en veux pas, cela peut pouvoir dire, pour une période de deux ans, \$2.82 l'heure.

A ce moment, si le règlement se faisait sur cette base, ce serait un peu différent du chiffre fourni par M. Bouvrette, mais je vous répète que mon mandat est de vous dire que ce serait \$2.65 pour un an. Cependant, j'essaie de voir comment comme je le fais généralement quand je suis mêlé à un dossier, on peut trouver des solutions.

Je ne sais pas si cela répond à votre question, mais, d'une manière précise, c'est cela.

Si vous voulez maintenant que je refasse en partie ce que j'ai fait ce matin ou ce que j'ai tenté de faire, je n'ai pas comparé les salaires des députés ou des ministres, pas du tout. Quant aux chiffres absolus, j'ai essayé de me replacer exactement dans la même situation...

M. Bourassa:... net, ce n'est que le rattrapage dans le cas du salaire des députés. La dernière...

M. Pepin (Marcel): Justement. C'est là-dessus d'ailleurs que j'ai argumenté ce matin, M. le premier ministre. J'ai expliqué que, si on voulait remonter dans le passé comme vous aviez fait pour ajuster les salaires, d'abord, vous vous étiez rattrapé et qu'après cela, vous aviez dit: On va être indexé avec un indice que l'on choisit. Ce sont les salaires moyens qui sont payés. Encore une fois, je n'ai pas discuté de la valeur ou du montant absolu de l'indemnité parlementaire, ce n'est pas du tout l'objet de mon propos. Comme la CTCUM nous avait fourni un chiffre — je ne sais pas s'il apparaît ici — ou un tableau pour nous démontrer que, depuis 1965, nous avions amélioré notre sort — vous ne l'avez pas fourni ce tableau? Evidemment, je le comprends bien — depuis 1965 jusqu'à maintenant, le coût de la vie avait augmenté de 60%, les salaires de 101% — 101.1%, on va arrondir les chiffres — de là, elle en tirait la conclusion: On les traite bien depuis 1965. Seulement, en 1967, M. le premier ministre, les salaires ont augmenté de 25.1%. Vous vous souvenez, cela a été une période de grève. A ce moment, vous avez adopté à l'Assemblée nationale le bill 1, etc., sans doute parce qu'il y avait du rattrapage à faire. Comme dans le cas des députés, lorsque vous avez adopté, je pense que c'est la loi 87 que j'ai ici, vous avez dit: D'abord, je procède par voie de rattrapage. Je n'ai pas été augmenté depuis 1972 — vous autres, c'était votre terme de référence...

M. Bourassa: La référence au rattrapage était précise, c'est-à-dire que le coût de la vie avait augmenté de 29% en trois ans.

M. Pepin (Marcel): Laissez-moi finir, si vous voulez me comprendre, parce qu'autrement, jamais on ne se comprendra. Vous avez décidé que votre rattrapage commençait en 1972, parce que c'était la dernière augmentation que vous aviez eue, de \$15,000 à \$15,600. Au moment où vous adoptez votre loi, vous dites: Cela me prend 25% ou 30%, peu m'importe le chiffre exact, pour me monter à \$21,000; très bien. A ce moment, vous dites: Mon rattrapage étant fait, je m'en vais maintenant avec mon indexation.

Je me dis qu'en appliquant exactement, me semble-t-il, la même thèse que vous avez suivie, vous et l'Assemblée nationale, je partirai donc de 1967 parce que mon rattrapage, je l'ai fait en 1967, puisque là, j'ai eu 25.1%. Maintenant, je n'ai pas donné les chiffres ce matin parce que je ne savais pas si cela intéresserait la commission. Mais puisque le débat s'ouvre là-dessus, si je fais ce calcul, de 1967 à maintenant, les salaires ont augmenté de 51.7% sur la même base que leurs métiers choisis et le coût de la vie de 50%. Donc, j'ai amélioré mon sort depuis 1967. Savez-vous de combien? De 1.7%. Il me semble que je n'ai donc pas profité de l'enrichissement collectif parce que,

même si vous me disiez: La dernière année, ou peut-être un peu plus, il n'y a pas eu beaucoup d'enrichissement collectif... Cela a été vrai pour cette période, mais pas pour la période antérieure. Voilà pourquoi je vous dis: En appliquant exactement votre thèse... Je suis obligé de prendre une base de référence, une année de référence différente parce que mon rattrapage est arrivé en 1967. Pour vous, elle est arrivée en 1974. Il me semble que j'aurais le droit à un ajustement assez substantiel parce que mon salaire réel n'a augmenté que de 1.7% pendant cette période. Vous êtes économiste, vous connaissez bien cela, vous ne l'accepteriez pas facilement.

M. Bourassa: M. Pepin, comment expliquer les chiffres que vous avez soumis vous-mêmes et qui vous sont favorables? Comment expliquer qu'il reste quand même qu'en 1973, les salaires étaient de 30% supérieurs à ce qui se payait à Montréal dans l'industrie manufacturière et 20% en 1974?

M. Pepin (Marcel): M. le premier ministre, vous allez toujours trouver des différences. Le salaire minimum, vous l'avez augmenté assez récemment à \$2.60. Si on tient pour acquis, même si on n'aime cela ni l'un ni l'autre, qu'il n'y a que 40% de la population ouvrière qui est syndicalisée...

Vous allez prendre tous les employés qui travaillent dans le vêtement, dans l'habillement, et combien il y en a qui ne sont pas syndiqués, membres d'un syndicat. Vous allez peut-être me dire: Va les organiser. C'est ta faute! D'accord. Je suis prêt à prendre ma responsabilité, et je suis prêt, par exemple, à vous demander de changer un peu les lois pour nous aider un peu de ce côté, parce que ce n'est pas tellement drôle parfois. Oublions... Oui...

M. Bourassa: Si vous faites des grèves qui affectent un million de travailleurs, cela n'aide pas.

M. Pepin (Marcel): C'est bien sûr que cela n'aide pas, mais est-ce que cela va aider de ne pas faire les grèves? Alors, on veut les maintenir à 1.7% de l'enrichissement, sur une période de 1967 à 1975. Je pense qu'il faut regarder les choses. Donc, je tente de répondre à votre question. Pourquoi est-ce 30% ou 40% supérieur? Si on prend toute la masse des entreprises, il y en a combien qui ont quinze employés et moins au Québec? Vous connaissez la structure industrielle du Québec encore mieux que moi...

