



Assemblée nationale

journal des Débats

COMMISSIONS PARLEMENTAIRES

Deuxième session — 31^e Législature

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

Etude du projet de loi no 45 — Loi modifiant le Code
du travail et la Loi du ministère du Travail
et de la Main-d'Oeuvre (10)

Le 16 décembre 1977 — No 293

Président: M. Clément Richard

Débats de l'Assemblée nationale

Table des matières

Avis des parties à une convention collective	B-9878
Déclaration de grève ou de lock-out	B-9890
Nomination d'un conciliateur	B-9903
Droit à la grève ou au lock-out	B-9916
Exploitation forestière	B-9937
Sauvegarde de l'emploi d'un salarié	B-9938
Dépôt d'une convention collective	B-9947
Nomination des membres d'un conseil d'arbitrage	B-9952

Participants

M. Michel Clair, président
M. Jean-Pierre Jolivet, président suppléant
M. Alain Marcoux, président suppléant

M. Guy Chevette
M. Claude Forget
Mme Thérèse Lavoie-Roux
M. Gérard Godin
M. Pierre de Bellefeuille
M. Pierre-Marc Johnson
M. Guy Bisaillon
M. Maurice Bellemare
M. Bryce Mackasey
M. Laurent Lavigne
M. Patrice Laplante
M. Fernand Lalonde
M. Armand Russell
M. Jean-Marc Lacoste
M. René Lévesque

*L'exemplaire, 35 cents - Par année, \$8 - Cheque 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

Le vendredi 16 décembre 1977

Etude du projet de loi no 45

(Onze heures quarante-deux minutes)

Le Président (M. Clair): A l'ordre, messieurs!

La commission permanente du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration est réunie pour continuer l'examen article par article du projet de loi no 45 intitulé Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

Les membres de la commission sont M. Bellemare (Johnson)...

M. Chevette: Qui aura comme substitut au cours de la journée, M. Le Moignan. En tout cas, de consentement, on accepte. On a rencontré M. Bellemare tout à l'heure.

Le Président (M. Clair): Y a-t-il consentement, madame, messieurs de l'Opposition officielle, pour que M. Bellemare (Johnson) soit remplacé...

M. Chevette: Au cours de la séance.

Le Président (M. Clair): ... avec droit de parole et droit de vote au cours de la séance par M. Le Moignan (Gaspé), mais qu'il soit bien remplacé et qu'il ne s'ajoute pas comme membre de la commission?

M. Forget: Oui, M. le Président.

Le Président (M. Clair): Il y a consentement. M. Le Moignan (Gaspé), pourra remplacer...

Mme Lavoie-Roux: S'il y en a un qui a une faiblesse, vous nous donnerez la même chance.

M. Chevette: Oui.

Le Président (M. Clair): M. Bisailon (Sainte-Marie), M. Brochu (Richmond)...

M. Chevette: Avec M. Russell, jumelé à M. Russell pour la même raison que M...

Une Voix: "Paire".

M. Chevette: "Paire" ou jumelé, en tout cas, je dis jumelé.

Le Président (M. Clair): M. Russell (Brome-Missisquoi)...

Mme Lavoie-Roux: Ce serait plus français, je ne le sais pas. Non, une paire, "paire".

Le Président (M. Clair): ... pourra remplacer, à l'occasion, M. Brochu (Richmond), M. Ciaccia (Mont-Royal)...

M. Forget: Remplacé par M. Blank (Saint-Louis).

Le Président (M. Clair): ... remplacé par M. Blank (Saint-Louis). Remplacé pour toute la séance d'aujourd'hui?

M. Forget: Oui.

Le Président (M. Clair): M. Chevette (Joliette-Montcalm).

M. Chevette: Comme un seul homme tout le temps.

Le Président (M. Clair): M. Couture (Saint-Henri)...

M. Chevette: Remplacé par M. Godin de...

M. Godin: (Mercier).

M. Chevette: ... (Mercier), l'ancien comté d'un homme célèbre.

Le Président (M. Clair): ... remplacé par M. Godin (Mercier);

Une Voix: ... D'un homme illustre.

Le Président (M. Clair): M. de Bellefeuille (Deux-Montagnes)...

M. de Bellefeuille: Présent.

Le Président (M. Clair): ... M. Forget (Saint-Laurent)...

M. Forget: Présent.

Le Président (M. Clair): ... M. Gosselin (Sherbrooke)...

M. Chevette: Remplacé par M. Mercier (Berthier).

Le Président (M. Clair): ... remplacé par M. Mercier (Berthier); M. Johnson (Anjou), M. Jolivet (Laviolette), M. Lacoste (Sainte-Anne), M. Laplante (Bourassa), M. Lavigne (Beauharnois), M. Mackasey (Notre-Dame-de-Grâce)...

Mme Lavoie-Roux: Oui, il vient.

Le Président (M. Clair): ... M. Marois (La-Porte)...

M. Chevette: Remplacé par Marcel Gagnon (Champlain).

Le Président (M. Clair): ... remplacé par M. Gagnon (Champlain); M. Pagé (Portneuf)...

Mme Lavoie-Roux: Remplacé.

Le Président (M. Clair): ... remplacé par Mme Lavoie-Roux...

Mme Lavoie-Roux: (L'Acadie).

Le Président (M. Clair):... (L'Acadie);

M. Chevette: M. le Président, avant que vous ne commenciez la séance...

Le Président (M. Clair): ... M. Roy (Beauce-Sud).

M. Chevette: ... est-ce que vous comprenez bien que demain c'est une nouvelle séance et qu'il pourrait y avoir des substitutions?

Le Président (M. Clair): Je considère qu'effectivement, demain constituera une nouvelle séance et qu'il pourra y avoir de nouveaux remplaçants pour la journée de demain.

M. Chevette: Merci.

M. Johnson: Nonobstant qu'il n'y aura pas d'ordre de la Chambre demain. C'est l'ordre de la Chambre d'aujourd'hui qui comptera.

Le Président (M. Clair): Oui, effectivement. Maintenant, je tiens à préciser qu'en aucun temps, cependant, les députés Le Moignan (Gaspé) et Russell (Brome-Missisquoi) ne pourront exercer de droit de parole, ni de droit de vote en même temps que les personnes qu'ils remplacent, soit M. Bellemare (Johnson) et M. Brochu (Richmond). Messieurs, au moment où nous avons ajourné nos travaux, hier, nous en étions à l'étude de l'article 34a. Si ma mémoire est fidèle, il n'y avait pas de motion formelle d'annoncée. Le temps de parole des intervenants n'était pas écoulé sur l'article 34a. M. le député de Saint-Laurent, je pense, demande la parole.

Avis des parties à une convention collective

M. Forget: M. le Président, seulement pour nous situer de nouveau dans le contexte de la discussion, parce que je pense qu'on touche à un aspect extrêmement important. C'est une modification du mécanisme central, le pivot autour duquel tourne une grande partie du Code du travail. Les modifications qui sont apportées tentent à rendre automatique, par le jeu des articles 40 du code et des nouveaux articles 40a et 40b du code, et des articles suivants, évidemment, qui sont également modifiés jusqu'à l'article 46 et autres, rendent automatique l'état de belligérance, en quelque sorte, l'acquisition de l'état de belligérance entre les parties. C'est fait pour des raisons qui ont une certaine valeur, c'est-à-dire éliminer des procédures qui ont été jugées comme n'ayant que cette qualité, c'est-à-dire d'être des procédures n'ayant pas

de contenu substantiel en elles-mêmes, par exemple la conciliation. Là-dessus, nous sommes parfaitement d'accord. Lorsqu'on va jusqu'à supprimer les avis et remplacer un avis par une présomption selon laquelle même si l'avis n'a pas été donné, on se comporte comme s'il l'avait été, et on n'aménage pas autrement que par une référence très vague au pouvoir discrétionnaire du ministre de nommer un conciliateur, même si les parties n'en font pas la demande. On n'aménage pas de processus d'évolution de la situation. Il me semble qu'on crée un nouvel état, une nouvelle situation...

M. Chevette: M. le député de Saint-Laurent, est-ce que vous me permettez une correction?

M. Forget: Oui.

M. Chevette: Même si c'est rétroactif, comme on s'est montré souple, j'ai oublié une substitution pour la journée, c'est le député de Jonquière au lieu du député de Champlain.

M. Forget: Pas de problème.

Le Président (M. Clair): De consentement unanime?

M. Forget: De consentement...

M. Chevette: M. Vaillancourt...

Le Président (M. Clair): M. Vaillancourt (Jonquière), qui remplace M. Marois (Laporte) et non M. Gagnon (Champlain).

M. Chevette: ... à la place de M. Gagnon.

Le Président (M. Clair): Oui, mais M. Gagnon est remplacé par M. Marois (Laporte).

Pour que ce soit bien clair, encore une fois, c'est le député de Jonquière, M. Vaillancourt, qui remplace M. Marois (Laporte) pour la séance d'aujourd'hui.

M. Forget: Bon! On peut ajuster nos casques et nos mitaines, M. le Président?

Le Président (M. Clair): Tenez-vous bien, on repart!

M. Forget: C'est essentiellement ceci que je voudrais souligner, parce qu'on a traité hier soir d'autres points comme la question de la détermination du début et de la fin de la convention collective, la question des signes extérieurs de bonne foi qu'on élimine aussi. Nous avons indiqué que, quant à nous, nous n'étions pas rassurés par l'élimination de cette possibilité de dire: Il y a évidemment mauvaise foi et on verra pourquoi plus tard, parce qu'on fait allusion justement à l'existence ou à l'inexistence de bonne foi lorsqu'il est question d'intervention d'un conseil d'arbitrage ou

d'une commission d'arbitrage dans le cas de la première convention collective.

Alors, on s'enlève des instruments, mais je ne reviendrai pas là-dessus, sauf pour noter les arguments avancés par le ministre qui disait: C'est dû au fait qu'il y a une période... Enfin, je mets tout ça entre parenthèses parce que je vais perdre le fil de mon exposé. On pourra peut-être y revenir s'il y a des sujets qui ne sont pas complètement éclaircis.

Mais, pour revenir à mon sujet, il reste que l'enclenchement automatique de l'état de belligérance, sans intervention même des parties, sans qu'elles soient obligées d'envoyer un avis pour convoquer l'autre partie à des négociations, qui se fait simplement par l'écoulement du temps et l'expiration du délai prévu dans la convention collective, tout à coup, sans avertissement, fait qu'on se trouve dans une position où l'une ou l'autre des parties peut invoquer, soit la grève, soit le lock-out.

Le ministre nous dira bien sûr qu'il aura maintenant le pouvoir de nommer un conciliateur d'office. Il a raison. Il aura ce pouvoir sauf que c'est une discrétion totale dont il dispose. Il va dire: Si on est de bon sens et qu'on ne veut pas politiser, etc., c'est vrai.

Mais est-ce que ce serait encore plus simple et plus conforme à d'autres législations du travail? Je pense que le Code canadien a une philosophie d'intervention différente mais où, précisément, l'intervention est circonscrite. Si vous avez un pouvoir d'intervention du ministre de nommer un conciliateur — et c'est complètement "open ended" — il n'y a pas de restrictions, il n'y a pas d'énumération des circonstances où cela doit être fait par le ministre ou cela ne peut pas être fait, c'est simplement une question, presque de jugement personnel. Bien sûr, il va dire: On est appuyé par les fonctionnaires, et tout. Mais il n'y a aucune espèce de cadre dans la loi qui dit: Le ministre, dans les cas où une convention collective, par exemple, vient à expiration et où il n'y a aucun mouvement de la part d'aucune partie... Il doit y avoir là au moins un avis au ministre où une partie doit, avant de déclencher la grève ou le lock-out dans ce cas-là, au moins avertir le ministre qu'elle se dispose à le faire. Si elle ne veut pas faire l'avis au ministre... Non.

M. Johnson: En vertu, mais oui. Quand un syndicat décide qu'il déclenchera une grève, il doit informer le ministre qu'il a l'intention de faire la grève.

M. Forget: Oui, en vertu des articles 19b...

M. Johnson: C'est cela.

M. Forget: Oui, mais il a 48 heures. Le ministre n'a pas beaucoup de temps pour se retourner dans une situation comme celle-là.

M. Johnson: Ce n'est pas nécessairement 48 heures avant le déclenchement de la grève.

C'est dans les 48 heures qui suivent la décision de faire la grève, mais la grève peut survenir un mois plus tard. Si par exemple, l'assemblée syndicale décide de donner un mandat de grève à son exécutif, donc on sait qu'il y a un conflit, ou qu'il y a peut-être un conflit à l'horizon dans cette négociation. Dans certains cas, c'est vrai, cependant que le syndicat peut nous informer qu'il va faire la grève et de fait il est déjà en grève au moment où nous recevons l'avis.

M. Forget: C'est cela. Parce qu'on a bien dit que l'avis n'était pas une condition pour le déclenchement de la grève. Il peut donc y avoir des événements qui se déroulent de façon très précipitée, ou, dans d'autres cas, le syndicat peut être disparu dans les circonstances qu'expliquait le ministre hier. On se trouve là aussi dans une situation où le ministre ne peut plus, même personne ne peut plus, demander la révocation et il n'y a aucun exposé de circonstances, aucune condition qui est mise à l'utilisation, par le ministre, de son pouvoir. Je ne veux pas anticiper sur ce qu'on retrouvera plus tard quand on parle de pouvoir discrétionnaire. Je le mentionne à ce moment-ci simplement pour dire qu'on est dans une situation où, légalement, les parties sont capables d'avoir recours aux instruments les plus forts que prévoit le Code du travail, et ceci par le jeu automatique d'expiration de délai, etc. sans la nécessité, pour personne, dans le fond de faire quelque chose entre le moment où les délais expirent et le recours à ces moyens, sauf des avis qui peuvent parvenir après qu'on a appliqué les moyens en question.

On ne jouerait pas notre rôle comme commission parlementaire si on ne passait pas quelques minutes à se pencher sur une innovation comme celle-là, parce que, dans le fond, on a dit bien des choses et exposé bien des bonnes pensées et des bonnes intentions au cours de nos débats sur tous les articles antérieurs, mais il y a quand même une préoccupation que, je pense bien, tous les membres de la commission partagent, c'est de faire évoluer, dans un sens positif, les relations du travail.

Quand on est en face d'une disposition comme celle-là, on peut se poser des questions, parce que le fait de mettre des gens devant une situation où il y a un état de belligérance sur le plan légal, si rapidement et de façon si inconditionnelle, est-ce qu'on peut vraiment penser que c'est un facteur de paix sociale et de facilitation des rapports? Je ne peux pas y croire; même avec toutes les précautions ou les conditions qui pourraient s'y attacher et les autres considérations découlant d'autres articles, je ne retrouve pas un processus civilisé prévu dans la loi pour évoluer vers une situation, mais pas d'un coup sec, par des étapes normalement aménagées.

Sans vouloir faire de la procédurite, sans vouloir tendre des pièges à qui que ce soit, il me semble que c'est un peu soudain comme effet. Cela m'inquiète et je me dis: On prend une très lourde responsabilité, à ce moment-ci, de changer nos lois du travail dans ce sens. Je ne pense pas qu'on

puisse citer — si on peut le faire, tant mieux, on pourra peut-être s'inspirer de cet exemple — de législation du travail qui a le même effet. Je ne suis pas un grand expert de droit international, donc, je ne peux pas l'affirmer, mais je serais curieux de savoir sous quelle juridiction, sous quel climat, on a un enclenchement aussi automatique de recours à la grève et au lock-out.

M. Johnson: Aux Etats-Unis.

M. Forget: Oui, aux Etats-Unis, on est dans une situation différente, M. le Président, comme je l'ai indiqué, d'ailleurs, dans d'autres remarques. La loi ne prétend pas, de façon générale, régler l'accès à la grève et au lock-out, mais on met une insistance beaucoup plus grande à l'entente des parties parce que les parties, dans les conventions collectives, déterminent justement un tas de choses dont le précompte, dont le recours à la grève en cours de convention. Même si notre droit est inspiré du droit américain, le climat dans lequel ces discussions se déroulent, aux Etats-Unis, est sensiblement différent, le climat social ou les traditions, l'importance relative de la loi et de la convention collective.

Mais ce n'est certainement pas dans la foulée d'un tas d'interventions de la loi, dans toutes sortes d'aspects, soit de la convention collective, soit de la vie du syndicat, son fonctionnement, des pouvoirs du patron, etc. Il y a un interventionniste certainement beaucoup plus grand dans notre loi et on s'en va plus loin plutôt que plus près d'un régime où la convention collective est l'instrument majeur et où la loi joue un très petit rôle. En Allemagne de l'Ouest aussi, il n'y a même pas de Code du travail. Essentiellement, les gens ne veulent pas de Code du travail. Ils ont quelques précédents judiciaires sur lesquels ils se basent. Pour le reste, c'est la convention collective qui prévaut et d'autres traditions.

Nous, on s'en va plutôt vers une législation du travail de plus en plus minutieuse et particularisée. Dans un cadre comme celui-là, tout à coup, au moment le plus crucial, on dirait: Ecoutez, là, la loi n'a plus rien à dire. Dans le fond, c'est ce qu'on dit à l'article 40b. Cela m'inquiète. J'aimerais bien entendre le ministre pour savoir comment il justifie ça, comment il entrevoit l'avenir surtout de cette façon et à quel signe—ça, c'est bien important—devrait-on reconnaître que cette mesure est un succès et à quel signe pourrait-il lui-même se persuader qu'il a peut-être besoin de réviser la loi là-dessus.

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

M. Johnson: M. le Président, effectivement, cet article, il faut le lire en conjonction avec d'autres, mais c'est peut-être l'occasion de parler de la notion de conciliation volontaire, puisque c'est un des articles qui y fait appel. D'abord, il s'agit d'aveux unanimes des parties au niveau du conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. On va me dire que ce n'est pas nécessairement un cri-

tère, parce qu'on ne respecte pas toujours les vœux des parties quand elles les expriment au CTCMO.

Cependant, on a constaté une chose, à l'expérience, au ministère, et j'espère que le directeur général des relations du travail sera avec nous dans le courant de cette séance, on a constaté, entre autres, que la conciliation servait souvent, simplement de mécanisme de déclenchement du chronométrage de la grève puisque la grève ne pouvait être déclenchée qu'à condition qu'avis soit envoyé au ministre, avis de conciliation. Remarquez qu'en pratique, ce moment qui déclenchait le délai pour obtenir le droit de grève ou de lock-out, n'était pas conditionnel à la présence techniquement, du conciliateur, mais bel et bien à l'avis et à la demande de conciliation envoyés au ministre.

Dans certains cas, le ministère est appelé à envoyer un conciliateur, alors que dans le fond, la situation est telle, dans les parties, que celles-ci n'en veulent vraiment pas. C'est une raison, au départ.

La deuxième raison, c'est que, dans le contexte d'un droit du travail qui se veut encore essentiellement un cadre dans lequel les parties agissent, qui ne se veut pas une loi interventionniste au sens où le ministère est présent, toujours, au-delà de la volonté des parties, et c'est comme cela que je conçois le droit du travail, jusqu'à ce qu'on nous fasse la démonstration que cela doit être le contraire. Je considère que le Code du travail, c'est le cadre dans lequel doivent évoluer les parties essentiellement. Mais la responsabilité première de l'acheminement des négociations, c'est entre les mains des parties. On constate, entre autres, qu'au Québec — et je l'ai déjà cité en exemple — 95% des conventions collectives sont réglées sans qu'il n'y ait de grève ou de lock-out.

Historiquement, géographiquement, si on veut, aux Etats-Unis, il est exact de dire qu'il n'y a pas de conciliation obligatoire. On est vraiment dans un état d'entente des parties. Les parties peuvent prévoir, à l'intérieur de leur convention collective, que le droit de grève peut s'exercer en cours de convention ou quant à l'application de certaines des dispositions, etc.

Et on arrive aux Etats-Unis, et M. Blain, qui y a passé quelques jours au Federal Mediation Board, il y a maintenant un mois et demi, disait qu'un fonctionnaire du Mediation Board lui disait qu'eux apprennent qu'il y a une grève, souvent par la police. La police est passée sur la rue, elle a vu des piqueteurs. Ils apprennent qu'il y a une grève quelque part, dans la ville de New-York. Son service écoute les nouvelles, lit les journaux, et à un moment donné, est avisé, en cours de route, par une des parties, mais vraiment volontairement, parce que aucune disposition n'oblige les parties à aviser le Mediation Board qu'il y a une grève en cours.

Pour pousser le raisonnement un peu plus loin—c'est dans la philosophie américaine et je pense qu'à ce niveau-là, au niveau du Québec, c'est quand même un peu différent — les Améri-

cains ont tendance à considérer que, dans le fond, c'est cela un vrai rapport de force. Si le syndicat est trop faible, tant pis pour lui, il ne tiendra pas le coup. S'il est assez fort, il va tenir le coup assez longtemps pour qu'on finisse par apprendre qu'il y a une grève, parce que cela va faire l'objet des manchettes et qu'à un moment donné, ils vont l'apprendre au Mediation Board.

Je ne suis pas certain que ce soit le genre de philosophie dont il faille s'inspirer au Québec nécessairement, parce qu'on a connu, je pense, à ce niveau, une législation depuis 1964 qui, en ce sens, à mon avis, est plus à l'avant-garde, enfin plus à l'avant que la législation américaine, dans le sens qu'on ne fait pas exprès pour que des situations se détériorent. On n'accepte pas que la détérioration de la situation soit là comme un phénomène presque souhaitable finalement, si on regarde l'attitude des Américains dans certains cas.

Pour eux, la détérioration fait partie du rapport de force. Si le syndicat casse, il casse. S'il réussit à passer à travers, tant mieux pour lui, il a prouvé qu'il était puissant. Comme il a prouvé qu'il était puissant, il va pouvoir négocier; il va pouvoir se faire une convention collective dans laquelle même il peut s'arranger pour obtenir le droit de grève en cours de convention. Je ne connais pas la situation américaine pour l'avoir vécue ou l'avoir analysée, mais j'ai l'impression qu'il y a de nombreux efforts de syndicalisation, de bonne foi, des efforts honnêtes de salariés qui ont été aux prises avec des employeurs beaucoup plus puissants qu'eux et qui ont connu des échecs évidents.

Je pense qu'au Québec, il n'est pas question de cela, même si on a le Code du travail comme il est depuis 1964.

En apportant la conciliation volontaire — le député de Saint-Laurent qualifiera peut-être cela de voeu pieux — je pense que cela correspond également à une notion qu'il faudra resserrer éventuellement, mais pas par cette loi, j'en conviens, des éléments symptomatiques ou des éléments évidents de ce que constitue la bonne foi. Je pense qu'on va y arriver en cours de route et je pense que notre législation du travail va évoluer dans ce sens. On va pouvoir au moins qualifier d'une façon plus précise ce qu'est la bonne foi dans les négociations, en ayant recours, comme le disait le député de Saint-Laurent hier, à un effort d'opérationnalisation de la bonne foi dans l'appréciation de ce qu'elle est.

Je me dis que la conciliation volontaire, en ce sens, dit aux parties: Débrouillez-vous. Le ministère est toujours là pour vous aider. Le ministère peut décider, devant une situation qui se détériore, d'intervenir pour essayer d'empêcher la détérioration, mais, fondamentalement, la responsabilité de la négociation est entre vos mains. Cette arme ultime que constitue le "lock-out" ou la grève, elle doit être considérée comme acquise, qu'ils fassent l'objet, le moins possible, d'interventions, de possibilités d'appel, d'interprétation des articles et de recours judiciaires. Ils doivent avoir un caractère automatique, comme les moyens de

pression ultimes que peut exercer le syndicat ou l'employeur.

La conciliation volontaire, dans cette perspective est, à mon avis, cohérente avec, à la fois l'objectif que sous-tend la philosophie de dire que c'est la responsabilité des parties d'une négociation et également un objectif d'efficacité pour le ministère en ce sens que, dans la mesure où on envoie des conciliateurs qui servent simplement à déclencher le chronométrage du compte à rebours pour la grève, je pense qu'on peut faire mieux que cela avec nos vingt conciliateurs. Ils ont en moyenne 85 dossiers par année. Ils en auront peut-être un peu plus ou un peu moins.

Cela ne dépendra pas tellement du code que de la réalité des négociations. Quand on sait que des contrôles s'annoncent, on peut soupçonner, à moins que les moeurs ne changent assez profondément, comme cela a été le cas aux Etats-Unis, malgré tout, qu'on pourra peut-être faire face à une plus grande multiplication des occasions de conflits pour l'année qui vient et l'année qui suivra.

En ce sens, la conciliation volontaire, je dois le dire honnêtement, ne fait même pas l'unanimité chez nos conciliateurs. J'ai eu à en discuter avec certains d'entre eux tout récemment. Certains des conciliateurs considèrent que le "cooling off period" pour employer l'expression américaine, était finalement une espèce de période tampon, les parties s'obligeant lors de la période prévue pour la conciliation à une réflexion qui pourrait les amener à des attitudes plus conciliantes. Ce n'est pas pour rien que cela s'appelle la conciliation.

D'autres, cependant, font une espèce d'acte de foi. Cet acte de foi, je comprends de quoi il procède. Il procède de la conviction que le conciliateur sera vraiment dans un contexte idéal de fonctionnement pour accomplir le rôle qui lui est dévolu par le Code du travail. C'est une sorte de pari qu'on fait sur les parties en établissant la conciliation volontaire. Je pense que les parties sont mûres pour relever ce pari au Québec. Ce n'est quand même pas une chose qu'on sort du ciel avec un crochet, puisque déjà, depuis 1974, le conseil consultatif et partie lui-même considérait que la conciliation devrait être volontaire.

Quant à la prospective et à ce qui arrivera, indépendamment de la conjoncture sur le plan des revendications sociales et économiques pour 1978-1979, je pense que ce sera également l'occasion, au niveau du ministère, d'une certaine restructuration, d'une part, et surtout de l'introduction de mécanismes — j'en ai peut-être déjà fait état publiquement — de spécialisation en matière de conflits. Nos conciliateurs forment un groupe d'une vingtaine de personnes ayant à leur tête un directeur de service et un directeur adjoint et un directeur général des relations du travail qui couvre également d'autres secteurs que celui de la conciliation.

Je pense que la conciliation volontaire sera l'occasion de permettre à certains de ces conciliateurs, ou à d'autres qui pourraient venir s'y ajouter éventuellement, de se spécialiser dans certains

secteurs, de devenir, par exemple, des spécialistes de certains secteurs industriels ou encore des spécialistes, des gens plus versés dans certains types de problèmes spécifiques qui se posent. Cette liberté, on l'aura avec la conciliation volontaire. On l'exploitera au maximum au service des parties.

Si on apprend qu'il y a un problème qui se pose dans l'industrie de la métallurgie, par exemple, on a des gens chez nous qui connaissent bien ce problème, qui connaissent bien le vocabulaire impliqué, qui connaissent aussi historiquement les tendances dans ces conventions collectives et ces négociations. Si on sait que cela achoppe sur une question relative, particulièrement, à l'ancienneté, dans le contexte de la conciliation volontaire, il devient beaucoup plus facile, étant donné que le ministère n'est pas prisonnier des parties dans la conciliation et peut prendre une initiative; à moins que les parties ne le demandent, évidemment, il est tenu de l'envoyer.

On pourrait, à ce moment-là, envoyer un conciliateur qui a une certaine expertise en matière de questions d'ancienneté. Or, on peut se diriger finalement vers une spécialisation chez certains de nos conciliateurs et faire littéralement des équipes pour les secteurs qui seront visés. Et, en ce sens, c'est également un pari sur le plan du fonctionnement du ministère; je pense que nous pouvons le relever et je l'envisage avec un certain optimisme, malgré les réticences de certains de nos conciliateurs.

M. Forget: Brièvement, M. le Président...

Le Président (M. Clair): Le député de Saint-Laurent.

M. Forget: ... il y a beaucoup de choses que je suis prêt à accepter dans ce que vient de dire le ministre, en particulier la notion que la phase de conciliation qui était envisagée... Je vais laisser M. le ministre terminer.

M. Johnson: Je m'excuse.

M. Forget: Enfin, vous pouvez terminer si vous désirez.

M. Johnson: Je m'excuse, mais est-ce que vous m'aviez posé une question?

M. Forget: Non, mais je faisais des commentaires sur votre réponse, très brièvement...

M. Johnson: Oui.

M. Forget: ... pour dire que j'étais d'accord avec un grand nombre de choses que vous avez dites, en particulier sur la question de la futilité, dans le fond, de la conciliation obligatoire, pas dans le sens où elle a peut-être été voulue à l'origine, c'est-à-dire un "cooling off period", par analogie avec d'autres dispositions ailleurs, mais elle a été de plus en plus utilisée, effectivement ici,

comme une espèce de formalité dont il fallait se débarrasser avant de passer aux choses sérieuses.

On aurait pu imaginer que les gens l'envisagent autrement. A ce moment-là, elle aurait pu jouer son rôle, mais ça, c'est la partie toujours imprévisible quand on légifère; un texte peut signifier différentes choses et c'est seulement à l'expérience qu'on s'en rend compte et ça, c'est un très bon exemple. Cela fonctionne différemment, la conciliation obligatoire, dans certains pays ou dans certains régimes, par rapport à celle qu'on a connue ici.

Bon! Ceci étant dit, il reste que les velléités stratégiques des parties ne seront pas éliminées dans le nouveau contexte, et l'effort qu'il faut faire, c'est de se demander qu'est-ce qu'une partie, soit patronale ou syndicale, fera de cette décision qu'elle devra prendre de demander la conciliation, volontaire ou non. Certains prétendent, évidemment — des impressions personnelles, cela ne peut pas se prouver — que tout va se dérouler normalement et qu'une des parties, indifféremment... Mais ceux qui prétendent ça ne sont pas très clairs pour dire exactement qui va prendre l'initiative de demander la conciliation. C'est à peu près impossible que ça se fasse spontanément, en même temps par les deux parties; on dit que ça va se faire et que là, les circonstances vont être optimales. C'est vrai. Du point de vue du conciliateur, il vaut beaucoup mieux être invité que de se voir appelé de force à aller sur place. Cela, c'est clair.

Mais, dans le fond, on peut douter que les parties, spontanément et presque naïvement, s'entendent pour demander le conciliateur. Il est bien possible que ce à quoi on va assister, c'est à une réflexion stratégique de la part de chacune des parties, en disant: Dans quelle position est-ce que je me place, si je demande, moi, la conciliation?

Cela est un peu embêtant, parce qu'on se dit, finalement, c'est peut-être la partie qui va se sentir la plus faible ou qui sera perçue comme étant la plus faible, qui va demander la conciliation ou encore pire, avec l'expérience, la partie qui va demander la conciliation va être jugée comme se jugeant elle-même la plus faible.

Cela a l'air un peu alambiqué, mais c'est une question de donner la conviction, de donner l'image qu'on est sûr de soi dans une négociation, qu'on ne doute en aucune manière de sa capacité d'aller jusqu'au bout etc. C'est une espèce de détermination d'aller au front sans peur et sans reproche et à ce moment-là, c'est embêtant de demander la conciliation, c'est presque un aveu de faiblesse. Ce ne serait pas grave en soi si cela se produisait, si, par ailleurs, on avait une disposition qui, au moins, amorcerait le développement de critères de bonne foi. Parce que si on disait: oui mais attention, si la partie qui devrait demander une négociation ou une des parties quelconques fait défaut de demander la conciliation, plus tard dans une étape ultérieure, si cela ne se règle pas, on va pouvoir juger que son défaut de demander le conciliateur était peut-être une indication d'entêtement, elle était butée, etc.

Ainsi chacune des parties va donc devoir dans sa décision de demander ou non le conciliateur,

balancer les désavantages d'apparaître faible contre le désavantage de paraître de mauvaise foi. Ce serait une décision un peu équilibrée. Ce que je crains c'est qu'on place maintenant les parties devant la difficulté d'avoir l'air faible tout de suite, en les incitant presque à ne pas demander la conciliation, sans avoir une disposition qui fait courir l'autre type de risque. Dans le fond, cela revient à mes signes objectifs de bonne foi. Si on trouvait cela quelque part, cela aiderait. Parce que, justement, plus on donne de responsabilités aux parties — je suis tout à fait d'accord avec le ministre là-dessus, il faut donner plus de responsabilités aux parties — d'un autre côté, il faut les placer objectivement dans un contexte où elle vont prendre cette responsabilité avec des signaux du système qui ne les poussent pas toujours dans la même direction. Elles vont s'abstenir de demander la conciliation parce que toutes les raisons que le code... Il continue malgré tout à avoir un certain nombre de dispositions dans ce sens-là et il n'y en a pas dans l'autre sens. Si on développe une pratique et dans quelques années on dit: Tiens, alors que la conciliation était toujours obligatoire, maintenant c'est devenu presque tabou de parler de conciliation.

Personne ne parle de cela, on craint cela, on craint de se stigmatiser dans la négociation en demandant le conciliateur. Ce serait un coût terrible à payer parce que, dans le fond, les statistiques qu'on a sur le succès des conciliateurs sont assez extraordinaires. Je pense que c'est un service qui donne de très grandes satisfactions, même avec l'hypothèque qu'il supporte actuellement d'être appelé obligatoirement à intervenir. Mais si les parties arrêtent de demander l'intervention du conciliateur, vers quoi se tournera-t-on? Je ne fais que poser la question, je ne peux pas faire grand-chose d'autre parce que, à cette objection et à cette inquiétude, je n'ai vraiment pas eu de réponse jusqu'à maintenant. Je ne fais pas un blâme au ministre parce qu'on commence à en discuter. Mais selon ce qui s'est publié et selon tous les commentaires, cela a été un silence remarquable, du moins dans tout ce que j'ai lu. On dirait qu'on a évité d'aborder ce problème. On s'est tenu sur des aspects techniques, d'ailleurs fort abondamment parfois. Mais ce qui fait le noeud de la négociation, on dirait que tout le monde a peur d'en parler, parce qu'évidemment, il faut faire bien des hypothèses et bien des suppositions; on se crée un contexte nouveau et on ne sait pas sur quoi se baser. C'est important de se poser ces questions-là et d'avoir au moins l'esquisse d'un certain nombre de réponses parce que si on n'a pas de réponses, on peut le regretter amèrement. Non seulement parce qu'on a placé les gens devant des situations de belligérance avant même que quelque geste que ce soit n'ait été posé, mais on risque de miner un actif important dans le domaine des relations du travail qui est l'intervention positive, efficace, des services de conciliation du ministère du Travail dans l'immense majorité des causes dont ils se sont occupés de façon substantielle dans le passé.

Une Voix: Est-ce que vous proposez un amendement?

M. Forget: Vous êtes trop confiant, M. le député de Sainte-Marie.

M. Bisailon: Cela fait presque vingt minutes que vous parlez là-dessus et vous n'avez pas fait d'amendement.

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

M. Johnson: C'est vrai et je pense que le député de Saint-Laurent a mis le doigt sur ce qui normalement devrait être le pendant de la situation créée par le fait que la conciliation deviendra volontaire, c'est-à-dire les notions de bonne foi, et l'appréciation, en fait, des signes extérieurs de la bonne foi pour ce à quoi cela peut servir. Dans le cas de la première convention collective, on a vu que la bonne foi des parties doit être un des critères d'appréciation de l'arbitre, avant qu'il ne prenne une décision et, effectivement, il rendra, au fond, une décision.

Dans les autres cas, c'est ce qui permet, je pense, au ministre de dire qu'il y a à tel endroit un conflit qui affecte des citoyens, si on pense au secteur parapublic ou même dans le secteur privé, dans des choses par exemple comme les conflits dans les media d'information, qui durent et qui font l'objet d'inquiétudes légitimes, je pense, de la population.

Dans ce contexte, si on avait des références assez précises quant à l'attitude de bonne foi, je pense que cela aiderait finalement à la solution de ces conflits dans la mesure où la dimension publique du non-respect de ces dispositions sur la bonne foi, on peut être en mesure de croire que cela exerce une certaine pression sur les parties et particulièrement sur celle qui n'est pas de bonne foi, à titre d'exemple.

C'est vrai, cependant, que, dans le projet de loi 45, il n'y a pas d'élaboration de ce que pourraient être ces signes extérieurs de la bonne foi, mais je pense que c'est essentiellement l'expérience des deux premières années avec le nouveau Code du travail qui nous permettra d'approcher le problème. Je pense que ce serait un peu illusoire, alors qu'on est parti, en 1944, au Québec, avec la Loi des relations ouvrières, qui prévoyait la négociation, la conciliation obligatoire, l'arbitrage et finalement la grève. En 1964, on a supprimé la section d'arbitrage et là, on supprime la section de la conciliation obligatoire. L'arbitrage demeure toujours un instrument à la disposition des parties, si elles veulent l'utiliser, sauf dans le cas de la première convention collective, où l'arbitrage pourrait être imposé, et la conciliation demeure toujours un instrument que peuvent utiliser les parties. On verra, à l'expérience, très concrètement, ce par quoi cela se traduira.

Je comprends aussi l'élaboration que fait le député de Saint-Laurent autour de la notion stratégique de faire appel au conciliateur. Est-ce que c'est celui qui se sentira en position de faiblesse qui fera appel au conciliateur? Ou est-ce que c'est

celui qui admettra qu'il puisse être perçu par l'extérieur comme se sentant en position de faiblesse en demandant le conciliateur?

Je pense que ce sont des considérations qui, de toute façon, ne sont pas étrangères en ce moment, sous le régime actuel, durant la conciliation. Par exemple, si on pense à la notion de médiateur, un mécanisme qui a été utilisé quand même à quelques reprises depuis quelques années et qui, à mes yeux doit demeurer un mécanisme exceptionnel. On se rend compte que ce n'est pas quand une partie se sent en position de faiblesse nécessairement qu'elle va demander l'intervention d'un médiateur. C'est parfois, au contraire, si je prends un exemple très concret qu'on a vécu, quand l'une des parties — dans les deux exemples que j'ai vus, c'est évidemment à la partie syndicale, dans ce cas-là, que c'était patent — est convaincue que l'interprétation du médiateur ne peut apporter que des conditions supérieures à ce qui aurait été proposé par un conciliateur, par exemple, dans une hypothèse de règlement ou dans une proposition. Je ne pense pas que la partie syndicale, en faisant cela, affirme pour autant qu'elle se sent en position de faiblesse. Ce qu'elle affirme, c'est qu'elle veut aller en chercher plus. Je pense que c'est beaucoup plus évident. En ce sens, je me dis que cette situation stratégique pourra peut-être jouer également au niveau de la conciliation volontaire.

Cependant, dans le cas des petites unités d'un syndicat, par exemple, qui existe parce qu'il y a une première convention collective, mais qui a des difficultés parce que c'est une petite unité, parce qu'il y a eu un roulement important de la main-d'oeuvre, etc., la conciliation sera peut-être perçue comme étant presque une aide technique finalement à la négociation pour lui.

Je ne crois pas, pour autant, que la partie patronale serait dans une position de domination au niveau de l'équilibre psychologique qui joue entre les parties dans une négociation. Je pense que c'est la force des choses qui fera que les petites unités où les syndicats connaissent des difficultés à cause de la permanence ou de l'absence de permanence des personnes, vont faire appel à la conciliation; le ministre n'a pas à refuser d'ailleurs cette conciliation.