M. Bourassa: A Montréal...

M. Pepin (Marcel): Oui. Prenez-la à Montréal quand même, parce que le nombre de petites entreprises à Montréal est très considérable. S'il est vrai de dire qu'au Québec c'était autour de 70%, l'entreprise industrielle de quinze employés et moins — je ne parle pas du nombre d'employés couverts — le nombre d'entreprises à Montréal, cela peut être un peu inférieur ou je ne pense pas que ce soit supérieur, mais vous comprendrez facilement qu'à ce moment il y ait une différence.

Nous sommes dans un secteur public, et vous devez avoir, vous, nous, un peu de cohérence. J'ai eu l'occasion, déjà, de discuter avec vous, par exemple, du cas des policiers. Je pense que la société peut accepter... Je ne sais pas ce qui se passe à Montréal, et ce n'est pas sur les conditions de travail qu'ils ont à discuter présentement que j'interviens, mais je pense que notre société ne peut pas dire, pour un groupe de citoyens, eux, vont être payés comme à Toronto, pour prendre cet exemple. Les autres, non, ils n'ont pas la même force. Je sais bien que l'argument de la force, en négociation — je pense que je connais cela un peu, pas énormément, mais un peu — cela compte beaucoup. Mais attention au lendemain, au Québec, si on traite les employés d'une manière différente. Je m'excuse, mais c'est de cette façon qu'on constate cela.

M. Bourassa: Dans le cas des policiers, il n'y a pas simplement la question salariale. Dieu sait comment on en entend parler ces jours-ci, et...

M. Pepin (Marcel): C'est à peu près réglé, la question salariale, si j'ai compris les journaux. Je n'ai pas de contacts.

M. Bourassa: Oui, mais les congés, les jours de vacances, tout cela a des implications sur l'ensemble des conditions de travail. Le salaire n'est pas le seul élément des conditions...

M. Pepin (Marcel): Dans le dossier que nous avons — M. Hanigan ne cesse pas de vous le répéter — c'est lui qui a demandé la conciliation pour déclencher le processus de grève. Il nous dit qu'il y a 152 clauses. Tantôt, on se parlait un peu précédemment, je pense qu'on en a trouvé une 153e.

M. Bourassa: M. le Président, je pense que le syndicat, comme la partie patronale, doit comprendre... J'entendais les commentaires ce matin, de part et d'autre, sur le fait qu'ils n'avaient pas tellement confiance dans la commission parlementaire. Vous avez droit à votre point de vue, et vous vous référez à des expériences passées. Comme parlementaires et comme députés de Montréal, nous trouvons difficilement admissible qu'il y ait un demi-million de travailleurs qui soient très sérieusement affectés pour régler des conditions de travail qui... Est-ce qu'on demande 35% ou 50% ou des choses comme celles-là? Je trouve qu'il devrait y avoir moyen d'éviter de pénaliser... Ce sont les travailleurs les plus démunis, en fin de compte, qui sont les plus frappés par une grève du métro et des autobus, parce qu'eux n'ont pas d'automobiles. Cela peut être interprété comme une grève antisociale, et c'est cela qu'on veut éviter, en se réunissant ici, aujourd'hui, de manière à rapprocher les parties et à essayer de débloquer les négociations.

M. Pepin (Marcel): Bien, si vous me permettez de dire un mot là-dessus, si vous saviez combien j'ai personnellement, et je pense que toute l'équipe qui est ici avec moi a exactement la même

préoccupation. Je ne voudrais quand même pas que des employés qui sont affectés à l'entretien, aux bureaux, aux caisses, soient aussi des otages des autres.

Il me semble qu'il doit y avoir un règlement équitable, juste, à trouver, mais quand il n'y a pas de négociation... et je sais bien que s'il y a grève, vous allez nous dire: C'est votre faute, c'est vous qui avez déclenché. Mais le premier déclenchement, c'est M. Hanigan qui l'a fait, en demandant la conciliation, pas d'autres.

M. Bourassa: Non, non, je pense que c'est peut-être jouer un peu sur les mots, parce que...

M. Pepin (Marcel): Non, je ne joue pas sur les mots, ce sont les faits.

M. Bourassa: Non, c'est d'accord qu'il a pu demander la conciliation, mais la conciliation...

M. Pepin (Marcel): Il était pressé, il était pressé, M. le premier ministre.

M. Bourassa: Mais la conciliation ce n'est pas une grève.

M. Pepin (Marcel): ... il devait nous provoquer rapidement.

M. Bourassa: Non, non, je crois que, là-dessus, je sais que vous pouvez faire un bon homme politique à l'occasion, mais essayons de ne pas en faire aujourd'hui.

M. Pepin (Marcel): Je ne pourrais pas vous égaier.

M. Bourassa: Est-ce un compliment ou un reproche?

M. Burns: Vous allez admettre que le délai de grève part de la demande de conciliation, que la demande de conciliation a été faite...

M. Bourassa: Oui, mais c'est...

M. Burns: ... moi, de la façon que j'ai compris M. Pepin, ce matin, c'est qu'il ne disait pas qu'actuellement il ne l'aurait pas demandée à cette époque. Il disait d'autre part que le fait que la CTCUM ait demandé la conciliation, cela a des grosses chances, c'est la raison principale pour laquelle, actuellement, il y a droit de grève légale du côté syndical, comme il y a droit de lock-out.

M. Bourassa: La grève légale serait venue un jour ou l'autre, je pense, le droit à la grève légale.

M. Burns: Ce n'est pas sûr.

M. Bourassa: Je blâmerais sévèrement la CTCUM, si elle faisait un lock-out. Je pense que notre crédibilité dans ce dossier est quand même assez forte. L'an dernier, à toutes fins pratiques,

nous avons toléré une grève illégale de sept semaines et nous avons imposé un règlement à la partie patronale, qui a été accepté par la partie syndicale, et là, nous voulons essayer d'éviter de répéter ce qui est arrivé l'an dernier, ce qui est arrivé il y a quelques semaines. Je dis que si la CTCUM — je ne vois pas pourquoi elle ne serait pas prête à manifester la même attitude qu'elle a manifestée vis-à-vis des chauffeurs d'autobus — est prête à manifester la même disponibilité vis-à-vis de la partie syndicale et si la partie syndicale admet que ce serait peut-être un peu exagéré de faire une grève qui affecte 500,000 travailleurs, et parmi les plus démunis, pour des questions de 30% ou de 40%, je ne dis pas si c'était le syndicalisme qui était en cause, qui était l'enjeu, mais, moi je dirais...

M. Pepin (Marcel): Ne me faites pas dire des choses que je n'ai pas dites par exemple. Je n'ai pas dit que ce ne serait pas correct de faire une grève pour réclamer ce que nous réclamons.