Je présume que cela ne satisfait pas entièrement le député de Saint-Laurent, ça ne me satisfait pas entièrement moi non plus, dans la mesure où, je pense, je l'ai dit tout à l'heure, que la conciliation volontaire est une sorte de défi. C'est un défi que les parties semblent vouloir relever, puisqu'elles en font la demande depuis 1974. Il y a évidemment des impondérables devant tout ça, mais je pense que ça peut être l'amorce, vraiment d'une définition aux yeux des parties, très clairement, du rôle de service que joue le ministère du Travail auprès des parties dans une négociation libre.

Le Président (M. Clair): Le député de Johnson.

M. Bellemare: Moi, je me réjouis fortement de

ce droit nouveau qu'on introduit. Je pense que même s'il n'existait pas au point de vue du texte, il existait quand même par la présence du ministre qui en certaines occasions faisait le contact peut-être pas en bras de chemise, ne me citez jamais en bras de chemise, mais qui essayait en tout cas. Maintenant, peut-être que le ministre va vivre une nouvelle expérience avec ça.

Je voudrais juste poser une question et ça ne sera pas très long. "En tout temps, le tribunal peut, sur simple demande", il faudrait remplacer ça par, "en tout temps, le commissaire du travail." Pourquoi est-ce qu'on a changé le tribunal pour le ministère. C'est dans le dernier paragraphe de l'article 40b. Il est dit, dans le projet de loi: "Le tribunal peut, sur simple demande de tout intéressé"; vous revenez et vous dites: "en tout temps, le commissaire du travail peut".

M. Johnson: M. le Président, si le député de Johnson permet, on a longuement discuté de cette question hier soir...

M. Bellemare: Vous avez dû en parler hier soir.

M. Johnson: Brièvement, je n'oserais pas...

M. Bellemare: Je relirai...

M. Johnson: ... essayer de résumer tout ce qu'a pu dire le député de Saint-Laurent au sujet du dernier paragraphe de l'article 40b. Je pourrais cependant dire que ça permet finalement, dans les situations où ça n'est pas clair, au commissaire-enquêteur qui se fait demander, par un syndicat en période de maraudage, de dire: Ecoutez, est-ce que je suis dans les délais, parce que je ne sais pas quand finit la convention collective, donc je ne sais pas quand commencent à courir les différents délais pour pouvoir être en période de maraudage. Cela permet au commissaire-enquêteur de dire: C'est le 17 avril et non pas le 11 avril, à cause d'une erreur d'écriture, etc. C'est une question de souplesse.

M. Bellemare: Le journal des Débats me sera envoyé et j'en profiterai. Le soir surtout, quand je serai près de m'endormir, je relirai tous vos arguments.

Maintenant, vous avez enlevé la dernière partie du paragraphe, vous avez peut-être encore eu une bonne raison, "à cet effet, la date du dépôt de la convention collective"... Cela a été enlevé.

M. Forget: Vous permettez que je vole à votre secours pour deux minutes. Mon souvenir de la discussion d'hier ne contient pas d'éléments relatifs à la question que vous venez de poser...

M. Johnson: Au commissaire.

M. Forget: ... quant au commissaire plutôt qu'au tribunal du travail. On n'a pas discuté de ça, on a discuté d'autres aspects, mais pas de celui-là.

M. Bellemare: La question est bien...

M. Johnson: C'est ça, d'abord, la raison. Effectivement, j'avais peut-être mal saisi la question du député de Johnson...

M. Bellemare: Je vais y aller pour...

M. Johnson: ... c'est pourquoi, finalement, remplacer le tribunal par le commissaire.

M. Bellemare: ... non, j'ai vingt minutes et je vais prendre mes vingt minutes, si vous voulez.

M. Johnson: Voulez-vous que je réponde?

M. Bellemare: Non, pas tout de suite, gardez ça...

M. Johnson: Ah bon!

M. Bellemare: ... parce que vous allez peut-être en avoir pour durant vingt minutes. Je vais essayer... On veut nous faire siéger de force ce soir et demain, quand la Chambre ne siège pas. Cela n'a pas de bon sens, pas une maudite miette, on a des familles, des organisations, toutes sortes de responsabilités, et je comprends que c'est une fin de session, mais c'est bien ardu. Pour moi, particulièrement, qui suis une demi-santé, je ne suis pas capable de suivre ça. D'ailleurs, je n'y serai pas demain, vous pouvez être sûr, je ne suis pas capable.

Il reste que celui ou ceux qui ont fait le projet de loi 45 avaient déjà vu que dans les paragraphes a) et b), il y avait une raison bien motivée, qu'en tout temps, le tribunal peut. Là, on dit qu'on enlève cela au tribunal et que le Commissaire du travail peut. J'y vois une grande différence entre les deux. Ma question était celle-là, mais je continue en disant... Vous me répondrez aussi sur la dernière partie à cet effet; vous l'avez enlevée, à la demande du Barreau.

Dans le mémoire du Barreau, on disait que c'était inutile, qu'on n'avait pas besoin d'ajouter cela, soit que le dépôt de la convention collective, selon l'article 60... doit servir de point de départ à son entrée en vigueur. J'ai fini.

Cela n'a pas pris vingt minutes, comme vous voyez. Mais je participe à la bonne marche...

M. Johnson: De façon concise.

M. Bellemare: Et je voudrais bien que vous compreniez que s'il y avait moyen de ne pas siéger demain, cela serait bien apprécié aussi. Vous allez voir que la semaine prochaine, nous allons faire un gros boulot et cela pourra peut-être décongestionner pour l'entrée en vigueur... Quant à moi, je vais bien vous aider, mais pas siéger demain. Ce n'est pas raisonnable. Il n'y a pas un être au monde qui part de chez lui le lundi matin, à sept heures, qui va revenir le samedi soir à minuit...

Mme Lavoie-Roux: Il va arriver plus tard que cela.

M. Bellemare: Il va arriver plus tard que cela. Quel sorte de lit va-t-on avoir? Quelle sorte de préparation va-t-on avoir?

Le **Président** (M. Clair): M. le député de Johnson, je présume que vous êtes prêt à me seconder quand je demande si l'article 34a est adopté?

M. Johnson: Il m'a posé une question.

M. Bellemare: Le ministre me répond.

M. Johnson: La raison pour laquelle on a substitué les mots "Commissaire du travail" aux mots "Tribunal du travail", c'est que les requêtes en accréditation n'arrivent pas devant le Tribunal, mais arrivent devant le Commissaire. C'est pour des fins de souplesse et d'efficacité, pour ne pas obliger le commissaire à référer la question au tribunal, avec les délais que cela comporte, alors que la décision dont on parle est une décision qui exige une rapidité, finalement. Si c'est une question de deux ou trois jours qui fait que la personne sera hors délai pour sa requête, il a besoin d'une précision immédiate.

Comme la requête arrive devant le Commissaire du travail, c'est lui qui pourra décider de cela.

M. Bellemare: Il va être en même temps juge et partie.

M. Johnson: Non, il n'est pas juge et partie, il est juge.

M. Bellemare: Oui, il va avoir entendu toute la question. On va lui avoir démontré, d'une part, la validité des arguments qu'on emploie. Il va être préconçu contre l'idée, par exemple, dans un cas bien particulier, de dire: Je pense que c'est là qu'est la ligne. Il va l'avoir déjà, la réponse. Et on va soumettre de nouveau...

M. Johnson: Non, cela a toujours été comme cela, sauf que, ce qui est nouveau ici, c'est qu'on dit "en tout temps", il peut le faire. Une partie veut être sûre deux mois avant qu'elle présume être à peu près la période d'ouverture de son droit de requête, de communiquer avec le commissaire-enquêteur et de dire: Pourriez-vous nous dire quelle est la date, à vos yeux, qui est la date d'expiration de la convention collective pour les fins de notre requête? Il pourra, à ce moment-là, dire: Quand vous m'apporterez votre requête, je considérerai que la date d'expiration, c'est telle date, dans la convention collective, dans le cas où ce n'était pas clair.

M. Bellemare: Oui, mais M. le ministre, pourquoi...

M. Johnson: Cela demeure toujours sujet à appel.

M. Bellemare: Pourquoi avoir enlevé le recours au tribunal?

M. Johnson: Non, parce que le recours au tribunal existe toujours en vertu du droit d'appel des commissaires...

M. Bellemare: Pour sauver du temps?

M. Johnson: Oui, c'est cela.

M. Bellemare: Cela n'en sauvera pas à la justice distributive. Pas quand le même homme et la même cause vont être entendus, ce n'est pas vrai.

M. Forget: ... le débat qu'on a eu hier.

M. Bellemare: Le débat que vous avez eu hier, moi je n'y étais pas. Pour une fois, le député de Saint-Laurent est avec vous.

M. Forget: On a manqué quelque chose.

Le Président (M. Clair): L'article 34a est-il adopté?

M. Chevette: Adopté.

M. Forget: Il n'y a pas d'autres interventions de la part de mes collègues?

M. Bellemare: Non, c'est correct.

M. Mackasey: S'il veut encore la question d'hier soir, je peux encore répondre.

M. Johnson: Il a fait vingt minutes hier.

M. Mackasey: Il va accepter que je ne comprenne pas votre loi. Comment peut-il déterminer la date d'expiration d'une convention collective, quand on ne parle pas de la première convention? C'est ce que je veux savoir.

Une Voix: On ne te comprend pas.

M. Mackasey: Listen and you will understand. Listen carefully. Why is there no provision in the Code that specifies how the expiry date of a cause, collective agreement is determined, beginning the first date and the last date. If you spelled it out in the Code properly, you would not have to go to "le commissaire" to find out, to inquire, to determine... all these things that will take may be weeks and months of conflicting opinions so as to know when is the official date of the expiration of a collective agreement. All you have got to do is to make it very clear in the Code: what the expiration date is, how is it determined. You could save yourself weeks and months of arguments to what is the real date, if you determine, if you specify what it is, if you define. Why, the Hell, do not we do things simple so as to know what the amendments in the Code are all about.

M. Johnson: M. le Président, est-ce que l'article 34 est...

M. Chevette: Je peux toujours répondre à

l'interrogation de M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, mais M. le ministre du Travail a assez bien répondu en disant que c'est un droit nouveau, qu'il n'y a pas de formule-miracle.

M. Mackasey: Pourquoi n'y a-t-il pas de formule?

M. Chevette: Il n'y a pas de formule-miracle quand on invente du droit nouveau.

M. Mackasey: Ce n'est pas une question de miracle. Maudit, je vais vous parler vingt minutes sur les miracles, si vous voulez.

Le Président (M. Clair): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce...

M. Mackasey: J'ai droit à vingt minutes.

M. Jolivet: A sa rencontre d'hier soir.

Le Président (M. Clair): ... effectivement, vous avez le droit de parler vingt minutes. Cependant, je ne vous restreindrai pas sur votre droit de parole, mais je voudrais simplement vous indiquer tantôt, tenant compte du fait qu'il n'y avait pas de motion formelle, j'ai laissé parler le député de Saint-Laurent pendant beaucoup plus longtemps qu'il en avait le droit. En vertu du règlement, si je tiens compte du temps d'hier soir...

M. Chevette: M. le Président...

Mme Lavoie-Roux: C'est une nouvelle session aujourd'hui.

Le Président (M. Clair): Non, c'est sur le même article. M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, je voudrais seulement faire appel directement et sincèrement à votre collaboration, parce qu'il est particulièrement difficile d'appliquer cela bien strictement. Si je le faisais bien strictement, on aurait interrompu le député de Saint-Laurent beaucoup plus tôt. Je vous demande d'en tenir compte dans l'intervention que vous vous apprêtez à faire.

M. Mackasey: Vous me demandez quoi exactement?

M. Lavigne: D'être bref.

Le Président (M. Clair): Je vous demande...

Une Voix: D'adopter l'article.

M. Mackasey: J'ai posé les questions en toute sincérité au seul président.

Le Président (M. Clair): Oui, je suis prêt... A l'ordre, s'il vous plaît! M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, simplement, vous avez exercé une partie de votre droit de parole hier soir. Le député de Saint-Laurent l'a fait également. J'ai permis ce matin au député de Saint-Laurent de re-

commencer comme s'il n'avait pas parlé du tout de sorte que, si je comptais tout son temps de parole jusqu'à maintenant sur cet article, sans présentation de motion formelle, il y a longtemps qu'il l'a écoulé. Je suis bien prêt à vous donner la parole ce matin encore et à être le plus souple possible sauf que je vous demande, si c'est possible, d'être aussi bref que j'ai été généreux envers...

M. Mackasey: M. le Président, vous êtes complètement responsable de la procédure. Quand vous penserez que j'aurai parlé durant mes vingt minutes, vous n'aurez qu'à me le dire et je vais cesser immédiatement. Ce n'est pas difficile. Je pense que c'est fondamental, c'est élémentaire, ce n'est pas difficile.

M. Bellemare: Il va faire le portrait, je suppose.

Une Voix: Vous l'avez oublié.

M. Johnson: L'article 34a est-il adopté, M. le Président.

M. Chevette: Adopté.

M. Mackasey: Pas encore, une minute.

M. Johnson: M. le Président, l'article 34a est-il adopté?

M. Mackasey: Encore une question. Nous avons assez de temps, nous avons même jusqu'à minuit ce soir et demain, je pense, toute la journée de samedi.

M. Johnson: M. le Président, si...

M. Mackasey: C'est pour nous donner, je pense...

M. Johnson: L'occasion de réfléchir, c'est cela.

M. Mackasey: ... l'occasion de parler vingt minutes. Peut-être qu'on pourrait limiter simplement cinq députés à dix minutes et nous laisser nous en aller chez nous le samedi. Vous iriez à votre congrès demain au lieu d'être prisonnier ici à la commission.

Le Président (M. Clair): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, si vous en faites...

M. Mackasey: C'est vous qui faites un grand sacrifice, vous qui désirez sans doute aller devant vos militants expliquer le progrès ou le manque de progrès. Je sais que vous préférez être là plutôt qu'ici à la commission le samedi, n'est-ce pas?

M. Chevette: Aux militants...

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

M. Chevette: Cela va à l'encontre du règlement.

M. Mackasey: Voyons donc.

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

Une Voix: On n'est pas fou.

M. Mackasey: Allez voir vos militants demain. On va vous accorder cela, vous reviendrez dimanche.

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

M. Johnson: A l'ordre! M. le Président, l'article 34 a est-il adopté?

Le Président (M. Clair): L'article...

Des Voix: Adopté.

M. Mackasey: C'est une question que je pose...

M. Johnson: L'article 34a...

Le Président (M. Clair): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, sur l'article 34a.

M. Mackasey: Exactement. Je me rappelle des amendements ou les clauses qui relèvent de l'article 40 du Code du travail, aux paragraphes a), b) et c). Je pose encore la question pour m'informer s'il y a — cela existera probablement — le problème de déterminer la date d'expiration d'une convention collective. Sans doute, cela arrive de temps en temps, sinon, ce ne serait pas dans la convention. Je me demande pourquoi ce n'est pas plus simple pour les salariés, pour les syndicats, pour le ministère, pour le ministre de mettre dans le Code du travail, précisément à ce moment, pour information, que tout le monde acceptera, que tout le monde peut se référer. Comment déterminer la date d'expiration?

M. Chevette: Les parties.

Une Voix: C'est fait.

M. Mackasey: The beginning of a collective agreement, whether or not, for the state of Québec, Labour Code, it shall begin at the date of the expiration of the existing collective agreement. It is simple. You would not have any problem, it is clear and precise.

M. Johnson: Il est possible que les parties conviennent, lors de la négociation de la deuxième, ou de la troisième, ou de la quatrième, ou d'une convention collective subséquente, que la convention nouvellement signée n'ait une rétroactivité que de six ou sept mois, alors que de fait, la

dernière convention collective a expiré un an avant. C'est possible que les parties décident cela. Il faut leur laisser la liberté de faire cela. C'est leur choix de le faire.

M. Mackasey: Ils viendront à...

M. Johnson: M. le Président, vous m'excusez, je vais demander la suspension de la séance, étant donné que j'en avais avisé le représentant de l'Opposition officielle. Je suis obligé de quitter, parce qu'à 13 heures, je dois rencontrer le vice-président du Conseil du patronat et le président de la CSN dans un débat.

M. Mackasey: Je vous félicite. Je veux vous donner ma coopération, parce que je veux que vous soyez présent... Mes remarques suggéraient que nous siégions formellement jusqu'à 13 heures, 14 heures, ou 15 heures, environ...

M. Johnson: M. le Président, je demande la suspension de la séance.

M. Chevrette: A 15 heures.

Le Président (M. Clair): Les travaux de cette commission sont suspendus jusqu'à 15 heures.

(Suspension de la séance à 12 h 43)

Reprise de la séance à 15 h 13

Le Président (M. Clair): A l'ordre, madame, messieurs!

La commission permanente du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration est réunie pour continuer l'examen, article par article, du projet de loi no 45. Nous en étions à l'article 34a.

L'article 34a est-il adopté?

Des Voix: Adopté.

Mme Lavoie-Roux: Non.

M. Bellemare: Non.

Le Président (M. Clair): Non?

M. Mackasey: Je pense que j'ai le droit de parole.

Mme Lavoie-Roux: Il avait le droit de parole...

Le Président (M. Clair): Vous aviez effectivement le droit de parole, M. le député de Notre-Dame-de-Grâce. Après vérification de mes notes que j'avais hier, je pense que ce serait parlementaire de vous accorder un dernier dix minutes.

M. Mackasey: J'apprécie votre impartialité, M. le Président. J'espère que...

M. de Bellefeuille: Voulez-vous parler plus fort et plus dans le micro, s'il vous plaît? Je tiens à vous entendre?

M. Mackasey: Avec plaisir. Vous avez fait une suggestion qu'on devrait tous suivre, je pense. Sérieusement, je n'aime pas cette salle du tout pour cette raison. On devrait installer la même chose que nous avons en Chambre au lieu de la télévision pour que les ministres peuvent bien mieux de réorganiser notre Chambre...

Le Président (M. Clair): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce...

M. Mackasey: Mais je ne parle pas d'un ministre en particulier, je parle des ministres collectivement, surtout la première rangée de l'Opposition.

M. Jolivet: ... c'est seulement une partie.

M. Mackasey: Mais je pense que le député de Deux-Montagnes a raison de me dire de parler directement dans le micro. Je vous remercie.

M. Laplante: That is better!

M. Mackasey: Je ne parlerai pas plus...

Le Président (M. Clair): M. le député de Bourassa...

M. Mackasey: ... de dix minutes, parce que...

Le Président (M. Clair): ... vous faites perdre le temps au député de Notre-Dame-de-Grâce.

M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, vous avez la parole sur l'article 34a. Allez-y!

M. Mackasey: Je peux dire, en prenant sur mes dix minutes, que je suis content, heureux que nous ayons un président impartial avec le courage de dire à mon ami de me laisser tranquille, parce que les Irlandais, le vendredi et le samedi, ont une tendance à se fâcher pour rien et parler 20 minutes sur chaque clause, chaque amendement, chaque article, et je ne veux pas faire cela, du tout... Je veux coopérer avec le ministre qui essaie tout simplement de terminer son travail. Il faut avoir de la patience, par exemple. On n'apprend pas ça à l'école. On apprend ça avec l'âge, l'expérience, la patience.

Mme Lavoie-Roux: Je ne sais pas si le ministre a de l'Irlandais.

Le Président (M. Clair): Messieurs, à l'ordre, s'il vous plaît!

M. Mackasey: Alors, M. le ministre, je reviens encore, comme un maudit Irlandais, avec une question qui existait bien avant vous, c'est la question de la date prévue dans la loi, la date officielle d'une convention collective.