M. Bourassa: D'accord. Tant mieux si vous ne l'avez pas dit.

M. Pepin (Marcel): Non, je ne l'ai pas dit, M. le premier ministre; puis cela, jamais vous ne me ferez dire cela, parce que vraiment on est dans un rapport de négociation puis vous connaissez cela quand vous négociez avec Ottawa, vous ne pouvez pas faire de grève; mais ici, il faut négocier un contrat de travail et puis il me semble qu'on ne peut pas se lancer des affaires comme celles-là en se disant: Ils sont irresponsables, parce qu'ils font une grève en demandant 25% ou 30%. Bouclez le budget d'une famille à l'heure actuelle avec l'augmentation des prix, payez l'huile à chauffage \$0.42 le gallon, cela augmente toutes ces affaires-là. Ce ne sont pas de gros salariés, ce monde-là.

Quand vous recevez 10% d'amélioration, c'est basé sur \$21,000. Quand ils reçoivent 10%, c'est basé sur \$9,000; c'est un peu différent.

M. Bourassa: D'accord, mais ce n'est pas en faisant des grèves sur le dos des travailleurs à revenu modeste...

M. Pepin (Marcel): C'est en faisant quoi, en ne faisant rien?

M. Bourassa: En négociant et en essayant de faire des propositions.

M. Pepin (Marcel): Quand ils ne veulent pas négocier, qu'ils demandent la conciliation.

M. Bourassa: M. le Président, nous sommes ici, pour rapprocher les parties...

M. Pepin (Marcel): Je suis prêt à être rapproché, je ne suis pas loin.

M. Bourassa: ... je pense bien que les deux parties doivent être prêtes à retourner à la table de négociation.

M. Pepin (Marcel): Je suis prêt.

M. Bourassa: Alors, si les parties sont prêtes à retourner à la table de négociation, avec une médiation, je ne vois pas pourquoi on aurait une grève ou un lock-out.

M. Hanigan: M. le Président, quant à la partie patronale, si elle est invitée par le gouvernement de la province à retourner à la table de négociation en présence d'un médiateur, elle est prête à s'y rendre, et avec bonne foi comme toujours.

M. Pepin (Marcel): Au nom de la partie syndicale, si nous sommes convoqués, même s'il n'y a pas de médiateur — nous sommes beaucoup plus souples que cela — nous sommes prêts à nous y rendre, non pas avec bonne foi, mais avec une très grande bonne foi.

M. Bourassa: Dois-je comprendre que les deux parties s'engagent à ne pas faire de grève ou à ne pas faire de lock-out et que la médiation pourrait commencer demain?

M. Pepin (Marcel): La médiation, à mon avis en tout cas, pourrait commencer demain.

M. Bourassa: Est-ce que les deux parties s'engagent à ne pas faire de lock-out ou à ne pas faire de grève, en attendant que la médiation nous fasse rapport?

M. Pepin (Marcel): M. le premier ministre, je pense que prendre de tels engagements, c'est un peu aléatoire. Je pense que, si on doit reprendre les négociations, nous sommes prêts à les reprendre; j'estime que nous sommes tous des gens responsables. Prendre de tels engagements alors que l'on ne connaît pas les aboutissements, que l'on ne connaît pas la signification d'un mot "bonne foi", je pense que vous en demandez un peu trop, alors que le code du travail est tellement clair.

Je vois que si vous convoquez les parties...

M. Burns: Simplement, relativement à ce point...

Le Président (M. Séguin): A l'ordre!

M. Burns: ... je pense bien que le premier ministre va être d'accord que je lui dise cela; je sais, M. le Président, que c'est vous qui menez cela, mais vous menez cela avec tellement de flexibilité que je me sens capable de dire cela.

Le Président (M. Séguin): Depuis quinze minutes, je suis moins flexible.

M. Burns: Disons ceci, M. le Président: Peut-être la meilleure garantie qu'il n'y ait pas de grève ou qu'il n'y ait pas de débrayage dans les jours qui viennent, c'est que, s'il y a des négociations qui ont lieu et qu'on a l'impression qu'il y a des efforts qui se font du côté patronal, nécessairement, cela

risque de déboucher sur bien des affaires, c'est peut-être cela la meilleure garantie.

Mais je ne pense pas que le premier ministre puisse demander à M. Pepin, ou même à tout autre officier qui est ici, une garantie au nom d'un groupe de syndiqués qui ont, démocratiquement, de façon générale, le droit de se prononcer sur l'éventualité. Je pense que c'est cela qui...

M. Bourassa: Je demande d'abord à la partie patronale: Est-ce que la CTCUM s'engage, jusqu'au rapport du médiateur qui pourrait être jeudi, à ne pas faire de lock-out d'ici jeudi prochain?

M. Hanigan: Oui, M. le premier ministre.

M. Bourassa: La partie syndicale ne peut ou ne veut pas s'engager sur le même sujet?

M. Pepin (Marcel): M. le premier ministre, je regrette de ne pas vous donner une réponse qui va vous satisfaire; nous sommes prêts à négocier, je pense que vous nous connaissez assez bien; en tout cas, on a déjà eu des contacts ensemble sur ce problème et sur d'autres problèmes et on essaie de faire ce qu'on peut. Mais je pense que demander à la commission d'abolir temporairement son droit de lock-out, ce n'est pas l'équivalent. Je pense que vous le comprenez.

Maintenant, nous sommes prêts à reprendre demain matin; j'espère que cela se passerait à Montréal et non pas à Québec parce que tout le monde est de Montréal, ce serait mieux à Montréal.

M. Bourassa: Si je me permets d'insister là-dessus, je ne demande pas que la partie syndicale renonce à son droit de grève. Je crois que dans une assemblée, le 20 août, les syndiqués eux-mêmes avaient demandé aux dirigeants syndicaux de retarder jusqu'au 20 septembre le droit de grève. Or, jeudi ce n'est même pas le 20 septembre.

M. Pepin (Marcel): Il y a eu d'autres assemblées.

M. Bourassa: Laissez moi terminer. Je ne demande pas quelque chose d'exorbitant. Je dis qu'il y a 500,000 travailleurs qui sont en cause. Il y a des demandes qui ne me paraissent pas mettre en jeu des conditions fondamentales de travail, des demandes qui se chiffrent entre 30% et 50%, selon les interprétations, cela va même jusqu'à 90% si on ajoute tout ce qui a été dit du côté patronal, mais disons entre 30% et 50%.

Ce que le gouvernement demande — et il a l'intention de présenter une résolution là-dessus — c'est que les deux parties acceptent une médiation spéciale qui pourrait commencer demain, qui ferait rapport à la commission parlementaire qui se substitue un peu à la pression d'une grève. La pression d'une commission parlementaire où toutes les parties sont présentes se trouve

à se substituer à une grève comme pression sur les parties en cause. C'est pourquoi il nous paraît que la grève serait inutile en plus d'être extrêmement ennuyeuse pour un nombre considérable de personnes. Nous demandons aux deux parties s'il était possible de retarder leur droit à une grève ou à un lock-out au moins d'une semaine. Parce que du moment qu'une partie va se mettre en grève, j'ai assez d'expérience depuis cinq ans pour savoir que cela va être beaucoup plus difficile d'arriver à une entente. Les positions vont se durcir et les chances d'une solution rapide et normale peuvent être beaucoup plus éloignées. C'est cela que nous voulons éviter comme gouvernement responsable avec l'appui, je l'espère, de l'Opposition.

M. Pepin (Marcel): S'il y a résolution de la commission parlementaire, nous en ferons part à ceux que nous représentons. De toute façon, nous sommes prêts à être présents demain matin à la table de négociation ou de médiation, puisque M. Hanigan aime mieux la médiation.

Le Président (M. Séguin): Le député de Bourget.

Résolution demandant la nomination d'un médiateur

M. Boudreault: Etant le représentant de cette commission, M. le Président et en plus représentant d'un district électoral de Montréal, plus particulièrement le district de Bourget, district qui est surtout composé en grande majorité de la classe ouvrière — encore une fois, c'est elle qui devra en subir les effets dans le cas d'une grève — je dois, à ce stade-ci, présenter une résolution qui, sans doute, sera appuyée par les parties en cause. Au terme de cette première séance de la commission parlementaire du travail qui vous a permis de prendre connaissance des positions respectives des parties, je voudrais faire la proposition suivante.

Les membres de cette commission ne peuvent évidemment pas se substituer aux parties en cause, non plus que d'agir ici comme médiateurs. Notre législation du travail précise d'ailleurs la façon dont ces choses doivent être menées.

Me plaçant ici dans la perspective du public montréalais, de ce public qui a élu la plupart des membres de cette commission, je voudrais qu'elle adopte une résolution demandant à la partie patronale et à la partie syndicale de consentir à suspendre leur droit au lock-out ou à la grève jusqu'à ce qu'un médiateur spécial soit nommé, qu'il ait eu l'occasion de tenter de rapprocher les parties et qu'il fasse rapport jeudi prochain, afin de nous dire si ces efforts peuvent aboutir au règlement du litige.

Je pense me faire l'interprète de tous les membres de cette commission en faisant cette proposition. J'ai, en tout cas, la conviction de me faire le porte-parole de tous les Montréalais et particulièrement de ces centaines de milliers de travailleurs, souvent les plus démunis, pour qui toute

grève ou tout lock-out dans le transport en commun entraîne des inconvénients et des difficultés considérables et souvent irréparables. Chacune des parties en cause dans le conflit a sans doute des intérêts légitimes à faire valoir. Les membres de cette commission doivent, d'une part, donner la chance aux parties de faire valoir leurs droits et, d'autre part, de défendre et promouvoir les intérêts généraux et le bien-être de la population de Montréal.

C'est là l'objet de ma proposition et je propose donc qu'un médiateur spécial soit nommé et que, d'ici jeudi prochain, il s'emploie à rapprocher les parties. Le ministre du Travail devra alors faire rapport de la situation à cette commission. D'ici là, je propose que cette commission demande aux parties de s'abstenir de faire tout lock-out ou toute grève qui serait susceptible de causer des torts irréparables aux travailleurs montréalais.

M. Bourassa: Qui veut "seconder" la motion?

M. Burns: Pas besoin de "seconneur" en commission, M. le premier ministre.

M. Bourassa: Vous auriez pu le faire quand même.

M. Burns: Je vous ai offert mes cours du soir en matière de procédure, si ça vous tente, c'est toujours ouvert.

M. Bourassa: En attendant vos cours, je vous écoute sur la résolution.

M. Burns: Est-ce que je peux voir la résolution avant, M. le Président?

M. Burns: M. le Président...

Le Président (M. Séguin): La commission suspend ses travaux à loisir, c'est-à-dire à peu près cinq minutes, le temps de reproduire des copies de la résolution.

(Suspension de la séance à 17 h 58)

Reprise de la séance à 18 h 12

M. Séguin (président de la commission permanente du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration): A l'ordre, messieurs!

La motion devant la commission, à ce moment-ci, proposée par le député de Bourget: Qu'un médiateur spécial soit nommé et que, d'ici jeudi prochain, il s'emploie à rapprocher les parties. Le ministre du Travail devra alors faire rapport de la situation à cette commission. D'ici là, je propose que cette commission demande aux parties de s'abstenir de faire tout lock-out ou toute grève qui serait susceptible de causer des torts irréparables aux travailleurs montréalais.

Est-ce que les membres sont en faveur?

M. Burns: M. le Président...

Le Président (M. Séguin): Le député de Maisonneuve.

M. Burns: ... quant à l'esprit même de la résolution, je n'ai aucune espèce d'objection, je voterai en faveur de la proposition; je la voudrais peut-être un peu plus précise. D'abord, il n'y a pas de délai quant à la nomination du médiateur. Je suggérerais qu'on ajoute après le mot "nommé", les mots "sans délai". Je vois le ministre du Travail qui me dit que cela va être nommé immédiatement après, de sorte que mon amendement est peut-être sans conséquence, mais il précise le sens qu'on veut y donner. J'infère également de la résolution, la proposition telle que faite, que la commission parlementaire du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration devra se réunir jeudi prochain. Également, je pense que cela devrait faire partie clairement de la motion.

M. Harvey (Jonquière): La motion d'ajournement ira dans ce sens.

M. Burns: Si on le prévoit à l'ajournement, je ne pense pas que ce soit nécessaire de l'inscrire dans la motion.

Quant au fond, M. le Président, j'ai ceci à dire: "Qu'un médiateur spécial soit nommé", je n'ai aucune espèce d'objection.

Je crois même que c'est désirable, tout en disant — encore une fois, ce n'est pas pour faire mon "critiqueux" — qu'il n'était pas nécessaire qu'une commission parlementaire siège pour qu'un médiateur spécial soit nommé par le ministre. Le ministre a déjà ce pouvoir. Tant mieux si on a permis, comme je le disais ce matin, d'ouvrir des portes, de mettre le dossier devant l'opinion publique. Que, par cette voie, à l'occasion de la commission parlementaire, le ministre du Travail annonce la nomination d'un médiateur, tant mieux.