J'ai autant de misère avec mes collègues qu'avec... Voulez-vous demander...

Le Président (M. Clair): Effectivement, je demande, non seulement au député de L'Acadie, mais à tous les membres de cette commission, leur collaboration pour respecter votre droit de parole, M. le député de Notre-Dame-de-Grâce. Allez-y.

M. Johnson: Indépendamment du contenu, M. le Président?

M. Mackasey: Alors, messieurs, on en arrive aux modifications du code à l'article 40a, b, etc. Il y a sans doute un problème qui se pose au ministre, au commissaire ou à l'enquêteur. C'est la question de décider précisément la date de la convention collective. Si je me souviens bien, hier soir, M. le Président, j'avais suggéré — souvent je suis dans l'erreur et quand je suis dans l'erreur, je suis le premier à le dire — que le règlement normal, peut-être y a-t-il des exceptions mais je ne les connais pas, que la date des nouvelles conventions collectives soit toujours la journée après...

Mme Lavoie-Roux: Nouvelles conventions collectives.

M. Mackasey: Notre expert est arrivé! Si j'avais la sagesse de ce député... Mais malheureusement je n'ai pas eu l'expérience ni... Mais, quand même, avec son aide je vais la prendre. Cela va beaucoup m'aider. La date d'une convention collective est la date où prend fin la conven-

tion collective existante. Pour m'assurer de ce fait, j'ai pris la peine, ce matin, de communiquer avec cinq ministères du Travail des autres provinces; pas le gouvernement fédéral, les autres provinces.

La loi, si je ne me trompe stipule que la convention collective qui est en cours... Les conditions affectent les salariés pendant les négociations pour une nouvelle convention collective. Mais au moment où vous arrivez avec une nouvelle convention collective, elle s'applique à la date officielle, dont l'autre est terminée. Cela ne veut pas dire que tous les changements dans la nouvelle convention collective s'appliquent à cette date, le 1er janvier, c'est impossible. Par exemple, les conditions de travail qu'on trouve dans une nouvelle convention collective, souvent le patron ne veut même pas accorder un salaire rétroactif. Vous savez, M. le Président, que si ce n'était pas le cas, un patron, au lieu de faire les négociations de bonne foi, retarderait autant que possible en attendant une autre convention collective, pour sauver de l'argent, pour étendre la vieille convention collective, pour des fins monétaires. Je sais que je pousse ce point un peu trop loin, ce n'est pas une question de priorité de ma part; c'est seulement pour suggérer, encore une fois, que si on peut mettre cette définition dans le Code du travail, quelque part, et si on a des exceptions... Parce que le patron et le syndicat décident entre eux, c'est une autre chose. Alors, cela prend un accord entre les deux parties. Mais je pense que pour éliminer la nécessité d'aller devant un tribunal, pour savoir quelle est vraiment la date de la convention collective qui s'applique, ce serait très simple, comme l'a souligné le député de Joliette-Montcalm hier soir... Ce qui manque dans ce Code de travail, c'est la précision des définitions, dans beaucoup de domaines. Si on avait cela, je pense qu'on pourrait éliminer la moitié du travail du commissaire-enquêteur, même du tribunal du travail. C'est la suggestion que je fais au ministre. On peut peut-être encore amender le Code du travail.

Il n'est pas trop tard pour apporter d'autres amendements ou un autre chapitre, si vous voulez; ça prendra à peine quelques jours. Ou on peut définir ce qu'est la discrimination, ce que sont les droits du salarié, ce qu'est, dans l'esprit du code, la discrimination de la part du syndicat; selon le Code du travail, selon le ministre, une convention collective s'applique la journée de la fin de l'autre, même si ça prend un an.

M. le ministre du Travail a parlé, ce matin, d'un cas où cela a pris huit mois pour arriver à une nouvelle convention collective. La durée de cette convention collective était pour un an seulement, cela a pris huit mois de négociation. Il a fallu recommencer les négociations sur une autre convention quatre mois plus tard. Je me rappelle la même chose avec Air Canada, quatre mois plus tard. Durant ces quatre mois, les relations se sont améliorées entre le patron et le syndicat. Ce n'était pas nécessaire d'avoir une grève.

Je reviens toujours à la même question, au même point, si vous voulez. Je vais terminer, M. le Président, sur ce point. Je ne dis pas que toutes

les clauses de la convention collective qu'on vient de signer s'appliquent rétroactivement. C'est impossible. Quand on prend, par exemple, les conditions de travail, si on décide qu'une journée, ce sera sept heures par jour au lieu de huit heures, ce sera impossible d'appliquer...

Mme Lavoie-Roux: Non, non.

M. Laplante: Question de règlement, M. le Président.

Le Président (M. Clair): Le député de Bourassa sur une question de règlement.

M. Laplante: J'aimerais entendre un autre acteur dans le...

M. Mackasey: M. le Président...

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, question de règlement.

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

M. Mackasey: Est-ce que mon temps...

Le Président (M. Clair): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, vous avez encore une minute, je vous prie de conclure.

Mme Lavoie-Roux: M. le Président...

M. Laplante: Passez à un autre secteur.

Le Président (M. Clair): A l'ordre, M. le député de Bourassa!

Mme Lavoie-Roux: Question de règlement, M. le Président.

Le Président (M. Clair): Mme le député de L'Acadie.

Mme Lavoie-Roux: Il n'a pas commencé à parler avant 15 h 15, j'ai regardé l'heure, il y a eu de nombreuses interruptions au départ.

Le Président (M. Clair): Mme le député de L'Acadie, j'ai commencé à compter le temps à 15 h 13, de sorte que M. le député a jusqu'à 15 h 23. M. le député de Notre-Dame-de-Grâce.

M. Mackasey: M. le Président, je vais prendre la minute à ma disposition pour répéter ce que j'avais dit, il y a dix minutes, que comme vous, j'avais décidé que j'avais terminé ma période de quinze ou vingt minutes. Je recevrai votre décision sans rancune, mais c'est vous qui présidez, et non le député là-bas.

Le Président (M. Clair): Vous avez tout à fait raison, M. le député de Notre-Dame-de-Grâce.

M. Mackasey: Si le député là-bas prétend qu'il

est président de cette commission parce qu'il est président d'une autre commission, s'il veut venir vous dire comment agir comme président, c'est regrettable, parce que ce n'est pas moi qui passe pour un fou, c'est vous. Ce n'est pas plus compliqué que cela.

Une Voix: Est-ce qu'il y a une question de règlement, M. le Président?

Le Président (M. Clair): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, sur la question de règlement je rends ma décision. Effectivement, vous avez encore une minute pour conclure sur l'article 34a.

M. Mackasey: J'ai conclu.

Le Président (M. Clair): Vous avez terminé?

M. Mackasey: Grâce à votre intervention et non pas à cause de l'intervention du député de Marguerite-Bourgeoys.

Le Président (M. Clair): Madame et messieurs, l'article 34a du projet de loi 45 est-il adopté?

Une Voix: Adopté.

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, je n'utiliserai pas mon droit de parole de vingt minutes. L'article est adopté.

Le Président (M. Clair): L'article 34a est adopté. L'article 35. M. le ministre du Travail.

M. Johnson: A l'article 35, on a... est-ce qu'on l'a distribué tout à l'heure? On a une modification de forme, de concordance, avec un autre.

M. Chevette: On ne l'a pas.

Mme Lavoie-Roux: On ne l'a pas.

Déclaration de grève ou de lock-out

M. Johnson: L'article 35 du projet de loi 45 modifie l'article 46a, c'est-à-dire introduit l'article 46a au code. Il se lit comme suit: 46a La partie qui déclare une grève ou un lock-out doit informer par écrit le ministre dans les 48 heures... The party which declares... Pardon. "46a La partie qui déclare une grève ou un lock-out doit informer par écrit le ministre dans les 48 heures qui suivent la déclaration de la grève ou du lock-out, suivant le cas, et indiquer le nombre de salariés compris dans l'unité de négociation concernée."

Je pense que ce texte parle de lui-même. Rapidement, avant de demander qu'il ne soit adopté, je l'explique. Il s'agit, comme on le sait, d'un nouveau texte, celui de la conciliation volontaire. Quand une partie est en grève ou en lock-out, il faut que le ministère soit avisé qu'il y a une grève ou un lock-out quelque part. Cette notion de "avisé", on l'a remplacée par "informé par écrit",

pour fins de concordance avec les articles 19d et suivants. D'autre part, on introduit cette notion qu'il faut indiquer le nombre de salariés compris dans l'unité de négociation concernée pour les simples faits de la compilation statistique au ministère, puisque, avant, nous pouvions faire les compilations statistiques à cause de la conciliation, parce que sur chaque rapport de conciliation, on avait le nombre de salariés impliqués.

Avec la conciliation volontaire, on risque de se ramasser avec une absence totale de statistiques, ce qui serait évidemment inconcevable. L'article 35 est-il adopté, M. le Président?

Une Voix: Adopté.

M. Lalonde: Ah non!

Le Président (M. Clair): Sur l'article 35, le député de Notre-Dame-de-Grâce.

M. Mackasey: Je pense que nous aurons, M. le ministre, un amendement à déposer plus tard. Puis-je, s'il vous plaît, poser une question au ministre? Parce qu'on étudie l'article 46a — donc l'article 46 n'est pas amendé... N'y aurait-il pas une tendance de la part du ministre, à étudier à nouveau... On dit: L'intervention du conciliateur a été infructueuse. "Le droit à la grève ou au lock-out est acquis soixante jours..." Ne parlons pas de la première convention pour le moment. Je pense que nous avons changé l'article 40 pour étendre la période à maintenant quatre-vingt-dix jours, au lieu de soixante jours. Si vous ne changez pas ces "soixante jours", il est possible, je pense, mathématiquement au moins, de déclencher une grève avant que la vieille convention collective ne soit terminée.

M. Chevette: Répétez donc cela.

M. Johnson: Je m'excuse, je n'ai pas compris du tout.

M. Mackasey: Vous avez changé l'article 40...

M. Johnson: L'article 40, oui, ainsi que l'article 46 qui est modifié par l'article 45 du projet de loi.

M. Mackasey: Mais, à l'article 40...

M. Johnson: Oui.

M. Mackasey: ... le syndicat ou le patron peut, par écrit, dire qu'il est prêt maintenant à commencer les négociations pour une autre convention collective.

M. Johnson: Oui.

M. Mackasey: Du moment que vous êtes avisé par écrit, c'est quelque chose d'important, cette date.

M. Johnson: Oui.

M. Mackasey: Dans toute section... Les questions que je me pose, et je n'ai pas pris la peine franchement d'étudier toutes les clauses, est-ce que ce n'est pas nécessaire, à cause de ce changement à l'article 40, de faire un changement dans l'article 46 qui dise: Si l'intervention d'un conciliateur a été effectuée, le droit à la grève ou au lock-out est acquis, dans les soixante jours? Est-ce que cela ne devrait pas être: Est acquis dans les quatre-vingt-dix jours? Si vous avez trente jours de négociation, le conciliateur a trente jours pour dire au ministre que c'est impossible, qu'il n'y a pas de grève. Nous sommes à soixante jours des quatre-vingt-dix jours. Le syndicat peut aller en grève trente jours avant la fin de la vieille convention.

M. Johnson: M. le Président, si vous permettez, pour clarifier le débat...

M. Mackasey: Oui, c'est la même question que je pose.

M. Johnson: ... ce qui présuppose, évidemment, que le député de Notre-Dame-de-Grâce veut qu'il soit clarifié. J'ai erré en vous donnant lecture de ce bout de texte. En fait, il y a toute la partie qui précède, qui est l'article 35 tel quel du projet de loi. A cause de la pagination que j'ai devant moi, je vous ai cité simplement le dernier paragraphe de l'article 35. Je m'excuse, je vais donc faire lecture des premiers paragraphes qui modifient l'article 46, comme le recherche le député de Notre-Dame-de-Grâce. Donc, l'article 35 du projet de loi se lit comme suit: "Les articles 41 à 46 dudit code sont remplacés par les suivants:

41. La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis a été donné suivant l'article 40 ou est réputé avoir été donné suivant l'article 40b.

"Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi — qui est le critère qu'on répand —

"42. A toute phase des négociations, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre de désigner un conciliateur pour les aider à effectuer une entente.

"Avis de cette demande doit être donné le même jour à l'autre partie.

Sur réception de cette demande, le ministre doit désigner un conciliateur.

"43. A toute phase des négociations, le ministre peut, d'office, désigner le conciliateur; il doit alors informer les parties de cette nomination.

"44. Les parties sont tenues d'assister à toute réunion où le conciliateur les convoque.

"46a..."

M. Mackasey: N'oubliez pas l'article 45, pour le moment, s'il vous plaît!

M. Johnson: 45 pardon, le conciliateur fait rapport au ministre à la demande de ce dernier.

"46: Le droit à la grève ou au lock-out est acquis 90 jours après la réception, par le ministre, de la copie de l'avis qui lui a été transmis suivant 40a, ou qu'il est réputé avoir reçu suivant 40b, à moins qu'une convention collective ne soit intervenue entre les parties ou à moins que celles-ci ne décident, d'un commun accord, de soumettre leur différend à un conseil d'arbitrage.

"46a: — c'est le dernier texte qu'on vous a passé — La partie qui déclare une grève ou un lock-out doit informer, par écrit, le ministre dans les 24 heures qui suivent la déclaration de la grève ou du lock-out, suivant le cas, et indiquer le nombre de salariés compris dans l'unité de négociation concernée.

Le Président (M. Clair): Dans les 24 heures ou dans les 48 heures?

M. Johnson: C'est 48 heures. J'ai dit 24? Je m'excuse, c'est 48.

Le Président (M. Clair): D'accord. Un instant, s'il vous plaît, M. le député de Notre-Dame-de-Grâce. Pour les fins de la discussion, est-ce qu'on discute de l'article 35 dans son entier ou par paragraphe?

M. Johnson: M. le Président, cela dépend des intentions de l'Opposition, et je pense que ce serait juste et raisonnable pour l'ensemble de cette commission si l'Opposition nous manifestait auxquels de ces articles il a l'intention d'apporter des amendements, plutôt qu'éviter un grand débat général sur l'article 35, ensuite un débat général sur chacun des sous-paragraphes suivi des amendements. Si on pouvait savoir quelles sont les intentions de l'Opposition au niveau de l'ensemble du texte...

M. Mackasey: M. le Président, je veux assurer le ministre que je n'ai pas posé les questions inutilement pour gaspiller le temps ou même pour faire un débat. Peut-être qu'un fonctionnaire peut calculer pour moi, le plus court temps possible, pour un syndicat d'aller en grève légalement, partant de...

M. Johnson: M. le Président, si vous permettez, c'est que j'ai demandé... Je pensais vous avoir demandé une directive avant qu'on entre sur le fond. Est-ce qu'on pourrait demander à l'Opposition si elle a l'intention d'apporter des amendements aux articles 41 à 46a inclusivement ou s'il y en a un, disons, à l'article 43 et un autre à l'article 46a, de telle sorte qu'on puisse amorcer cette discussion de façon rationnelle, raisonnable et la plus concise possible.

M. Mackasey: D'accord, mais en attendant...

M. Forget: M. le Président...

Le Président (M. Clair): Le député de Saint-Laurent.

M. Mackasey: ... demandez à vos fonctionnaires. Je pense qu'ils comprennent ce que je veux dire. Le changement de 60 jours à 90 jours, est-ce que c'est possible, la première journée que vous...

M. Johnson: M. le Président, est-ce que ce serait possible que le député de Notre-Dame-de-Grâce attende que son parti ou le porte-parole officiel de son parti à cet effet nous fasse connaître ses intentions quant à ma question, avant d'entrer sur le fond?

M. Mackasey: D'accord? Correct.

Le Président (M. Clair): M. le député de Saint-Laurent.

M. Forget: Pour répondre à la question du ministre, M. le Président, nous avons effectivement l'intention de proposer quelques amendements, mais non pas à tous les articles. C'est plutôt, peut-être, deux articles effectivement sur les cinq ou les six qui sont regroupés sous l'article 37 du projet de loi.

Malgré ça, je pense qu'une discussion ordonnée est plus facile quand on procède paragraphe par paragraphe, mais, personnellement, je n'aurais pas d'objection à ce qu'on discute de façon générale l'ensemble de l'article 35. Mais, pour éviter des déceptions, d'avoir l'air d'inviter le ministre à discuter de façon générale et de le décevoir en apportant des amendements particuliers, on s'entendrait peut-être mieux si on abordait ça étape par étape. De toute façon, ça ne sera pas plus long.

Le Président (M. Clair): Sur la demande de directive, tenant compte du fait que l'article 160 donne le droit de parole à chaque député pendant 20 minutes sur un même paragraphe, je pense qu'il y aurait avantage à procéder par paragraphe de l'article 35 puisque, de toute façon, ça n'a comme seule conséquence que de faciliter le travail du président dans la comptabilité du temps parce que, sans cela, de toute façon, on peut se promener d'un paragraphe à l'autre et parler pendant 20 minutes sur un paragraphe ou sur un alinéa. Alors, je préfère qu'on procède paragraphe par paragraphe.

M. Bisailon: Est-ce que je pourrais poser une question d'information, M. le Président?

Le Président (M. Clair): Oui, M. le député de Sainte-Marie.

M. Bisailon: Est-ce que ça voudrait dire que, pour un paragraphe où il n'y aurait pas d'amendement, on passerait immédiatement à l'autre?

Le Président (M. Clair): Effectivement.

M. Bisailon: Bravo!

M. Russell: M. le Président.

Le Président (M. Clair): M. le député de Brome-Missisquoi.

M. Russell: Je préférerais le discuter paragraphe par paragraphe; par contre, nous n'avons pas d'amendement à proposer, nous avons des questions à poser pour la clarification de certains paragraphes.

Le Président (M. Clair): Alors, à l'intérieur de votre temps alloué par le règlement, vous pourrez le faire.

J'appelle le paragraphe 41 de l'article 35.

M. Forget: M. le Président, si vous me permettez. C'est un article de caractère essentiellement technique puisque c'est la question de déterminer le moment où commence le calcul des délais, c'est-à-dire où la phase des négociations commence. Ce n'est pas tellement un délai, c'est un nouveau chapitre qui s'ouvre et on dit: ça commence à un certain moment. La proposition contenue dans le projet de loi vise à faire partir cette phase de négociation à partir du moment où un avis a été donné ou est réputé avoir été donné. Il nous semble que ce serait plus facile de procéder autrement, en faisant partir la phase de négociation du moment où l'avis a été reçu par le ministre. La raison en est simple, c'est que, à l'article 40a, à l'article 34 du projet, qui introduit un article 40a dans le Code du travail, on dit ceci — et je le relis pour le bénéfice des membres de la commission — 40a. "La partie qui donne un avis en vertu de l'article 40 doit en envoyer une copie au ministre le même jour. Ce dernier informe sans délai les deux parties de la date où il a reçu une copie de cet avis."

C'est donc dire que le ministre, d'une certaine façon, déclare, donne le signal qu'il y a un avis qui a été reçu. Dans l'article précédent, la chose n'a pas lieu puisque, de toute façon, il n'y a pas d'avis qui est donné et que le ministre n'a pas besoin de faire d'information; donc, on n'a pas besoin de se préoccuper de l'autre cas. Mais la réponse que le ministre donne, indiquant qu'il a reçu un avis, ne peut pas porter sur autre chose, évidemment, que la date où il l'a reçu, plutôt que la date où il a été donné par l'une ou l'autre des parties. Comme cette information revient à chacune des parties, de la part du ministre, indiquant la date où il a été reçu, on a là une possibilité que les deux parties, recevant l'avis du ministre, soient en face de la même date; autrement, la date en question, la date à laquelle commence la phase de négociation, risque de ne pas être la même, ou d'être mal comprise, ou de donner lieu à des divergences de points de vue puisque la date où un avis est donné par l'une des parties n'est pas nécessairement la date où il est perçu comme ayant été donné ou reçu par l'autre partie.