Quant à la deuxième phrase: "D'ici là, je propose que cette commission demande aux parties de s'abstenir de faire tout lock-out et toute grève", disons que je suis aussi d'accord avec cette proposition. Je suis d'accord pour énoncer que je suis en faveur de ceux qui font le bien et contre ceux qui font le mal. C'est bien sûr que personne ne souhaite une grève, n'associant pas, soit dit en passant, le mal à une grève. Je veux dire que c'est un énoncé de principe, c'est un vœu que la commission exprime. Par contre, je vous signale qu'il est peut-être beaucoup plus facile pour M. Hanigan, au nom de la commission, de dire qu'il n'y aura pas de lock-out, puisque, quand même, son autorité est là.

M. Pepin, lorsqu'il vient nous parler, est un représentant d'une assemblée générale qui a ce pouvoir. Je ne pense pas faire erreur là-dessus.

M. Bourassa: Je m'excuse. Je ne demandais pas à M. Pepin de se prononcer au nom des 2,000 personnes, je lui demandais s'il était prêt à recommander à nouveau...

M. Burns: Ce n'est pas cela que la proposition fait.

M. Bourassa: Je veux dire...

M. Burns: Je vous dis simplement qu'il est normal que la commission exprime ce vœu. Dans ce sens, je vais voter pour cette résolution. D'autre part, si jamais les assemblées générales concernées décident d'agir autrement, je ne pense pas qu'il faudra leur en tenir rigueur. C'est un de leurs droits les plus stricts de décider de leur propre stratégie. Je ne pense pas qu'une commission...

M. Bourassa: Il y a un vœu unanime de la commission.

M. Burns: C'est cela.

M. Bourassa: Ne patinez pas des deux bords.

M. Burns: Non, je ne patine pas des deux bords, mais je vais vous dire quelque chose, par exemple, M. le premier ministre. Vous émettez ce vœu et je suis également d'accord sur le vœu émis par la commission parlementaire. Je vous dis cependant ceci: Qu'on impose, à toutes fins pratiques, un délai où les gens seront en mesure, du côté syndical, de juger s'il y a eu progrès ou non. Il ne faudra pas vous plaindre, à ce moment, qu'il y ait un arrêt de travail s'il n'y a véritablement pas eu de progrès dans les négociations, parce que c'est peut-être aussi cela qui va arriver.

Peut-être que vous êtes en train de leur dire: On vous demande de ne pas sortir d'ici jeudi prochain et jeudi prochain, on espère pouvoir faire rapport à la commission parlementaire du travail et de la main-d'œuvre d'une amélioration de la situation. Si cette amélioration, ce que je ne souhaite pas, n'intervenait pas, il ne faudra pas se surprendre que les gens disent: Bon, c'est cela, on nous a donné le feu vert et on nous a fait signe que la tentative avait été faite. Maintenant qu'elle a été faite, bonjour Luc, ce sont les règlements qui apparaissent dans la loi qui s'appliquent et, entre autres, du côté syndical, cela veut dire un arrêt de travail. C'est avec toutes ces réserves que je vote quand même pour la proposition faite par le député de Bourget.

Le Président (M. Séguin): Le député de Beauce-Sud.

M. Roy: M. le Président, sur la motion qui a été proposée avec les amendements proposés par le député de Maisonneuve ainsi qu'avec les précisions apportées par le ministre du Travail selon lesquelles il allait faire connaître le nom du médiateur, je pense, avant l'ajournement de la commission, je pense que la seule chose que la commission parlementaire pouvait faire aujourd'hui de façon positive, c'était d'en venir à une recommandation de ce genre. Je dis bien le mot "recommandation" parce que la commission parlementaire ne peut pas imposer un délai aux parties en cause. Alors, c'est une motion qui m'apparaît raisonnable

en ce qui me concerne, une semaine de délai pour permettre aux parties de se réunir. Cela m'apparaît comme une mesure qui pourrait faciliter les négociations entre les parties en cause. Alors, je voterai donc pour cette motion.

Le Président (M. Séguin): Le premier ministre.

M. Bourassa: M. le Président, seulement pour répondre, je m'excuse. Quand on parle de délai d'ici jeudi, c'est parce que ce n'est même pas le 20 septembre. Mais j'ai dit que les syndiqués s'étaient donné jusqu'au 20 septembre. Je ne crois pas qu'en pratique on les prive d'un droit. Ils le possèdent actuellement. Eux-mêmes l'avaient dit à leurs dirigeants syndicaux. Ce que je demande, je n'ai peut-être pas été clair tantôt, à M. Pepin ou aux autres dirigeants syndicaux, devant la position unanime de tous les partis à l'Assemblée nationale et devant les effets extrêmement sérieux d'une telle grève, c'est: Est-ce que les dirigeants syndicaux sont prêts à recommander à leurs syndiqués de retarder le recours à la grève jusqu'après la prochaine réunion de la commission parlementaire jeudi prochain?

Le Président (M. Séguin): Voici, nous sommes au milieu d'un débat sur une motion.

M. Pepin (Marcel): Ce n'était pas pour répondre.

M. Bourassa: Je comprends, mais on reviendra après.

Le Président (M. Séguin): Le ministre du Travail.

M. Harvey (Jonquière): Je veux tout simplement dire, en réponse au député de Maisonneuve, que, dans le premier arrêt de travail qui a eu lieu et a été réglé par voie de médiation, vous vous souvenez que c'était quelques jours après mon assermentation comme ministre du Travail. J'ai eu une demande de médiation, pouvoir que j'avais, dans le cas qui nous intéresse, avec les trois autres syndicats.

J'ai, tout de même, devant la preuve qui m'a été faite par la partie syndicale, exigé d'eux d'attendre 48 heures après moi, pour bien analyser les arguments qui m'avaient été présentés. Ces arguments m'ont certes donné la preuve qu'il y avait lieu d'espérer que le retour à la table de négociation avec un médiateur spécial soit de nature à régler le conflit. Dans le cas qui nous intéresse, je n'ai reçu, ni de la part du côté patronal, ni de la part de la partie syndicale, le moindre indice d'une demande de médiation. La commission parlementaire d'aujourd'hui aura certainement permis d'abord de bien renseigner les parlementaires sur les faits de chaque côté. Elle aura aussi abouti à une médiation spéciale, acceptée tout à l'heure, préalablement à la résolution du député de Bourget, par la partie patronale et par la partie syndi-

cale avec quelques réserves sur le fond, mais en se basant également sur la décision prise par l'assemblée générale des membres, donnant à leur comité de négociation jusqu'au 20 septembre pour essayer de régler le conflit à une table de négociation. Je ne pense pas personnellement les priver en ajournant cette séance d'aujourd'hui et en fixant la prochaine séance à jeudi, 3 heures, pour y présenter le rapport du médiateur à cette séance.

Le Président (M. Séguin): Merci, messieurs! Est-ce qu'il y a d'autres commentaires?

M. Bourassa: Est-ce que je peux poser la question maintenant?

M. Burns: M. le Président, sur une question de règlement...

M. Bourassa: Non, mais je pense qu'il est important de savoir ce que va recommander le syndicat.

M. Burns: Je pense qu'il est important, M. le premier ministre, et vous avez l'air de faire semblant... Vous avez l'air à...

M. Bourassa: Votre jupon commence à dépasser.

M. Burns: Le vôtre dépasse dangereusement.

M. Bourassa: Non, moi, je veux sauver une grève aux travailleurs de votre comté...

M. Burns: Non...

M. Bourassa: ... et aux travailleurs de Montréal.

M. Burns: ... vous allez tranquillement vous calmer, parce que je viens de soulever une question de règlement.

Le Président (M. Séguin): A l'ordre!

M. Burns: C'est correct? Bon!

Le Président (M. Séguin): A l'ordre!

M. Burns: Je soulève une question de règlement. Premièrement, on en est à l'étude d'une résolution de la commission. Cela, c'est correct. Si c'est le vœu de la commission de mettre M. Pepin dans une situation... Je ne parle pas pour lui, je ne veux pas le défendre, non plus, mais M. Pepin, actuellement, vous êtes en train de lui demander s'il est prêt, lui, à recommander, au nom d'une centrale de 200,000 travailleurs et plus, à ces gens qui ont une autonomie complète à l'intérieur de leur centrale, qui ont démocratiquement des droits à faire valoir à l'intérieur de leurs trois syndicats... vous êtes en train d'essayer de biaiser des décisions qui appartiennent véritablement aux travailleurs de la CTCUM.

M. Bourassa: Il était prêt à répondre tantôt.

M. Burns: Bien, s'il veut répondre, il répondra. Mais, personnellement, en tout cas, je préférerais, actuellement... M. Pepin a été bien gentil à l'endroit de la commission. Il est venu témoigner ici. Je ne vois pas pourquoi on le mettrait... Non, non!

M. Bourassa: Le gouvernement, c'est la population. Je vous en prie.

M. Burns: Je ne vois pas pourquoi on le mettrait dans une situation qui risque de l'embêter après. De toute façon, il n'a peut-être même pas été capable de consulter d'autres représentants syndicaux.

M. Bourassa: Non, il en a vu d'autres.

M. Burns: En tout cas, vous ferez ce que vous voudrez. Si vous voulez que votre jupon, à vous, dépasse continuez dans ce sens-là, cela va bien.

M. Bourassa: Je veux épargner une grève à 500,000 travailleurs montréalais.

M. Burns: Moi aussi, je veux cela.

M. Bourassa: Cela n'a pas l'air.

M. Burns: Comme je suis en faveur du bien, imaginez-vous. Je suis en faveur du bien, imaginez-vous donc cela.

M. Roy: M. le Président, si on veut se référer au règlement, on doit d'abord disposer de la motion avant d'entreprendre une autre discussion ou un autre sujet. Alors qu'on dispose de la motion pour commencer; on pourra revenir là-dessus après.

Le Président (M. Séguin): Alors, comme je l'avais annoncé ou plutôt décidé tout à l'heure, lorsqu'il y a eu la première question à M. Pepin, à l'intérieur du débat de la motion, j'ai dû empêcher M. Pepin de répondre, je maintiens cette décision. Il y a une résolution qui se discute sous forme de motion. Une fois que ce débat est entrepris par les membres de la commission, il n'est pas selon notre procédure, ni nos règlements, de recevoir des commentaires en dehors du secteur ou du groupe qui forme la commission ou des membres de la commission.

M. Bourassa: Il va suivre des cours du soir.

Le Président (M. Séguin): Non, il n'est pas question de cours ou autre chose; c'est tout simplement une décision.

M. Burns: L'offre est maintenue, M. le Président.

Le Président (M. Séguin): Alors, je demande: Est-ce que cette motion est reçue unanimement?

Vote sur la résolution

M. Burns: Adopté.

M. Bourassa: Un vote enregistré.

Le Président (M. Séguin): Un vote enregistré.

M. Burns: On pourrait se référer, M. le Président, à une de vos décisions antérieures, à l'effet que le vote enregistré n'existe pas en commission, mais je ne le ferai pas.

Le Président (M. Séguin): Voici, M. Bellemare (Johnson), M. Marchand (Laurier), M. Boudreault (Bourget)?

M. Boudreault: Pour.

Le Président (M. Séguin): M. Burns (Maison-neuve)?

M. Burns: En faveur.

Le Président (M. Séguin): M. Bourassa (Mercier)?

M. Bourassa: En faveur.

Le Président (M. Séguin): M. Harvey (Jonquière)?

M. Harvey (Jonquière): En faveur.

Le Président (M. Séguin): M. Perreault (L'Assomption)?

M. Perreault: En faveur.

Le Président (M. Séguin): M. Harvey (Charlesbourg). M. Lachance (Mille-Iles)?

M. Lachance: En faveur.

Le Président (M. Séguin): M. Pagé (Portneuf)?

M. Pagé: Pour.

Le Président (M. Séguin): M. Malépart (Sainte-Marie)?

M. Malépart: En faveur.

Le Président (M. Séguin): M. Roy, Beauce-Sud?

M. Roy: En faveur.

Le Président (M. Séguin): M. Faucher, Yamaska?

M. Faucher: En faveur.

Le Président (M. Séguin): Pour: 10. Contre: aucun. La motion est adoptée. Nous ajournons nos...

M. Bourassa: Est-ce que je peux reprendre après la motion? J'ai...

Le Président (M. Séguin): M. le premier ministre.

M. Bourassa: M. Pepin était sur le point de répondre. Je comprends qu'il n'a pas eu le temps de consulter tous les membres du conseil de la centrale, mais je pense que je peux lui demander, personnellement, s'il est d'accord pour recommander à ses collègues de retarder ou de ne pas appliquer le recours au droit de grève avant la prochaine réunion de la commission parlementaire, jeudi.

J'ai demandé à M. Hanigan; je comprends que M. Hanigan, étant donné que son autorité est détenue d'une façon plus circonscrite, peut répondre de façon immédiate et totale. Je ne demande pas une réponse immédiate et complète, mais je peux demander le point de vue de M. Pepin sur cette question.