Alors, comme il y a une procédure d'avis par le ministre de sa propre réception de l'avis qui porte sur la date où l'avis a été reçu par le ministre, il nous semblerait plus valable—si tout le monde suit mon raisonnement parce que c'est un

peu torturé — de dire: Comme les deux parties vont recevoir l'avis du ministre, j'ai reçu l'avis à telle date et à tel moment et même à telle heure, de dire: C'est la date de réception plutôt que la date d'expédition qui devrait compter.

M. Chevrette: La théorie du réceptionnisme.

M. Forget: Oui. Il me semble que cela éliminerait une cause possible d'altercations ou de contestations, et c'est dans ce sens... Enfin, je peux le faire sous forme d'un amendement formel... Nous avons l'intention de présenter un amendement au paragraphe 41 de l'article 35.

M. Johnson: Oui. Vous avez le texte?

M. Forget: J'ai le texte qu'on va vous donner et je vais en faire la lecture pour les fins du journal des Débats: "Que le paragraphe 41 de l'article 35 soit modifié en remplaçant dans la troisième ligne du premier alinéa le mot "donné" par le mot "reçu"; en remplaçant dans la troisième ligne du premier alinéa le chiffre "40a"; en remplaçant dans la quatrième ligne du premier alinéa le mot "donné" par le mot "reçu".

Le paragraphe amendé se lirait comme suit: "41. La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis a été reçu suivant l'article 40a ou est réputé avoir été reçu suivant l'article 40b. Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi".

M. Johnson: La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis a été donné...

M. Forget: On me souligne dans le même contexte qu'à l'article 46, c'est également la théorie de la réception qui est utilisée. Je lis l'article 46: "Le droit à la grève ou au lock-out est acquis 90 jours après la réception, par le ministre, de la copie de l'avis". Alors, si on avait la même référence partout, il me semble que cela aiderait.

M. Johnson: M. le Président, cet amendement est intéressant. Dans le cas de l'avis qui est réputé avoir été donné suivant l'article 40b, cela ne pose évidemment aucun problème puisque, à 40b, on prévoit que la réception de cet avis réputé est également réputé avoir lieu le même jour.

M. Forget: Oui.

M. Johnson: Donc, cela ne pose aucun problème à ce niveau-là.

M. Forget: A ce point de vue-là cela ne cause aucun problème. Il est réputé avoir été reçu le même jour où il est réputé avoir été donné. De toute façon, comme il n'y en a pas, cela n'a pas d'importance.

M. Johnson: C'est cela. Quant à 40a, j'essaie de voir concrètement. Ce qu'on dit à l'article 41:

La phase des négociations—il est important de déterminer la phase de négociations à cause du calcul des délais pour l'acquisition du droit de grève—commence à compter du moment où l'avis a été donné suivant l'article 40. On va oublier le reste 40b. C'est le problème de la théorie, finalement, de la réception en droit par opposition... Ici, en fait, on se réfère à la date, prenons un exemple, l'avis est envoyé le 1er avril, il est reçu le 5 parce qu'il y a eu une grève des postes, parce que quelqu'un l'a perdu.

D'autre part, dans le texte que nous propose le député de Saint-Laurent, on dirait que la phase de négociation pour déterminer le droit de grève ne commencerait qu'à compter du moment de la réception. Or, qu'est-ce qui fait foi de cette réception? C'est, dans le cas du courrier recommandé, la signature du billet, mais il y a aussi les télex, la lettre simple; il s'agit toujours d'un écrit cependant, puisque les avis sont considérés comme des écrits aux fins du code.

Le problème que je vois, c'est que, si, à un moment donné, le ministère était inefficace, pour une raison ou pour une autre, qu'il y ait un cas forfuit, une absence, une perte de dossier, etc. on priverait les parties, à cause de cette affirmation de la réception nécessaire, de l'acquisition de leur droit de grève ou de lock-out. Alors qu'en fait tout ce que le syndicat aurait à prouver... parce que tout ça, éventuellement, peut se ramasser devant un tribunal. Qu'est-ce que le juge va dire? Est-ce que, oui ou non, il y avait droit de grève ou de lock-out à ce moment-là? L'intérêt est finalement pour les requêtes en accréditation aux périodes de maraudage. Le commissaire-enquêteur va avoir à se prononcer. Il peut obtenir, devant lui, une preuve de l'expédition de l'avis, mais s'il y a un problème au ministère à cause d'un cas fortuit, d'une force majeure ou carrément de l'incurie de ce service un de ces matins — ça peut arriver — on voit tout de suite le genre de problème juridique que ça pourrait poser.

Enfin, pour le moment, je réfléchis à haute voix, mais ça me semble la difficulté.

Le Président (M. Clair): Le député de Joliette-Montcalm.

M. Chevrette: Je voudrais ajouter quelque chose. L'article 40 qu'on vient d'adopter, c'est la théorie de l'expédition. Là, on introduirait la théorie du récépissé. Je pense qu'il y a un danger, le ministre en a souligné un. La partie qui envoie l'avis a une preuve concrète entre les mains de l'envoi; si c'est par télégramme elle a une copie, si c'est par courrier recommandé, elle détient une preuve évidente de l'envoi.

Au ministère, si c'est reçu par courrier recommandé, tu peux toujours avoir... tu signes ton nom, ce qui constitue une preuve. Il reste que, si ça traînait deux jours avant que l'autorité du ministère ait donné un accusé de réception, je pense que ça pourrait briser une certaine stratégie ou un certain cadre fixé par le groupe qui a donné l'avis. S'il a avisé telle date, c'est parce qu'il envisageait

quelque chose à telle autre date. Cela peut avoir une conséquence si ça traîne une semaine dans l'engrenage gouvernemental.

Quand on prend une théorie au départ, je pense qu'on est mieux de la suivre tout le long.

M. Forget: C'est fort possible, M. le Président, mais il reste que ce n'est pas évident qu'on prend la même théorie tout le long. C'est un peu le sens de notre intervention. D'abord, à l'article 46, on commence le délai à partir du moment de la réception, de l'avis par le ministre; donc le droit de grève est acquis à partir de ce moment-là, c'est-à-dire 90 jours après ce moment-là.

D'autre part, si c'est comme ça qu'il faut comprendre la loi, d'après le député de Joliette-Montcalm, la question que je lui poserais, c'est: Pourquoi prévoit-on à l'article 40a, une procédure aussi formelle que l'avis, la réponse par le ministre, en disant aux parties: On met cela dans la loi. Ce n'est pas simplement une politesse. On dit: Le ministre doit informer du jour où il a reçu l'avis.

C'est donc qu'on semble implicitement attacher une importance à la date où l'avis est reçu. Autrement, on ne se donnerait pas la peine de dire: Ce dernier informe sans délai — à l'article 40a — les deux parties de la date où il a reçu copie de cet avis. On s'attend qu'on trouve ailleurs un article qui donne une signification à cette date. Et effectivement, on retrouve la raison à l'article 46.

Mais quand on arrive à l'article 41, tout à coup, on oublie que cette date semblait importante à l'article 40a et qu'elle va redevenir importante à l'article 46. Dans le fond, c'est cela qui ne m'apparaît pas logique dans le déroulement.

M. Chevrette: Je reconnais qu'il y a peut-être une ambiguïté à l'article 46, par rapport à l'amendement que vous faites. Je reconnais cela. Personnellement, pour avoir fait face à énormément de difficultés avec le ministère du Travail, sur la théorie du récépissé, je considère que la plus grande preuve qu'un organisme puisse avoir, c'est toujours la théorie de l'envoi. Parce que tu as des preuves, c'est toi qui constitues ta preuve: tu l'as envoyé, tu as le papier du bureau de poste et tout est parfait.

M. Forget: C'est la preuve la plus facile. Mais d'un autre côté, il est important que les deux parties soient saisies de la même date, en ce sens que les délais pour les deux parties comptent à partir du même temps.

M. Chevrette: Dans le temps, il y avait une obligation d'en aviser l'autre partie. Si on envoyait un avis de grève, il fallait qu'on en envoie une copie à l'employeur; c'était le temps où on avait le préavis de huit jours, dans les cas des services publics.

M. Forget: Oui.

M. Chevrette: Cela partait en même temps, pour le ministère et pour la commission scolaire,

par exemple. Si c'est le ministère qui se charge d'envoyer l'avis et que cela traîne trois ou quatre jours, le récépissé n'arrivera pas nécessairement en même temps, par exemple, à une commission scolaire ou un syndicat. Le ministre pourra poster le même jour les deux lettres et elles n'arriveront...

M. Forget: Non, elles n'arriveront pas le même jour, mais la date qui figure sur l'avis va être la même et il n'y aura pas d'incertitude là-dessus.

M. Chevette: Mais la date du récépissé serait la même. Bien sûr.

M. Forget: Les deux parties vont avoir une lettre du ministre disant: La date effective, c'est cela.

M. Chevette: Quoique le pouvoir, c'est à l'une ou l'autre des parties qu'il est donné. Il n'est pas donné aux deux en même temps. C'est l'obligation d'aviser les parties qui en est faite.

M. Forget: Oui, mais les délais courent pour les deux.

M. Chevette: Oui, mais c'est le premier qui prend l'initiative de créer le déclenchement du délai. Personnellement, je préfère l'émission.

Le Président (M. Clair): M. le député de Laviolette.

M. Jolivet: Dans le même sens, le problème qui peut exister dans ce contexte, c'est de rendre une grève illégale pour le simple fait qu'on ne s'entend pas sur le moment de la réception par le ministre, pour une raison ou pour une autre... Qu'il y ait déjà, au niveau du ministère du Travail, une grève qui fait que l'avis ayant été envoyé, la réception par le ministre n'ayant pas été faite à l'une ou l'autre des parties, on en arrive à ce moment-là, à faire en sorte que des gens, croyant que l'avis a été accepté par le ministre, décident de faire la grève, et deviennent, par le fait même, illégaux.

M. Forget: Attention. On a 90 jours. On a le temps d'envoyer pas mal de messages dans l'espace de 90 jours. Il y a 90 jours et j'imagine que le ministère pourrait prendre comme politique de répondre par télégramme, par Télex ou Dieu sait quoi, de manière à être sûr que cela se fait dans des délais minimaux si on trouve que la poste n'a plus l'efficacité qu'elle avait.

Mais 90 jours, c'est suffisant, il me semble, pour être sûr... Dans le fond, le délai d'un jour ou deux n'est pas important vis-à-vis des 90 jours. C'est qu'il faut que ce soit le même jour pour les deux parties. Cela me semble la considération déterminante.

Mme Lavoie-Roux: Mais, M. le Président...

Le Président (M. Clair): Mme le député de L'Acadie.

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, j'écoutais

les arguments du député de Saint-Jacques-Montcalm...

M. Chevette: Joliette-Montcalm. Saint-Jacques fait partie d'une paroisse de Montcalm, mais c'est Joliette.

Mme Lavoie-Roux: Joliette-Montcalm. Ce sont des vieux liens qui m'ont fait dire Saint-Jacques-Montcalm.

M. Chevette: Affectueux, j'espère.

Mme Lavoie-Roux: Certainement... selon lesquels il peut y avoir des retards dans la poste... Si vous tenez compte de l'article 46, de toute façon, vos 90 jours ne commencent uniquement qu'après la réception, par le ministre. Je ne comprends pas que votre argumentation tienne, compte tenu de l'article 46.

M. Chevette: Voici pourquoi. Je prétends que s'il faut changer l'article 46, on le changera. Mais ce que je prétends et c'est clair, c'est quand un syndicat décide d'envoyer un avis au ministère, c'est parce qu'il se figure que dans tant de jours, il va avoir le droit à la grève.

Est-ce que le ministère ne deviendrait pas responsable de briser le rapport de forces, si vous voulez, qui peut s'établir entre deux parties, soit en négligeant d'accuser réception, uniquement par négligence administrative ou encore par négligence d'un fonctionnaire qui ne voudrait pas...

J'aime mieux laisser aux parties le soin de définir elles-mêmes quelles sont les dates auxquelles elles veulent en arriver à une telle situation; sinon, ce serait nous qui déciderions du sort des événements possibles.

Mme Lavoie-Roux: Mais l'article 46 ne vous permet pas de...

M. Chevette: J'admets que l'article 46...

Mme Lavoie-Roux: Même si j'acceptais tous vos arguments, quand vous lisez bien l'article 46: "Le droit à la grève ou au lock-out est acquis quatre-vingt-dix jours après la réception par le ministre de la copie de l'avis..." Même si j'acceptais tous vos arguments au point de départ, M. le député de Joliette-Montcalm, cela ne tient pas, compte tenu du contenu de l'article 46. N'êtes-vous pas d'accord avec cela?

M. Chevette: Voici: Si le ministre disait: Vous n'avez pas le droit à la grève, parce qu'après la réception par le ministre... C'est à cause du mot "réception" que vous introduisez le mot "réception" à l'article 41. On a toujours tenu pour acquis, dans la jurisprudence du travail, que c'est le jour où on envoyait... Par exemple, si on envoyait l'avis le 1er janvier, 90 jours après...

Mme Lavoie-Roux: D'accord, mais quand vous mettez cela.

M. Chevrette: Si on dit 90 jours de l'émission de l'avis, il faudrait changer...

Mme Lavoie-Roux: Il faudrait le changer à ce moment-là quelque part.

M. Chevrette: Il faudrait changer "réception" par "émission", bien sûr.

Mme Lavoie-Roux: A l'un ou à l'autre, il faut le changer.

M. Chevrette: Sinon, vous pouvez risquer des conflits d'interprétation. Je suis entièrement d'accord avec vous.

Mme Lavoie-Roux: Oui, c'est cela.

Le Président (M. Clair): La motion d'amendement du député de Saint-Laurent à l'article 35 est-elle adoptée?

M. Chevrette: Un instant!

Mme Lavoie-Roux: Il semble y avoir une certaine confusion.

M. Russell: Non, M. le Président.

M. Johnson: M. le Président, peut-on suspendre pour cinq minutes?

Mme Lavoie-Roux: Oui, d'accord.

Le Président (M. Clair): La commission suspend ses travaux pour cinq minutes.

(Suspension de la séance à 15 h 58)

Reprise de la séance à 16 h 7

Le Président (M. Clair): A l'ordre, madame et messieurs!

La commission permanente du travail et de la main-d'œuvre reprend ses travaux. M. le ministre du travail.

M. Johnson: M. le Président, on va reprendre l'article 41 tranquillement, si vous permettez: La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis a été donné suivant l'article 40 ou est réputé avoir été donné suivant l'article 40b.

M. Mackasey: M. le ministre?

M. Johnson: Oui? Que je vous donne... Je m'excuse. Le deuxième paragraphe nous dit que les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi. Donc, l'objet de l'article 41, comme l'objet de l'article 41 du code actuel, c'est finalement de prévoir qu'à partir d'une certaine période, les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et

bonne foi. C'est seulement cela, l'objet de l'article 41. Cela n'a rien à voir avec les délais quant à l'acquisition du droit de grève. Donc, je pense que, finalement, ce que viserait le député de Saint-Laurent serait plus susceptible, puisqu'il parle de l'article 40a et non pas de l'article 40, de faire l'objet d'une discussion au moment où nous discuterons de l'article 46. Je l'inviterais, en fait, à considérer cela quand on discutera de l'article 46 et, évidemment, à formuler un amendement qui sera différent, parce que ce qu'il vise, finalement, c'est d'introduire la notion de la théorie de la réception, mais quelque part où cela a une signification. Cette signification est au niveau du calcul des délais pour l'acquisition du droit de grève, non seulement quant à l'acquisition du droit de grève, mais également quant à la fixation de la période ouverte pour le maraudage, puisque celle-ci est en fonction de la date d'acquisition du droit de grève.

Le Président (M. Clair): M. le député de Saint-Laurent.

M. Forget: M. le Président, je suis d'accord avec le ministre que le but de l'article 41, c'est de préciser que la phase des négociations s'ouvre à partir d'une certaine date. D'ailleurs, cela a toujours été le cas. C'est le deuxième alinéa qui a toujours été cité là-dedans. C'est là qu'on retrouve la fameuse phrase "se poursuivre avec diligence et bonne foi". On n'a jamais trop su quel sens y donner, mais ce n'est pas une raison pour ne pas la conserver et même lui donner un sens, éventuellement. C'est tout à fait vrai. Maintenant, ce qu'on doit conclure de cette intervention de la part du ministre, c'est que, si cela est vrai, les arguments invoqués tout à l'heure, à savoir que cela pouvait menacer l'acquisition du droit de grève, etc., ne sont pas des arguments pertinents au sujet de notre amendement.

Par contre, on peut se poser une question quand, dans un même texte de loi, qui est censé être accessible au monde ordinaire plutôt qu'aux spécialistes seulement, on a, dans le fond, deux façons de compter les délais ou le début d'une période. Une fois, c'est la théorie de l'expédition; l'autre fois, c'est la théorie de la réception et on s'attend que les gens sachent les distinctions entre les deux.

Il serait drôlement plus simple de dire: C'est la théorie de la réception tout le temps. De toute manière, l'implication pratique d'adopter la théorie de la réception à l'article 41, c'est qu'on ne pourra pas faire la preuve de la mauvaise foi d'une des parties tant et aussi longtemps qu'elle n'aura pas reçu l'avis, qu'elle n'aura pas... Même pas ça, tant et aussi longtemps que le ministre n'aura pas reçu l'avis. Avant la date de réception de l'avis par le ministre, on ne pourra pas faire la preuve de la mauvaise foi d'une partie. Ce n'est pas un prix très lourd à payer, étant donné les difficultés, par ailleurs, de prouver la mauvaise foi.

Indépendamment de ce qu'on pourra décider sur les délais, je défie qui que ce soit de faire la preuve de la mauvaise foi d'une partie pour un

comportement qui se situerait avant la réception par le ministre et, prétendument donc, par cette partie-là aussi, puisque, si le ministre a reçu l'avis à une certaine date, il y a de bonnes chances que l'autre partie l'ait reçu à la même date, étant donné que les délais postaux sont à peu près les mêmes pour tout le monde.

Donc, je défie qui que ce soit de faire la preuve qu'une partie est coupable de mauvaise foi avant même d'avoir reçu l'avis d'une invitation à des négociations prévu par l'article 40 et le paragraphe 40a. Alors, qu'on retourne d'une façon ou d'une autre cette question, qu'on la regarde simplement du point de vue de l'intérêt d'avoir le même avis qui court à partir de la même date à toutes les fins, mais qu'on évite les subtilités de théorie de réception et de théorie d'expédition et qu'on ait la même interprétation partout. Si on se confine au sens même de l'article 41 qui vise à déterminer la période pendant laquelle il y a une obligation de négocier avec diligence et bonne foi, c'est sûr qu'avant la réception il n'y a jamais personne qui va me dire que quelqu'un est de mauvaise foi quand on n'est pas capable de prouver au-delà de tout doute qu'il était en possession d'un avis de négociation. On a beau se rabattre sur la théorie qu'on veut, il faut au moins informer quelqu'un qu'on veut négocier avant de lui faire le reproche qu'il ne négocie pas. Il faut aussi s'assurer qu'il a reçu l'avis avant de l'accuser qu'il était de mauvaise foi.

La théorie de l'expédition est certainement la mauvaise à adopter dans ce cas-là, quel que soit son mérite dans d'autres contextes. Bon! Là-dessus, je pense qu'on peut se limiter à ça, parce que ce n'est qu'une question de procédure, qui a son importance, relativement parlant, mais je pense qu'on s'est assez bien expliqué sur le sujet. Quant à moi, je n'ai pas tellement l'intention d'y revenir.