M. Pepin (Marcel): M. le Président, je suis prêt à faire un peu de commentaires là-dessus. J'ai noté qu'il y avait un peu d'absentéisme à la commission, ce n'est pas très grave. Je ne pense pas que ce soit en raison des congés de maladie, comme l'a suggéré M. Guibault, ce matin. Cependant, pour répondre à votre question, c'est une question très sérieuse et je comprends très bien dans quelle situation nous sommes placés, du côté syndical. Comme vous l'avez dit vous-même, ce n'est pas du tout semblable la suspension du droit au lock-out et la suspension du droit de grève. Je pense qu'on ne peut pas mettre cela sur le même pied.

De plus, la structure est évidemment bien différente. M. Hanigan, c'est lui et deux autres pour régler cette affaire. Alors, comme ils sont tous les deux ici, ils regardent et font signe que oui et M. Hanigan dit oui. On n'est pas du tout dans le même cas.

Ce que je peux vous dire, c'est que si la médiation reprend demain, on est prêt à examiner de très près la proposition qui est là — je ne veux pas vous donner d'engagement — seulement l'examiner de très près. Je ne pense pas pouvoir aller plus loin que cela. Il y a tellement d'événements. Qu'est-ce qui va se passer, M. le premier ministre, à la commission? Comment est-ce que cela va agir à l'intérieur de la commission? On ne le sait pas! Quelle sorte de provocation, même s'ils sont de bonne foi, peuvent-ils faire?

Faire des engagements théoriques, là... Mais je peux vous dire, nous ne sommes pas des enfants, personne. On est prêt à examiner de près la proposition qui est faite et qui a été adoptée unanimement par la commission parlementaire.

M. Bourassa: M. Pepin, je ne peux pas dire que je suis satisfait de votre réponse. Je ne vous demande pas de renoncer au droit de grève.

Ce que je demande, au nom de tous les partis, c'est un voeu unanime — vous avez quand même

assez d'expérience — c'est de dire si vous, avec votre expérience et l'autorité que vous avez, en face d'une grève qui va affecter des centaines de milliers de travailleurs et probablement des dizaines de milliers de syndiqués de la CSN, très personnellement, si, en face d'une grève, alors que l'enjeu n'est quand même pas la survie du syndicalisme, l'enjeu est une question de conditions de travail qui est importante, mais ce n'est pas l'enjeu du syndicalisme qui est la cause de la grève... On demande que vous soyez prêt à dire, devant le voeu unanime des parlementaires, nous sommes les représentants de la population, c'est unanime, chez tous les partis, que vous, comme président de la CSN, vous êtes prêt à recommander à vos collègues de surseoir d'une semaine. Si j'insiste là-dessus, c'est en raison de votre autorité morale, d'abord, et, deuxièmement, en raison du fait que, si une grève est déclenchée, il va être beaucoup plus difficile d'y mettre un terme ou d'arriver à une solution acceptable. Cela, vous en êtes tout à fait conscient. C'est cela qu'on a voulu éviter aujourd'hui. C'est cela que le gouvernement a voulu éviter au nom du bien commun en convoquant cette commission parlementaire. Que vous essayiez très finement, selon votre habitude, de ne pas vous engager personnellement, je ne peux pas vous forcer, parce qu'on est en pays libre, mais ce que j'aurais souhaité que vous disiez clairement, c'est que, comme président de la CSN, vous êtes prêt à recommander à vos collègues d'accepter un moratoire d'une semaine qu'ils étaient eux-mêmes prêts à accepter il y a deux semaines.

M. Pepin (Marcel): M. le premier ministre, si vous me permettez, à moins que vous ayez des choses bien urgentes à dire, je pense que je dois faire une correction aux affirmations que vous avez faites pendant le débat. Je ne pouvais pas intervenir, mais il y a eu effectivement une résolution adoptée par l'ensemble du front commun pour dire: Remettez au 20 septembre. Mais les assemblées syndicales de chacun des groupes, au moins les assemblées qui se sont tenues, n'ont pas dit la même chose, M. le premier ministre. Je ne dis pas cela pour défaire votre scénario et défaire votre thèse. Si vous me demandez à moi, dans la condition, ce soir: Etes-vous prêt à faire une telle recommandation, je réponds que je veux examiner les choses. Ce n'est pas une question d'habileté ou de finesse. Il n'y a rien de fin ou d'habile en disant: Je veux examiner les affaires. Mais je pense que ce n'est pas déraisonnable qu'on examine la situation. Le ministre dit qu'il va nommer sans délai le médiateur, peut-être même avant la fin de la commission parlementaire, je n'en sais rien. Demain matin, je présume que les parties vont se rencontrer. Je ne suis pas moi-même à la table de négociation, c'est évident, comme M. Hanigan n'est pas à la table de négociation généralement, mais on pourra regarder les événements et je pense qu'on peut recommuniquer ensemble et que je peux vous dire ce qui en est, comment cela se déroule.

Donner une garantie morale comme celle que

vous réclamez, je vous répète que, dans le domaine des relations industrielles, du côté syndical, l'année où nous vivons — et ce n'est pas uniquement la première année — ce n'est pas aussi simple que cela en a l'air.

Peut-être que MM. Hanigan, Guilbault, Boudette et les deux autres commissaires ne font rien pour provoquer. Mais il n'y a rien qui me dit qu'il n'y a pas un contremaître ou un surintendant qui va le faire. Même si vous prenez la parole et leur dites: Dites-leur d'être tranquilles. Vous ne savez pas ce qui se passe dans la vie quotidienne.

Alors, M. le premier ministre, je vous dis que je suis prêt à examiner ça. Le médiateur sera nommé, on est prêt à être là et on pourra communiquer ensemble et se dire les choses comme on les perçoit au moment où cela arrive. Ce n'est pas une question d'habileté ou de finesse, mais je ne peux pas aller plus loin que ça.

M. Bourassa: Je m'excuse d'insister, c'est parce qu'il y a beaucoup en jeu, il faut s'en rendre compte, mais je ne vois pas la correspondance entre l'attitude temporaire d'un contremaître et le déclenchement d'une grève avant terme. Vous dites que si un contremaître prend une attitude rigide, ça pourrait mener à une grève avant jeudi prochain. Comment peut-on justifier une grève à aussi brève échéance pour un incident comme celui-là?