M. Russell: M. le Président, si vous me permettez...

Le Président (M. Clair): Le député de Brome-Missisquoi.

M. Russell: ... un peu. Comme le ministre, on cherche la formule magique qui va régler tous les problèmes qui peuvent s'inscrire à l'intérieur d'une loi ou de l'application d'une loi, dans un domaine aussi délicat que celui du travail.

Je suis d'accord avec l'amendement présenté par le député de Saint-Jacques pour plus d'une raison. Ma conception de la réception est celle-ci: Celui qui est responsable de l'application du Code du travail, c'est bien le ministre du Travail et c'est lui qui est censé avoir entre les mains le contrôle de... La meilleure façon d'avoir le contrôle, c'est d'utiliser la date de réception pour l'application de cette loi; pour les avis, c'est la même chose.

Donc, je crois que dans le mot "donner" — je n'ai rien contre le mot "donner" — mais je pense qu'il peut exister un délai qui pourra toujours être mal interprété par des parties opposées l'une à

l'autre. Je n'ai jamais été ministre du Travail, mais j'ai été opposé, surtout dans certaines négociations, à des employés. On sait qu'à certains moments, l'une ou l'autre des parties peut prendre des dispositions pour créer certains problèmes. Donc, si on utilise la formule de la réception, c'est le ministère du Travail qui établira la date, les délais et tout; c'est lui, quand même, qui a la responsabilité de l'application de ce code.

Par ailleurs, si on regarde l'article 46 du code actuel, ça existe déjà. Est-ce que le ministre peut nous dire que l'expérience vécue a été mauvaise et que c'est pour cette raison qu'on veut le changer?

M. Johnson: C'est que l'article 35 modifie l'article 41 du Code du travail. Le seul objet des dispositions de l'article 41, c'est l'affirmation de la négociation avec diligence et bonne foi, sauf qu'on fixe quand aura lieu cette négociation en faisant appel à une notion qui s'appelle la phase de négociation; et on détermine quand elle commence. Elle commence au moment où un avis a été envoyé par l'une des parties.

M. Russell: Je comprends mal...

M. Johnson: Pas au ministre parce que le ministre ne reçoit que copie dont il accuse réception par la suite sans délai, comme le dit l'article 46 par la suite et l'article 40a. C'est en fait essentiellement les parties qui entre elles s'avisent: l'employeur avise le syndicat qu'il a l'intention d'entamer les négociations ou le syndicat avise l'employeur qu'il entend commencer les négociations.

M. Russell: C'est simplement sur la théorie de la réception et de l'expédition de l'avis; c'est simplement ce à quoi je m'en prends. Je veux toujours laisser la responsabilité de l'application du Code du travail et le respect du Code du travail par les employeurs et les employés, toujours au ministre. Je ne veux pas enlever de ses mains ces responsabilités parce que c'est là son rôle. Pour ce faire, je crois que l'article ou le principe qui existe actuellement à l'intérieur du Code du travail, que c'est à la réception que les délais commencent. C'est pour cette raison que je pose la question au ministre. Est-ce que l'expérience vécue actuellement par ce principe qui existe déjà à l'intérieur du Code du travail — je parlais de l'article 46, simplement comme exemple...

M. Jolivet: Je peux amener une argumentation, me le permettez-vous?

M. Russell: Oui.

M. Jolivet: Je pense que ce dont vous parlez, c'est de l'article 46. Voulez-vous vous référer au code actuel, aux articles 40 et 41 où c'est un avis qui est donné. Vous demandez qu'est-ce qui s'est passé; c'est exactement ce que l'on met dans les articles 41 et 46 actuels, sauf qu'on les clarifie d'une certaine façon. Les articles 40 et 41 du code

actuel, et l'article 46 du code actuel, sont exactement la reproduction des articles qui sont là, sauf qu'on les abrège d'une certaine façon. Je ne vois pas en quoi l'amendement apporté, actuellement, voudrait dire que, ce qui s'est passé dans le passé, n'est pas bon. Au contraire, c'était ça. Je ne comprends pas l'argumentation que l'on fait actuellement parce que, si vous les regardez comme il faut, dans le code actuel, à l'article 40 après un avis prévu à l'article précédent, l'article 41, les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi. L'avis est donné à 40, dans le sens qu'on dit: L'association accréditée donne à l'employeur ou celui-ci donne à l'association accréditée un avis écrit d'au moins huit jours...". On ne parlera pas de date, on laisse aux parties le soin de la déterminer.

Vous allez à 46, au code actuel, on dit: "Si l'intervention du conciliateur est infructueuse, le droit à la grève ou au lock-out est acquis, soixante jours dans le cas d'une deuxième ou troisième convention collective, et si c'est une première convention, 90 jours après la réception par le ministre. Il y a une différence entre le droit au lock-out et à la grève prévu dans l'article 46 et le début des négociations prévu aux articles 40 et 41 du code actuel. Je pense qu'on fait actuellement une discussion pour rien.

M. Russell: C'est peut-être pour rien, mais c'est drôlement important. Ce qu'on tente d'établir c'est le départ de la date des délais.

M. Johnson: Ce n'est pas ça, justement. Je pense que c'est ça la démonstration que vient de faire le député de Laviolette. C'est que ça n'a rien à voir avec le but des délais pour le calcul de la grève ou du lock-out. L'article 41 n'a rien à voir avec cela. Rien! Je demanderais au député de Brome-Missisquoi de me démontrer en quoi l'article 41 influence les délais. Il n'influence pas les délais. Le problème qu'il apporte pourrait se poser, s'il tient à le poser à l'article 46, mais pas à l'article 41.

Le Président (M. Clair): La motion d'amendement de l'article 41, du député de Saint-Jacques, est-elle adoptée?

Des Voix: Rejeté.

Le Président (M. Clair): Rejeté sur division.

M. le député de Notre-Dame-de-Grâce demandait la parole sur le paragraphe 41.

M. Mackasey: Vous me permettez, M. le Président, quand même de référer à 41, à cause de l'article 46. Je sais exactement ce que le ministre veut dire...

M. Johnson: M. le Président, est-ce qu'on considère qu'on a terminé l'étude de l'article 41 oui ou non? J'ai demandé: Est-ce qu'il est adopté? En fait ce qu'on va adopter c'est tout l'article 35.

M. Mackasey: Je ne propose pas d'amendement à l'article 41.

M. Johnson: Alors, est-ce qu'on peut passer à l'article 42, comme objet de discussion?

M. Russell: J'aurais simplement quelques questions, M. le Président, si vous le permettez...

Le Président (M. Clair): Messieurs, ce que nous avons fait jusqu'à maintenant, c'est de disposer d'une motion d'amendement du député de Saint-Laurent. Mais nous n'avons pas disposé comme tel du paragraphe 41.

Mme Lavoie-Roux: On a seulement reçu l'amendement. On n'en a pas encore disposé. On a pas encore parlé sur la motion.

M. Mackasey: On n'a pas parlé de l'amendement encore.

Le Président (M. Clair): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce sur l'article 41.

M. Mackasey: Je voudrais simplement dire de passer à l'amendement du député de Saint-Laurent à l'article 41 pour qu'on ne retarde pas le travail de la commission. Je veux savoir si je comprends bien, si le but de l'article 41 c'est que le salarié, le syndicat, les patrons, s'ils désirent aller "by means", comme on dit, "under the gun immediately crisis, no delay" et dans 90 jours de négociations face à face, dans 90 jours sans intervention d'un conciliateur ou non, si le syndicat est prêt à aller en grève et si le patron est prêt à aller en lock-out.

Ce n'est pas cela? Je pense que c'est cela l'article 41. Est-ce que j'ai raison, M. le ministre? C'est cela oui ou non? D'accord. I want to be sure of what you are saying and I agree with your philosophy. Je suis complètement d'accord que souvent, on retarde tellement que des personnes pensent: On réglera cela l'année prochaine ou le mois prochain, comme chez les policiers et les pompiers, alors qu'on n'avait pas le droit d'aller en grève. C'était le défaut de ce concept d'arbitrage où un juge va régler un conflit. Alors, je pense que sur l'article 41, comme il est demandé ou qu'il est proposé par le gouvernement, je suis d'accord sur l'article 41, en principe. Cela ne veut pas dire qu'on ne peut pas l'améliorer avec un amendement, mais on n'essaie pas de détruire le principe. Si on n'était pas d'accord sur le principe, on voterait contre la proposition du gouvernement. L'amendement du député de Saint-Laurent, c'est seulement pour améliorer un principe que nous appuyons. Ce n'est pas plus compliqué que cela. Je ne sais pas si le député de Saint-Laurent veut expliquer son amendement maintenant. Ce n'est pas contre l'article 41; il est certainement acceptable. On accepte la philosophie de l'article 41 qui dit carrément qu'il y a des occasions où le syndicat et le patron prétendent: OK let's go out without any interference. We know that 90 days from now, if we do not have a settlement, there is going to be a strike or a lock-out. It is crisis bargaining and sometimes it is very good. It is better than what happen with the police and firemen where they

have to go to a judge. Alors, on accepte le principe de l'article 41, mais en acceptant le principe, on apporte un amendement à l'article 41 qui n'est pas contre la philosophie; alors c'est acceptable. Peut-être que le président peut dire si c'est acceptable ou non. C'est à lui de décider si l'amendement du député de Saint-Laurent est acceptable oui ou non?

M. Johnson: Il a été reçu tout à l'heure, personne n'a posé de question sur la recevabilité. On en a discuté, M. le Président.

M. Mackasey: Non, mais hier soir le président a précisé avec raison...

Le Président (M. Clair): A l'ordre, s'il vous plaît. L'amendement du député de Saint-Laurent a été reçu et évidemment il a été rejeté, M. le député de Notre-Dame-de-Grâce.

M. Mackasey: Rejeté.

M. Johnson: Oui, rejeté. Would you believe.

M. Mackasey: I do believe when you are trying to bring in a patch of code and improve it. It is hard to believe that you reject every amendment... by the Opposition as if we do not have the same philosophy.

Le Président (M. Clair): Quoi qu'il en soit, M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, l'amendement du député de Saint-Laurent à l'article 41 a été rejeté. Cependant, vous avez encore un droit de parole sur l'article 41, sur le paragraphe 41. Si vous désirez l'exercer.

M. Mackasey: I have spent 20 minutes saying why it is a good paragraph. I may spend many 20 minutes saying why other things are bad. I do not want to start to congratulate the Minister on the philosophy of 41. I wish he could have been amended. I do not know why it was rejected.

M. Johnson: M. le Président, je pense que le député de Notre-Dame-de-Grâce est en train de faire un discours de deuxième lecture sur l'article 41.

M. Mackasey: Non, c'est un discours que j'ai préparé pour la troisième lecture, quand je vais dire que le code original est meilleur que le code amendé. It is only my opinion, but I would like to address the 41...

Le Président (M. Clair): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, je voudrais juste vous indiquer qu'effectivement vous avez 20 minutes et que je les compte depuis 16 h 20 en déduisant, cependant, le temps des questions de règlement.

M. Mackasey: Vous avez parlé encore comme un homme sensé, vous attiriez mon attention sur le fait que j'ai vingt minutes à discuter sur l'article 41, n'est-ce pas?

Mme Lavoie-Roux: Oui.

M. Mackasey: Il y en a d'autres qui m'ont posé des questions, à savoir si je préparais un discours de deuxième lecture, c'est pour ça que j'étais obligé de répondre, surtout quand c'est le ministre qui pose des questions. On va parler de l'article 41.

I am saying that the purpose of article 41, because the member of Shefford raised a valid point... Brome-Missisquoi, I am sorry; his reputation is known throughout the Eastern Townships, so he could be virtually in any riding he wants to be.

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

M. Mackasey: What I am really saying is that there is no magic formula. I think that is the wisest thing I have heard up to now and article 41 will not, I hope... Anybody will think that article 41 — and I certainly think so — should have been introduced and I must congratulate the minister sincerely for bringing it in, because if you are going to have labor peace or settle collective agreements, there must be — I think the minister agrees — an element of suspense; things must not be predictable. One of the problems with the Code I am aware of which now needs amending, and all, or has been amended, was to introduce suspense so that both parties, were not quite sure how the minister or his officers would act. They may, in some cases, appoint a conciliation officer but at other times, they may appoint a Conciliation Board. You never know when you ask, or they may do as article 41 suggests, appoint neither, and say as article 41 says: you have 90 days to negotiate and you are in a strike position as of the moment the collective agreement ends, the existing collective agreement. There's Santa Claus looking for his reindeer up there, but I would rather talk about article 41.

What I am saying is that the purpose of article 41 is to provide both parties with a period of 90 days during which everybody will know, the public, the minister, the union workers, the employer, that at the end of 90 days, the strike can be legal, or a lock-out be legal. I approve of this, but I would have liked to have seen this as part of many options at the disposition of the minister or le ministère ou l'enquêteur whoever the hell we have, we have so many names here, but somebody should have the option of saying article 41 shall apply in this particular dispute.

On the other hand, because of the known differences of opinions, the seriousness of the strike in, let us say, the transportation field, we better have a Conciliation Board or an officer whose advice we may need in case we need special legislation and that is the question je pose au député sur l'article 41 au cas où il y a une grève après 90 jours de négociations face à face, aucun conciliateur, aucun Conciliation Board, si vous voulez. Le danger de l'article 41, dans plusieurs cas est qu'on discute pendant 90 jours et que

nous ayons une grève après où nous n'aurions presque aucune information pour le ministre ou pour le ministère ou pour l'enquêteur ou pour le commissaire. Il n'y aurait aucune information à la disposition du commissaire sur ce qui s'est passé durant les 90 jours, pour des cas exceptionnels, au cas où le gouvernement serait obligé d'adopter une loi spéciale— ça ne devrait pas se faire, sauf dans les grandes exceptions— mais il n'y aurait aucune information à la disposition du gouvernement ou du ministre ou du ministère.

Article 40, je veux dire après 90 jours de négociations face à face, quelqu'un va faire un rapport selon l'article 40.

Qui va faire le rapport s'il n'y a pas quelqu'un de neutre dans ce conflit? Qui va le faire? Est-ce que c'est le patron? Est-ce que c'est le syndicat? Il va y avoir deux rapports complètement contradictoires. S'ils ne sont pas contradictoires, il y aurait eu une convention collective. C'est pour cela que le ministre devrait se garder une porte de sortie, quelquefois.

Dans les cas où j'étais obligé... Je vais vous céder un moment pour votre question. Par exemple — excusez-moi si je réfère encore une fois à la grève des postes — mais dans ce cas, je pensais laisser cela dans les mains d'un officier où il n'y avait aucune interférence de la part du syndicat et de l'employeur.

Mais on savait fort bien qu'il y avait quand même la possibilité d'une grève. C'était nécessaire pour nous d'établir, autant que possible, les faits, au cas où ce serait nécessaire de passer une loi d'urgence, ou d'aller en arbitrage. C'était nécessaire d'avoir quelqu'un de neutre et, dans ce cas-là, si je me rappelle bien, c'était un juge québécois, si vous voulez, mais un juge de la cour.

M. Jolivet: ...

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

M. Mackasey: Merci, M. le Président. Je vais me fier sur vous une, deux ou trois fois, mais la quatrième fois, je le rendrai moi-même.

I am making a point that is important. I am saying to my friend, and I mean that sincerely, from Joliette-Montcalm, that it would be better if you had at your disposal, not only section 41, but other alternatives which the minister, or whoever is delegated by the minister, in his wisdom, could apply in any particular situation, since you know most collective agreements that are coming to an end, you know which ones are strike prone. You know, in the transportation field, for instance, we just had one in Montreal, and the minister acted wisely in not interfering, but anticipating such a strike, anticipating the possibility of reaching a collective agreement without a strike was minimal. In that case, you want to introduce as early as possible, neutral people, experienced conciliators. — you do not have a Conciliation Board — but at least, an experienced conciliator can anticipate not only the major problems, but by observation, by

participating, by being at least present, he can acquaint objectively and impartially the minister or the department, with what extraordinary provisions may or may not have to be taken in case legislation has to be passed to bring that strike to an end.

And one of the dangers that I am pointing to the minister, about section 41, is that it should not be left up to the two parties to use section 41. It should be at the discretion of the minister, and at the discretion of the Department, and he should have the right to say: You cannot use section 41, you must go by a conciliation officer. You must go through a Conciliation Board if you have one. You must proceed by the officer stage because we cannot take a chance, after 90 days of hard bargaining, to start all over again on behalf of the public.

I am only pointing out that section 41 can be a very effective instrument in some cases and very detrimental in other cases. The responsibility of determining who should use section 41 should be made by the minister and not by the two parties concerned.

Pour répéter un peu en français, du moins, j'essaie, j'appuie le principe de l'article 41, dans le sens que souvent, c'est le meilleur moyen d'arriver à une convention collective. Mais ce n'est pas toujours le meilleur moyen. La manière traditionnelle, celle d'un conciliateur, dans plusieurs cas, est préférable à l'article 41.

Il y a d'autres cas, par exemple, où l'article 41 est préférable. Cette décision devrait être faite par le ministre ou le ministère, au lieu d'être faite par le syndicat ou le patron...

I am only saying "que, peut-être pas aujourd'hui, mais quand on fera une révision complète, le ministre devra avoir à sa disposition, ou son sous-ministre, son expert... pas seulement l'article 41 que je l'appuie... Ne rejetez pas trop rapidement les méthodes traditionnelles qui existent dans le Code actuel avant que nous n'ayons fait les amendements. Des conciliateurs de dix ou quinze ans d'expérience, vous en avez de bons ici au Québec. Leur réputation n'est plus à faire.

C'est facile de dire qu'on va procéder en se servant de l'article 41, qu'on va procéder aux négociations plus ou moins avec leur présence au bout de 90 jours, malheureusement nous aurons une grève. Mais si c'est une grève dans un domaine, dans un secteur aussi important que le transport, par exemple, le gouvernement et le ministre seront très mal pris. Il faut peut-être adopter les lois en se référant à l'arbitrage. Le ministre sera alors obligé de recommencera nouveau à recueillir toutes les informations par des discussions et des débats. L'article 41 va sûrement créer des tensions. Le sens d'urgence... je pense que cela est le but. Ce n'est pas seulement la bonne foi qui compte, les syndicats disent: Au bout de 90 jours nous aurons une grève ici si on ne met pas un peu d'eau dans notre vin.

Une Voix: Me permettez-vous de répondre?

M. Mackasey: I know what you are going to say. You are going to say that, at the end of 90 days, they are in a strike position. They may not go on strike, they are not automatically on strike. "D'accord, allez-y." On your turn.

M. Chevette: Je voudrais simplement vous expliquer l'esprit de ce nouveau texte pour vous démontrer que ce n'est pas...

Le Président (M. Clair): Auparavant, M. le député de Joliette-Montcalm, j'aimerais savoir si le député de Notre-Dame-de-Grâce vous permet une question ou vous permet de l'interrompre.

M. Chevette: Oui, il m'a dit: C'est à votre tour. J'ai compris qu'il me le permettait.

Le Président (M. Clair): Avez-vous terminé votre intervention?

M. Mackasey: Je l'accepte. S'il parle trop longtemps, je vais lui dire: Merci beaucoup pour votre conseil et je vais continuer, mais j'accepte.

Le Président (M. Clair): Cela va, vous avez encore cinq minutes.

Mme Lavoie-Roux: Je pense qu'il y a ambiguïté, il ne faudrait pas qu'il y ait de confusion. Je pense que le député de Notre-Dame-de-Grâce croit que M. le député de Joliette-Montcalm n'intervient pas sur son temps, mais sur le temps du député de Joliette-Montcalm.

Le Président (M. Clair): Oui, le député de Joliette-Montcalm intervient sur son temps.

Mme Lavoie-Roux: Oui, d'accord.

Le Président (M. Clair): Il reste cinq minutes au député de Notre-Dame-de-Grâce.

Mme Lavoie-Roux: D'accord, je voulais seulement qu'il n'y ait pas de difficulté par la suite.

M. Mackasey: Non, allez-y, c'est correct. It does not matter...

M. Chevette: Voici ce que je veux vous dire:

M. Mackasey: ... dans le micro.

M. Chevette: Le texte tel que rédigé conserve les moyens traditionnels que vous avez dans le code actuel. Quand on dit que c'est à partir de l'avis que le temps de négociation compte, c'est exactement ce que vous retrouviez à l'ancien article 41 du code. La seule petite ambiguïté, c'est de définir le moment de l'acquisition du droit de grève, qui sera réglé à l'article 46 et qui pourrait, en tout cas, à la lecture que j'en fais, être différent par rapport à la dernière fois, parce que dans le Code du travail actuel, on a la théorie de l'émission de l'avis.

Pour ce qui est de la conciliation à l'intérieur de la phase de négociation, anciennement, et encore présentement parce que la loi n'est pas amendée, le code actuel prévoit une demande de conciliateur aux fins de définir l'acquisition du droit de grève...

M. Mackasey: ...

M. Chevette: ... à 60 jours ou 90 jours dans le cas d'une première et à 60 jours dans le cas du renouvellement d'une convention collective. Bien souvent, le syndicat ou la partie patronale demandait la conciliation, pas du tout pour se prévaloir vraiment du mécanisme de conciliation, mais uniquement en fonction d'établir son droit au lock-out ou à la grève.

La nouvelle dimension, et c'est peut-être cela qui est intéressant dans la loi 45, c'est qu'il y a une conciliation volontaire qui peut être demandée par les parties, par l'une ou l'autre des parties, mais qui peut aussi faire l'objet d'une intervention en tout temps par le ministre, si vous lisez l'article 43. C'est une nouvelle partie, mais qui ne change cependant pas le rôle de la conciliation qui est prévue dans le code actuel. Cet aspect nouveau, ce droit nouveau qui est attribué au ministre d'intervenir en tout temps dans le processus de la négociation, je pense que cela va permettre une expérience avant une réforme globale qui va nous permettre probablement de créer un nouveau portrait pour le contexte de la négociation. Les parties qui s'en prévaudront, s'en prévaudront non pas pour acquérir un droit de grève, mais elles s'en serviront vraiment parce qu'elles auront espoir et confiance dans la conciliation.

M. Mackasey: Si le député me le permettrait, je le remercie beaucoup d'attirer mon attention sur l'article 43, qui permet au ministre, à l'article 41, d'imposer un conciliateur, s'il pense que c'est nécessaire. Je suis d'accord avec cela. S'il décidait au commencement, cela ferait réfléchir un peu le syndicat et le patron, parce que si cela n'avance pas d'un côté comme de l'autre, s'ils ne négocient pas de bonne foi ils peuvent toujours dire au ministre: Peut-être qu'après avoir discuté 45 jours, on devrait avoir un conciliateur; si cela va mal pour une partie, cela minimise, it nullifies completely the concept of crisis bargaining. C'est cela la différence. Si vous savez qu'il y a toujours la possibilité de demander au ministre de faire faire une intervention par un conciliateur, c'est la négation du concept. Je pense que vous êtes d'accord? Je sais que ce sont encore seulement des amendements qu'on fait, c'est peut-être plutôt une observation qu'on fait indiquant qu'on appuie l'article 41. J'en appuie l'esprit. Souvent, c'est nécessaire de dire à l'employeur et au syndicat: Allez-y vous-mêmes. Si on prend l'exemple d'Air Canada, cela a aidé. Il y a eu d'assez bonnes relations et, au bout de 90 jours, l'affaire s'est réglée. Je suis content que vous ayez maintenant cette attitude dans votre Code du travail, que l'on ait accepté cette philosophie. Mais à l'article 43, par exemple,

je ne peux pas blâmer le ministre de se protéger et de dire à un homme d'expérience, après trente jours ou quarante jours: Allez-y dans ce conflit, parce que je pense que, malgré la bonne foi des deux parties, c'est mieux qu'il y ait un conciliateur qui va me dire, à la fin des 90 jours, si vous voulez, que si la grève éclate, elle n'est pas légale. Je sais que le ministre désire avoir à sa disposition les renseignements d'un homme d'expérience. C'est pour cela que l'article 43 est ici dans ce contexte. Quand même, c'est toujours mieux, de suivre l'esprit de l'article 41, qui dit clairement: C'est 90 jours à partir du moment où vous commencez. Peut-être que cela va se terminer par une grève, peut-être que cela va se terminer avant cela, mais si cela se termine par une grève, allez-y en grève pour 90 jours, allez-y en grève pour six mois, c'est votre affaire. C'est souvent nécessaire. Ce n'est pas difficile d'aller en grève si vous savez que, trois jours après, le gouvernement va venir faire une intervention pour vous sauver. Cela a été une bonne chose, lors de la grève des transports. Le ministre est resté ferme. Il va changer peut-être, la deuxième fois, M. Hanigan, et peut-être aussi le syndicat, qui est allé en grève pour rien. C'est le but de l'article 41, selon mon expérience. L'article 43 reste encore aux patrons ou au syndicat, peut-être que nous nous sommes trompés. On demandera au ministre d'envoyer un conciliateur.

En même temps, il faut admettre, par exemple, que, s'il y en a vraiment une, le ministre peut dire oui. Seulement, encore pour suivre le conseil...

Je pense que mes cinq minutes sont terminées. Je vous remercie, M. le Président.

Le Président (M. Clair): D'accord.

Mme le député de L'Acadie, est-ce que vous allez prendre la parole, non?

Mme Lavoie-Roux: Non, je vous remercie.

Le Président (M. Clair): Est-ce que l'article... Oui?

M. Russell: M. le Président, j'avais simplement quelques mots. D'abord, je suis bien d'accord sur l'article. C'est presque la même chose que l'ancien ou celui qui existe actuellement au Code du travail, mais il y a quand même certaines choses qui ont été demandées et je ne vois pas dans ça ce qu'on a tenté de clarifier. Je sais qu'à l'occasion des mémoires, on a demandé de préciser, de clarifier les mots "diligence et de bonne foi", mais je ne vois pas, dans le texte, actuellement, qu'on ait tenté de le faire. Je me demande si c'est une première... si le ministre a l'intention de faire une étude approfondie dans ce domaine, en vue de réviser éventuellement le Code du travail. Je sais que ce n'est pas un code nouveau, c'est simplement encore des fragments ou des pièces qu'on va ajouter au code existant.

M. Chevette: On peut vous répondre tout de suite que cette par partie fera partie du cadre de la réforme globale qui sera annoncée prochainement.

M. Russell: La réforme globale qui sera annoncée prochainement...

M. Chevette: Oui.

M. Russell: ... je pense bien que cela répondra...

M. Chevette: Oui.

M. Russell: ... à l'attente de bien des gens, parce que moi-même, souvent, quand on accuse les employeurs et que les employeurs accusent les employés de négocier de bonne foi ou de ne pas le faire, je me suis toujours interrogé pour savoir comment on interprétait "de bonne foi". C'est quoi, une bonne foi?

M. Chevette: Le député de Saint-Laurent, je pense, a fait un exposé assez substantiel sur les balises que devrait comporter... sur le cadre dans lequel, si vous voulez, on pourrait justifier ce qu'est la bonne foi et le ministre du Travail avait, à ce moment-là, répondu d'une façon assez élaborée également.

M. Johnson: Longuement.

M. Russell: Comme cette notion de bonne foi existe déjà dans le code actuel, est-ce qu'on n'a pas assez de jurisprudence dans ce domaine pour en arriver à un consensus raisonnable, pour dire: La bonne foi se situe dans un tel cadre; la diligence, de la même façon?

M. Johnson: Brièvement, pour résumer. C'est sur quoi je me suis attardé pendant une quinzaine de minutes ce matin, je pense, je ne sais plus, ou hier peut-être. Il faut peut-être envisager qu'un jour, on essaiera de déterminer, de façon un peu opérationnelle, ce qu'est la bonne foi, comme c'est le cas, entre autres, de la loi américaine du "National Labour Relations Board", sauf qu'on n'est pas là en ce moment. Ce n'était pas vraiment l'objet du projet de loi no 45. C'est une élaboration qui ne fait pas partie de ce projet. Je pense qu'il faudra y penser un jour, mais, M. le Président, je vous avoue que je suis un peu plus préoccupé par l'article 41 pour le moment, quant à son adoption, que par des prospectives touchant la bonne foi.

M. Russell: Donc, le ministre, actuellement, n'est pas préoccupé par la bonne foi...

M. Johnson: Il est préoccupé par la bonne foi et le député de Brome-Missisquoi sait très bien le niveau d'horreurs qu'il vient d'atteindre. Il est très préoccupé par la bonne foi. Je parle de la définition de la bonne foi dans le Code du travail. Il y a des implications juridiques d'une telle définition au niveau du code.

M. Russell: M. le Président, dans les circonstances, je ne veux pas retarder indûment la discussion sur cet article. Comme il n'y a pas de changements qui s'imposent, je pense bien qu'on

va continuer dans la même voie dans laquelle on travaillait avec le code actuel et on dit: On l'accepte temporairement, jusqu'à ce qu'il y ait quelques changements en profondeur qui s'imposent...

Le Président (M. Jolivet): D'accord. Comme il n'y a aucun intervenant à l'article 41, nous passons à l'article 42.

M. le ministre.

Nomination d'un conciliateur

M. Johnson: M. le Président, l'article 42 du Code du travail prévoit, après l'adoption du projet de loi no 45, que le ministre peut désigner, en tout temps, un conciliateur pour aider les parties à effectuer une entente et qu'avis d'une telle demande faite par les parties doit être signifié à la fois au ministre et à l'autre partie. Sur réception de la demande, le ministre doit désigner un conciliateur.

Le Président (M. Jolivet): M. le député de Saint-Laurent.

M. Forget: Pas à ce moment-ci, M. le Président.

Le Président (M. Jolivet): M. le député de Brome-Missisquoi?

M. Russell: M. le Président...

M. Johnson: L'article 43, non?

M. Russell: Je pense bien qu'il faut presque lire les deux ensemble, 42 et 43. Je vois qu'il n'est plus question des 30 jours de délai. C'est certainement une amélioration sur la situation actuelle, et on dit que l'arbitrage est simplement à la demande des parties actuellement, excepté qu'on dit que le ministre peut l'imposer en tout temps.

Il y a une chose qui me préoccupe; peut-être que le ministre pourrait me répondre. Quand on connaît les problèmes qui existent actuellement pour répondre aux besoins des demandes actuelles, je me pose beaucoup de questions, surtout avec les changements qui s'imposent dans ce domaine. De plus en plus, tous les jours, on demande des conciliateurs. On en vient à un point où je pense qu'il n'y a presque aucune convention collective qui va être réglée sans conciliateur. Les demandes sont tellement exagérées et les employeurs commencent à être tellement apeurés qu'ils se retournent et disent: Ce n'est pas discutable, on est trop loin les uns des autres; et on se retourne vers le conciliateur. Malgré les changements que le ministre veut apporter... Je pense que c'est peut-être cela qu'il va me répondre, c'est-à-dire qu'il y aura peut-être moins de demandes avec l'article proposé qu'avec celui qui existe dans le vieux Code du travail, mais je lui répondrai que ça m'apeure grandement. Ma question est: Y a-t-il des dispositions pour améliorer

cette situation qui prend actuellement... Ou a-t-il l'intention de prendre prochainement des dispositions pour s'assurer qu'il y ait des conciliateurs en quantité et de qualité, afin de maintenir un meilleur climat que celui qui existe actuellement dans les relations du travail?

M. Johnson: M. le Président, en ce moment — et c'est une information qui ne touche pas tellement la loi comme les ministères — il y a au ministère une vingtaine de conciliateurs, un directeur et un directeur adjoint du service de conciliation et un directeur général des relations du travail qui est M. Blain, qui est avec nous aujourd'hui. Les conciliateurs, en moyenne, dans le contexte actuel de la conciliation obligatoire, traitent environ 85 dossiers par année, ce qui est considérable et fait un total de 1800 dossiers qu'ils touchent chaque année.

On sait, d'autre part, que les conciliateurs, dans au-delà de 40% des conventions collectives signées au Québec — puisqu'il y a toujours un conciliateur par définition, à moins que les parties spontanément ne s'entendent — mais dans 40% des dossiers dans lesquels nos conciliateurs interviennent, — sous le code actuel — il y a une intervention en termes de contenu par le conciliateur, pour la conclusion de l'entente. Le conciliateur, en vertu du code actuel, peut se rendre sur les lieux d'un conflit, dans trois situations, ou faire trois choses. Ou il y va strictement pro forma, parce qu'il faut qu'il y ait un conciliateur nommé pour l'acquisition du droit de grève. La deuxième hypothèse: Il se rend et il a un rôle qu'on pourrait qualifier de communication entre les parties, mais d'une façon assez distante et dégagée, et finalement, ce qu'il permet, c'est peut-être une certaine dynamique à la table des négociations. Je crois et je persiste à croire que fondamentalement, les relations du travail au Québec, au niveau de la négociation, demeurent — et c'est le cas, je pense, partout au monde — un problème de relations interpersonnelles. C'est fondamentalement ça au niveau d'une négociation; il y a d'autres aspects, mais ça c'est très important. Le conciliateur intervient à ce niveau, ça prend une certaine psychologie, une certaine habileté.

Le troisième type d'intervention de nos conciliateurs, sous le régime actuel, c'est une intervention carrément au fond. C'est-à-dire la soumission d'une hypothèse de règlement ou encore la rédaction de certains textes, ce qui est finalement le rôle qu'on attribuait habituellement aux médiateurs et aux médiateurs spéciaux. Il y a une tendance à l'élaboration du contenu des conventions collectives par nos conciliateurs. La conciliation volontaire que nous amenons, en principe, ne devrait pas amener une augmentation de la tâche de nos conciliateurs en termes de quantité puisqu'on n'aura plus la conciliation pro forma. Je ne peux pas vous donner de statistiques sur la conciliation pro forma, je présume que je pourrai peut-être vous les donner tout à l'heure.

Donc, on supprime ces demandes de conciliateurs qui, en fait ne servaient à rien; deuxième-

ment, nos conciliateurs... J'ai demandé à la direction générale du travail, dès que je suis arrivé au ministère, si on considérait qu'il y avait un problème d'effectif. Il est possible qu'on augmente légèrement les effectifs, mais il n'est pas question de doubler le service ou même de l'augmenter de 50%; on pense que les conciliateurs qui sont là, de façon générale, suffisent.

D'autre part, j'ai évoqué hier cette tendance à la spécialisation, de certains conciliateurs, dans certains types de dossiers, qui commence à se faire et à laquelle nous allons donner un élan particulier après l'adoption de la loi 45.

M. Russell: M. le Président, je serai très bref. Je sais qu'on ne règle pas le nombre de conciliateurs par la loi dans les articles actuels. Simplement à titre d'information, je sais que c'est enregistré au journal des Débats, c'est là l'importance. Il existe quand même actuellement un certain malaise dans ce domaine et je sais que le désir du ministre c'est de minimiser les tâches et de libérer ses conciliateurs plus qu'ils ne le sont actuellement. J'ai peur que dans le contexte actuel — je le disais tout à l'heure — la demande augmente, et ce ne sera pas dû à la loi mais à un climat qui s'aggrave de jour en jour.

En somme, comme je le disais tout à l'heure, on est rendu à faire des demandes impensables. On sait d'avance que l'employeur, quel qu'il soit, ne peut pas les rencontrer et on fait cela en disant: On en demande tant pour pouvoir en obtenir beaucoup plus. A ce moment-là les parties partent tellement divisées que cela prend presque un conciliateur immédiatement. Je termine là-dessus, M. le Président. Je ne veux pas prolonger le débat là-dessus. Je sais qu'on a plusieurs autres articles à examiner, mais simplement j'exprime ma crainte. Je fais une remarque au ministre que ceci est important et doit être suivi de près pour améliorer le climat très dur à supporter dans le domaine des coûts de production.

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

M. Johnson: Non, cela va.

Le Président (M. Clair): Mme le député de L'Acadie.

Mme Lavoie-Roux: Je n'ai pas de questions sur l'article 42. Evidemment, il s'agit de la conciliation volontaire, et je pense que sur le principe on était d'accord, quoiqu'il y a eu d'assez longues discussions que j'ai pu comprendre, ce matin, sur les avantages et les désavantages possibles. Je voudrais simplement demander au ministre s'il croit que le recours à la conciliation volontaire pourrait, d'une certaine façon, modifier quelque peu la fonction du conciliateur qu'on a connue jusqu'à maintenant et peut-être lui donner une orientation qui se rapproche davantage, peut-être, de celle du médiateur. Est-ce que c'est possible ou pas?

M. Johnson: M. le Président, sous réserve ce-

pendant du fait, je pense que cela peut être une discussion intéressante, mais cela m'apparaît un peu loin de la considération technique de l'article 42, puisque l'objet de l'étude article par article c'est de voir à la qualité du texte. On peut bien parler un peu du contexte, mais...

Mme Lavoie-Roux: Non, ce n'est pas une question pour faire passer le temps. M. le ministre.

M. Johnson: Non, et je vais y répondre. C'est juste sous réserve de cela.

Mme Lavoie-Roux: Mais je pense qu'à ce moment-là c'est peut-être un des aspects intéressants de la conciliation volontaire, si on arrivait peut-être à une modification quelque peu du rôle du conciliateur traditionnel.

M. Johnson: Oui. C'est-à-dire, je pense qu'il ne faut quand même pas, et on en a parlé un peu ce matin, tomber dans la futurologie quant à cela. Je pense qu'on ne peut même pas se permettre de trop présumer de l'avenir. Cependant, je pense qu'il est clair que l'ensemble des dispositions du projet de loi 45, indépendamment de celles qui font l'objet d'une opposition particulière de la part des partis d'opposition, globalement est une mise à jour du code, et on y retrouve beaucoup des dispositions qui étaient comprises dans le projet de loi 24, on le sait. Cela correspond donc à une certaine évolution depuis 1969 qui est la dernière époque et, chaque fois qu'on modifie quand même assez en profondeur, qu'on met à jour le code depuis 1964, c'est peut-être l'occasion en même temps qu'un changement de gouvernement, comme cela peut arriver, où on sait que le ministère entre autres a connu sept ministres du Travail depuis cinq ans, si je ne m'abuse, évidemment...

Mme Lavoie-Roux: Comme à l'Education.

M. Johnson: A peu près comme à l'Education, oui. Evidemment, tout cela ensemble, une modification au Code du travail, un changement de gouvernement, des conceptions différentes qui varient d'un ministre à l'autre, cela peut donner des élans ou au contraire d'autres types de réactions.

Au niveau du service de conciliation, pour ce que j'ai pu en vivre depuis que je suis au ministère, je pense que c'est un service qui, d'abord, est plein d'expérience et que cette expérience finalement, parfois n'est pas exploitée au maximum pour les parties. Je pense qu'historiquement on peut l'expliquer par le fait — et le député de l'Acadie me permettra ici de faire un commentaire peut-être un peu partisan mais que je ne veux pas mesquin — que si on donne un vrai rôle de responsabilité au conciliateur, en d'autres termes qu'on assure le conciliateur que ni l'autorité sous-ministérielle, ni l'autorité politique qui est l'autorité ministérielle n'interviendront sur le fond des conflits.

Je pense qu'on leur donne vraiment le champ d'actions qu'ils méritent. Depuis le mois de juillet,

l'autorité politique et l'autorité sous-ministérielle ne sont intervenues dans aucun des conflits au Québec. Je pense que loin de s'en porter plus mal que ça, les relations du travail...