M. Pepin (Marcel): M. le premier ministre, je pense que c'est parce qu'on n'a pas tout à fait la même expérience dans les relations de travail. Je ne vous dis pas que j'ai de l'expérience et que vous n'en avez pas, ou l'inverse, pas du tout. C'est mon expérience à moi. Quand les esprits sont échauffés — et à l'heure actuelle, d'après ce qu'on m'informe, je n'en sais rien, ça bouillonne beaucoup, particulièrement dans certains départements de la CTCUM, peut-être suis-je mal informé — quand il y a un climat un peu survolté, surchauffé, il arrive une étincelle qui n'a pas l'air importante pour quelqu'un qui siège en commission parlementaire, mais pour moi, dans mon bureau, vraiment, ça prend une autre allure. Je vous ai donné cela à titre d'exemple. Si on se présente à la médiation demain, la CTCUM dit: J'ai demandé la conciliation, j'ai des propositions, c'est tout. Vous comprendrez qu'à ce moment-là, le jeu sera beau. On est collé, il faut attendre. Il y a tous ces aspects. Mais faire les fous pour rien...

M. Bourassa: Je ne vous demande pas ça, c'est au nom des travailleurs qu'on vous demande ça.

M. Pepin (Marcel): Oui, mais moi aussi, c'est au nom des travailleurs que je vous réponds comme je vous réponds, M. le premier ministre.

M. Bourassa: C'est de la démagogie, informez-vous à Montréal, qui est affecté.

M. Burns: Le seul temps où vous vous occu-

pez des travailleurs, c'est quand quelqu'un n'est pas de votre avis.

M. Bourassa: C'est vous qui faites de la démagogie.

M. Burns: Voyons donc! M. le Président, j'aimerais parler sur cette affaire. Vous devriez, s'il vous plaît, vous contenter de l'énoncé de M. Pepin qui est un énoncé très honnête; il se rend compte de la limite. Je pense qu'on devrait l'en féliciter.

Il y a également une question de crédibilité pour un président de centrale. S'il vous donne sa propre recommandation et qu'un élément extérieur à son propre désir provoque une grève... Contrairement à ce que vous pouvez penser, M. le premier ministre, cela arrive. C'est arrivé d'ailleurs dans le passé. Je pourrais vous citer le cas de 1967 où il y a eu un débrayage à une date où même les dirigeants syndicaux ne le prévoyaient pas, pour un incident de parcours qui s'appelait des négociations depuis près d'un an avec deux syndicats de cadre et une décision unilatérale du côté patronal, à ce moment, de refuser de les reconnaître à l'avenir. Ce que cela a fait, cela a déclenché, à l'intérieur de douze heures, une grève générale à la commission de transport, laquelle a mené, éventuellement, à la fameuse loi no 1 alors que le gouvernement de l'Union Nationale était au pouvoir.

M. Bourassa: C'est ce qu'on veut éviter.

M. Burns: On veut tous éviter cela, mais je pense qu'on doit même féliciter M. Pepin, parce qu'il se rend compte qu'il ne peut pas aller plus loin que cela actuellement. Il me semble que vous devez être capable de lire entre les lignes quand il dit: On va la regarder de très près. Qu'est-ce que vous voulez de plus? Il y a quand même une structure qui est bien différente, vous le reconnaissez, M. Pepin l'a mentionné, entre une commission de transport où l'autorité, non seulement morale, mais l'autorité légale repose entre les mains de trois personnes qui sont ici et l'autorité morale de M. Pepin.

Moi, personnellement, en tout cas, cela me choquerait de voir les gorges chaudes qu'on pourrait faire après que M. Pepin aura donné sa garantie morale et que, malgré sa garantie morale, une telle grève ait lieu. Je n'aimerais pas les gorges chaudes, je n'aimerais pas voir comment la crédibilité de M. Pepin serait affectée par la suite.

M. Bourassa: M. le Président, je veux que ce soit clair. Je pense qu'il était normal que le chef du gouvernement pose la question. Qu'on lui demande de lire entre les lignes, je suis bien prêt à le faire, mais je veux bien dire quand même, en terminant, à moins qu'il y ait d'autres points qui soient soulevés, que l'année dernière, il faut quand même se souvenir de l'attitude du gouvernement dans une grève analogue avec les mêmes parties en cause. Je pense que, l'année dernière, le gouvernement avait clairement opté pour la par-

tie syndicale et il va faire la même chose, cette année, s'il s'aperçoit que la situation...

M. Burns: Avec l'aide de l'Opposition.

M. Bourassa: Avec l'aide de l'Opposition, oui, d'accord, parfait. Je peux le signaler d'une façon encore plus précise en disant: Avec l'aide du député de Maisonneuve.

M. Burns: Merci, j'attendais cela.

M. Bourassa: Je dis que le gouvernement est prêt à prendre la même attitude que l'an dernier si les choses se répètent comme l'an dernier. Mais nous ne pouvons pas, nous devons attendre l'évolution des événements. Avec l'expérience qu'on a eue l'an dernier, il y a un mois également, il était normal que le gouvernement essaie de faire des efforts un peu exceptionnels comme ceux qu'il fait

aujourd'hui pour éviter que la situation à Montréal ne s'empire avec une grève du métro.

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

Nomination d'un médiateur

M. Harvey (Jonquière): M. le Président, avant de demander l'ajournement de la commission au jeudi 18 septembre, quinze heures, j'informe les parties en cause que M. Roger Pilote est nommé médiateur spécial dans le conflit. Il entrera en contact avec les deux parties demain, le plus rapidement possible.

Le Président (M. Séguin): La commission ajourne ses travaux au jeudi 18 septembre, quinze heures.

(Fin de la séance à 18 h 39)

Compte rendu des délibérations des commissions

L'édition des délibérations des commissions de l'Assemblée nationale paraît environ (10) jours après chaque séance.

Elle comprend les interventions dans la langue où elles ont été faites devant la commission et, parfois, certains documents annexés.

Un premier tirage limité est distribué aux députés et aux correspondants parlementaires, généralement une heure après le discours. Des copies sont aussi disponibles au bureau du directeur pour les opinants.

Les députés peuvent soumettre à l'éditeur, pour leurs propres interventions et dans les délais prévus, les corrections absolument nécessaires pour des erreurs de fait ou des fautes de forme. Le même privilège est réservé aux opinants.

Pour plus de 25 exemplaires du journal des Débats, la commande doit être faite par écrit au bureau des Débats (74-A) au plus tard le lendemain du discours.

Un index général est préparé chaque jour pour être publié à la fin de la session. On peut obtenir des informations du service de l'index en appelant 643-2771.

L'abonnement au journal des Débats est de \$8 par année et l'index est disponible au coût de \$2. Les chèques ou mandats-poste doivent être faits à l'ordre du ministre des Finances et envoyés au service des documents parlementaires.

*Le directeur,
Benoît Massicotte,
Bureau 74-A,
Téléphone: 643-2890*