Mme Lavoie-Roux: ...

M. Johnson: Enfin, j'en parle parce que j'en ai connus.

Mme Lavoie-Roux: C'est ça, c'est prudent.

M. Johnson: Et cela m'apparaît assez fondamental. Je pense que dans ce contexte, nos conciliateurs peuvent évoluer en sachant qu'ils ont une véritable responsabilité et qu'ils doivent acheminer un dossier au bout, alors qu'ils ont peut-être été à une certaine époque, si on se situe entre 1970 et 1974 ou 1975, habitués à des règlements par-dessus leur tête. Je pense que cela avait peut-être un certain effet démobilisateurs. Un conciliateur qui se fait dire une première fois que, de toute façon, sur sa proposition, on va s'arranger pour que le ministre ou le sous-ministre nomme un médiateur par-dessus lui, ou, de toute façon, que le ministre va régler le problème dans son bureau la semaine prochaine, la première fois, ça va; la deuxième fois, ça va déjà moins bien et la troisième fois, je pense que cela a un effet assez "désincitatif" au niveau du travail.

Je pense qu'à ce niveau, c'est un autre aspect. Au niveau du type de dossier qu'on va considérer, c'est que notre conciliation volontaire va peut-être produire une certaine discrimination, au sens noble du terme, quant au choix des conciliateurs. Les parties vont peut-être avoir tendance, dans certains pays, par exemple, si on prend un syndicat, je cite celui-ci parce que je l'ai présent à l'esprit depuis quelques jours, les métallos. Quand même, la négociation dans le secteur de la métallurgie implique à la fois à peu près une dizaine de milliers de travailleurs; il y a des conventions collectives qui tombent à échéance à peu près à la même époque, c'est à peu près le même groupe d'employeurs, même si ce sont des unités différentes, ça correspond à une même négociation de fait.

Elle n'est pas vraiment sectorielle dans certains cas, elle est à peu près, de fait, sectorielle au niveau de l'approche. A un moment donné, les parties, côté patronal comme syndical, peuvent considérer que tel conciliateur a une connaissance très particulière de ce domaine et préfère avoir celui-là plutôt qu'un autre. Dans le contexte de la conciliation volontaire, je pense qu'on assistera peut-être à un certain choix relatif des parties quant au conciliateur qu'ils désireront. Il demeure que c'est le ministre qui a la responsabilité de le nommer, en pratique, c'est le directeur du service ou le directeur général de la direction qui nomme le conciliateur.

Cependant, je pense que dans les faits, il va peut-être y avoir une certaine spécialisation du rôle de conciliateur, en termes de contenu.

Finalement, est-ce que le rôle de conciliateur va déboucher sur un rôle de contenu plus impor-

tant? Historiquement, de plus en plus, de fait, et je pense que cette tendance s'accroît. Je ne sais pas si j'ai dit beaucoup d'hérésies, je pense que le directeur général du service est passablement d'accord avec moi là-dessus. C'est également un peu sa perception que je traduis, mais sûrement pas avec toutes les nuances qu'il peut y mettre, compte tenu de sa vaste expérience.

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, je veux remercier le ministre de ses explications fort intéressantes et, à titre personnel, j'endors certainement sa philosophie quant aux interventions inopportunes et j'espère que le principe qu'il met en lumière aujourd'hui, il pourra continuer de l'appliquer. Parfois, c'est là, dans l'application, que ce principe qui est, je pense, un excellent principe, peut devenir difficile.

Le seul autre point que je veux soulever, il mentionnait tout à l'heure, au député de Brome-Missisquoi, qu'on pourrait peut-être obtenir, je ne vous le demande pas pour aujourd'hui, mais ce serait intéressant de savoir, quand il a fait cette différence entre les trois types de conciliations qui étaient faites, en référant aux conciliations pro forma, c'est peut-être le nombre le plus élevé; ce serait intéressant, comme curiosité, si jamais il les a à sa disposition, qu'on obtienne ces statistiques. Je ne sais pas jusqu'à quel point elles sont rigoureuses. Il y a toujours une question de jugement subjectif là-dedans, quand on essaie d'évaluer ça, mais je pense que ce serait intéressant.

Nous, à moins que le député de Notre-Dame-de-Grâce veuille ajouter quelque chose, on est d'accord pour ce paragraphe, M. le Président.

M. Johnson: J'ai semblé retarder le passage au prochain article, mais ça m'apparaît assez important, puisque M. Blain me le mentionnait.

Evidemment, je n'ai pas parlé de toute la dimension de prévention qui est une notion nouvelle qu'on introduit à un des derniers articles du projet de loi, où on permet au ministre de désigner une personne qui pourra favoriser la bonne entente entre les parties, indépendamment de l'époque à laquelle on se situe quant à l'expiration de la convention collective.

C'est toute la question de la prévention, de la médiation préventive dans le domaine des relations du travail, et qui est évidemment un objectif fondamental sur le plan du roulement interne, des attitudes, et des conséquences que cela va avoir carrément dans certaines réaffectations à l'intérieur même du service, peut-être l'arrivée de nouvelles personnes.

M. le Président, est-ce qu'on pourrait passer au paragraphe 43?

M. Mackasey: Quelques mots...

Le Président (M. Clair): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, sur le paragraphe 42?

M. Mackasey: Je ne peux pas parler d'autre chose. C'est 42. Mais je vais souligner quelque chose au ministre. Je veux dire au ministre que,

lorsque je me trompe, cela ne me gêne pas de le dire. Tout à l'heure, quand j'ai discuté avec le ministre de la question de 60 jours, 80 jours, etc., je n'avais pas remarqué que l'article 35 ne changeait pas seulement 41, mais 41 jusqu'à 46.

M. Johnson: Oui.

M. Mackasey: Je n'ai pas saisi cela au début. C'est pour cela qu'il y avait, de ma part, une incompréhension entre 46 et 41 amendé. C'est la raison pour laquelle j'avais insisté qu'il y avait une erreur dans un amendement, comme on n'a pas amendé 46...

Brièvement, M. le ministre, 42, je pense que c'est un pas progressif, parce que, maintenant, on demande de mettre une responsabilité, un choix, si vous voulez, aux syndicats et aux patrons. Cela arrive souvent que ce ne sont pas des ennemis. Ils pensent qu'ils peuvent progresser sans participation d'une troisième partie, que ce soit un conciliateur, ou, dans un autre domaine, un Conciliation Board ou autre chose.

Je pense que c'est une bonne chose. Je pense que maintenant, c'est à eux à dire s'ils veulent vraiment un conciliateur ou non. Ce n'est plus imposé par la loi, n'est-ce pas? Mais, quand même, vous gardez encore, à 43, le pouvoir d'imposer un négociateur. C'est un peu la philosophie qui existait auparavant, n'est-ce pas?

M. Johnson: C'est-à-dire qu'à la demande d'une partie, le ministre doit nommer un conciliateur. Mais on part de l'hypothèse que, si les parties le demandent, c'est qu'elles sont prêtes à travailler avec le conciliateur.

M. Mackasey: Oui.

M. Johnson: Cela ne sera pas toujours vrai. Il existera probablement, à certaines occasions, des demandes de conciliation qui pourraient entrer strictement dans un cadre stratégique, etc. C'est possible. C'est bien évident, mais c'est toujours plus ou moins vrai, quant à bien des aspects de l'intervention du ministère, dans les négociations.

Cependant, sur la quantité, je pense que cela permettra de faire affaire surtout avec des parties qui sont intéressées à utiliser les services d'un conciliateur et, dans certains cas, avec le type de spécialisation vers laquelle on se dirige, pour certains de nos conciliateurs, ils vont être d'une aide considérable à des parties, je suis convaincu de cela. Quant à moi, je n'écarte pas la possibilité qu'un jour, dans certains secteurs, on ait des conciliateurs qui soient plus versés, quant aux problèmes relatifs à une convention collective, que les parties qui sont en présence.

Par exemple, un employeur relativement nouveau dans ce secteur, un syndicat nouvellement formé, alors qu'on a un conciliateur qui, depuis trois ou quatre ans, intervient dans des dossiers du même type, ou dans un champ d'application de clauses identiques ou similaires, etc.

M. Mackasey: Si vous me le permettez, je passerai à 43.

Le Président (M. Clair): A 43?

M. Mackasey: Nous acceptons 42.

Le Président (M. Clair): Le 42 est accepté, à toutes fins pratiques.

M. Russell: J'aurais une petite question à poser à 43.

Le Président (M. Clair): Sur 43?

M. Russell: Sur 42.

Le Président (M. Clair): Sur 42? D'accord.

M. Russell: Je la poserai à 43, cela va être une petite question tout à l'heure.

Adopté, sous réserve d'une petite question.

Le Président (M. Clair): Sous réserve d'une question du député de Brome-Missisquoi, nous considérons l'étude du paragraphe 42 terminée et nous entamons l'étude du paragraphe 43.

M. Johnson: L'article 43 est l'article qui donne le pouvoir au ministre de désigner d'office un conciliateur à toute phase des négociations. Il faut bien dire qu'on parle des négociations et non pas de la convention collective en cours. Un autre article plus loin modifie la loi du ministère et permet au ministre d'envoyer un personnage qui peut être un conciliateur ou un médiateur préventif, si on passe l'expression, dans un secteur industriel donné.

Le Président (M. Clair): Le député de Lavoie-Roux. Je m'excuse.

Mme Lavoie-Roux: Ce n'est pas la première fois que cela arrive.

Le Président (M. Clair): Le député de L'Acadie.

Mme Lavoie-Roux: Comme quelqu'un le disait... pas déjà. M. le ministre, l'objectif de ce paragraphe, n'est-il pas relié au fait qu'on parle toujours de conciliation volontaire et qu'à un moment donné vous pourriez juger, soit pour de la prévention, comme vous le disiez, soit que, dans des cas de difficulté, vous décidiez de nommer un conciliateur...

Je pense que, si on le voit dans cette perspective de la conciliation volontaire, il semble évident qu'il fallait penser à une telle mesure, mais il reste que cela soulève quand même certaines difficultés, parce que ceci demeure somme toute du ressort d'une décision discrétionnaire du ministre. Si le principe est valable quand on se situe dans tout le contexte de la conciliation volontaire, il reste qu'on peut se demander à quel moment le ministre va intervenir ou va décider d'intervenir. D'autres ont signalé — tout à l'heure, le député de Brome-Missisquoi — qu'il n'y avait pas vraiment de balises très fermes ou même un peu définies pour justifier l'intervention du ministre.

Je comprends que le motif de prévention, le motif de non-détérioration ou même de nécessité... J'espère que le ministre n'attendra pas l'urgence, mais parfois les urgences viennent vite aussi. On peut se demander comment le ministre va pouvoir déterminer, par exemple, que les deux parties ne sont pas de bonne foi pour justifier son intervention.

L'autre question que je me pose, c'est: Alors que les deux parties, de bonne ou de mauvaise foi, mais de mauvaise foi en particulier, n'auraient pas fait appel à un conciliateur, n'y aurait-il pas le danger que, même à ce moment-là, l'intervention du ministre, surtout dans ces conditions, et la nomination d'un conciliateur soient vraiment très mal reçues, ne provoquent pas une résolution de conflit, mais jusqu'à un certain point contribuent à la détérioration d'un conflit? Je me demande si le ministre pourrait expliquer un peu ces questions que je vois comme pouvant se rattacher au paragraphe 43.

M. Johnson: Il faut bien dire que, comme je le disais tout à l'heure, à toute phase des négociations, avec la conciliation volontaire, il faut maintenant que le ministère s'équipe. On a commencé à le faire en prévision de l'adoption de la loi puisqu'on présume qu'elle sera adoptée à un moment donné, peut-être le 31 décembre comme cela va là...

Mme Lavoie-Roux: Cela fêterait bien la nouvelle année.

M. Johnson: Cela ferait une bonne nouvelle année, c'est cela.

Mme Lavoie-Roux: C'est cela.

M. Johnson: Pour tout le monde. Bon voyage. Avec l'introduction de la conciliation volontaire, le ministère va s'équiper pour avoir les échéanciers des conventions collectives.

On reçoit, en vertu de la loi, les copies de toutes les conventions collectives qui doivent être déposées. On a adopté récemment certains amendements dans le projet de loi 45 qui parlent de la formation du greffe, etc., au bureau du commissaire-enquêteur.

Ces statistiques, enfin, ces tableaux, vont nous permettre, comme cela se fait dans certains autres secteurs du ministère, de prévoir l'échéance des conventions collectives, donc des délais qu'on peut anticiper quant à l'avis des négociations, et, donc, de la période possible de la grève dans les cas où la grève risque de s'appliquer.

On est relativement équipé en termes de prévention. On peut décider d'envoyer au tout début d'une négociation un conciliateur à cause de l'expérience des années antérieures, plutôt que d'attendre que les choses aillent mal, qu'une des parties demande la conciliation, alors que l'autre va y être peu réceptive, ou enfin que les parties attendent de faire l'équivalent de ce qui a été une tradition, à un moment donné, soit demander la pré-

sence d'un médiateur. C'est un article qu'on pourrait appeler un peu un article fourre-tout qui permet, dans certains cas, carrément d'anticiper une situation où on sait qu'un conciliateur particulièrement doué pour ce type de problème ou qui connaît très bien les parties en présence peut permettre tout de suite un désamorçage de certaines choses. Dans d'autres cas, c'est l'intervention, par exemple dans une grève qui dure depuis longtemps, alors que les parties n'ont pas demandé un conciliateur. C'est évidemment un choix à faire chaque fois, paradoxalement, alors qu'on vise à dépolitiser la négociation, comme je le disais, dans la mesure où, je pense, l'autorité politique ne doit pas intervenir au fond des conflits, sauf quand il est question de choses qui touchent l'intérêt public...

D'une certaine façon, cet article va mettre le fardeau et le risque de la nomination sur une autorité politique. C'est évident. C'est un peu une exception à ce qu'on veut faire au ministère. Cependant, c'est un article qui doit y être. Il y a d'autres situations très concrètes où cela peut être utile, étant donné qu'on est en conciliation volontaire. Le déclenchement de la grève... Disons que le syndicat, en vertu de l'article 19d, fait son assemblée et décide qu'il y aura grève ou donne un mandat de grève en demandant à son syndicat, en donnant à l'exécutif ou à ses négociateurs le pouvoir de déclencher la grève à partir de telle date, mais à son choix. Cela nous avise qu'il y a quelque chose qui s'en vient. On peut se renseigner. Il y a souvent, quand on pense surtout aux syndicats qui sont affiliés, des gens dans les centrales syndicales qui connaissent l'évolution d'une série de dossiers de leurs affiliés et qui, sur une base volontaire, de bonne foi, et dans le but de permettre les règlements peuvent aviser le ministère de certaines choses, de l'état d'un dossier. C'est la même chose du côté des employeurs.

Alors, disons qu'on a un syndicat ou un entrepreneur et qu'il y a une grève ou un lock-out; on reçoit, nous, dans les 48 heures, un renseignement à savoir qu'il y a une grève ou un lock-out en cours à tel endroit. Cela peut être le moment d'y envoyer un conciliateur, compte tenu de la nature du conflit, de ce qu'on peut en connaître autrement que par les parties. Je pense que cet article, évidemment, est essentiel, si on veut avoir cette flexibilité dans le cadre de la conciliation volontaire.

Mme Lavoie-Roux: Dans le cas où le rapport du conciliateur serait rejeté par les parties, qu'est-ce que vous entrevoyez, à ce moment, parce que l'intervention du conciliateur qui, d'une certaine façon, dans le contexte décrit ici et selon vos termes, aura pu politiser davantage le conflit et surtout permettre aux parties de porter un jugement favorable ou défavorable sur l'intervention du gouvernement, puisque c'est lui qui aura pris la décision d'intervenir.

D'une certaine façon, pour le ministre et pour le gouvernement, il y a un plus grand risque, mais je pense qu'il faut le prendre, une fois qu'on a accepté le premier principe de départ de la concilia-

tion volontaire, ça, je suis d'accord. Mais au point de vue de la réaction à un rejet du rapport du conciliateur, est-ce qu'une intervention subséquente ne devient pas plus précaire et plus risquée; une autre nomination, par exemple, du gouvernement pour un médiateur ou un...

M. Johnson: Oui, c'est vrai que dans le cadre de la conciliation volontaire, le rejet d'une proposition du conciliateur pose des problèmes, sauf que ça existe, en ce moment, également, indépendamment du fait...

Mme Lavoie-Roux: Oui, mais sauf que ce sont les parties qui le demandent.

M. Johnson: ... que la conciliation soit volontaire ou pas.

Mme Lavoie-Roux: Tandis que là, le ministre va être impliqué...

M. Johnson: Dans certains oui; dans d'autres cas, c'est le ministre qui décide de l'envoyer.

Mme Lavoie-Roux: ... un peu avec le conciliateur dans toute l'opération.

M. Johnson: Oui. Mais on a ça, et c'est même chose relativement courante, enfin, pas tous les jours, mais ça se voit. Moi, j'en ai vu déjà, quelques cas de rapports de nos conciliateurs qui étaient rejetés par les deux parties, ou à la table de négociation dans certains cas, à l'assemblée des membres dans le cas du syndicat. On est aux prises avec le même problème, d'une certaine façon, dans la mesure où on dit: Là, qu'est-ce qu'on fait? Quelle est la prochaine étape?

A un moment donné, il y a des phénomènes d'usure qui jouent pour l'employeur, comme pour le syndicat. Il y a la technique que, personnellement, je ne valorise pas plus qu'il ne le faut, dans la mesure où, si elle est utilisée trop souvent, elle perd sa valeur. C'est la technique du médiateur également, qui est une autre possibilité.

Mais, dans le contexte de la conciliation volontaire, je pense qu'on affirme le rôle et l'importance du conciliateur, puisqu'elle est volontaire, qu'elle présume la possibilité de leur volonté pour les parties, c'est-à-dire, de vraiment faire affaire à une conciliation.

Mme Lavoie-Roux: Oui, je suis d'accord avec vous quand ce sont eux qui la demandent, mais quand c'est vous qui — enfin, je n'aime pas le mot — l'imposez...

M. Johnson: Quand il l'a envoyé.

Mme Lavoie-Roux: ... quand il l'a envoyé, d'une certaine façon, le contexte devient différent.

M. Johnson: Je suppose qu'à ce moment-là on pourrait assimiler le conciliateur envoyé par le ministre — il faut bien s'entendre — il peut être en-

voyé par le ministre, parce que le ministre trouve qu'il faut envoyer un conciliateur, ou parce que... — quand on dit: ministre, on parle évidemment du service en pratique, règle générale — ou encore parce que, comme on le disait ce matin, une des parties, en demandant la conciliation volontaire, peut avoir l'impression qu'elle accuse une faiblesse face à l'autre partie. Mais cela peut se faire savoir au ministère, à un moment donné, qu'on aimerait bien qu'un conciliateur y soit, mais on préfère ne pas envoyer d'avis au ministre. Cela va se poser, ce genre de situation, je suis sûr de ça. Je pense qu'il faut donner la possibilité au ministre, effectivement, dans des cas très précis où on pense... et l'évaluation de nos services, compte tenu de l'expérience qu'on a eue de cette négociation antérieurement ou du milieu qu'on connaît ou des parties en présence..., il faut donner la possibilité, effectivement, de nommer un conciliateur.

Dans le deuxième cas, évidemment, c'est là où le ministre, d'office, décide d'en envoyer un pour... Prenons pour exemple le conflit de la Presse actuellement. En admettant qu'il n'y ait pas de conciliateur au dossier — il y en a dont les services n'ont malheureusement pas été utilisés par les parties jusqu'à maintenant — mais si on avait vécu le conflit de la Presse sous le projet de loi no 45...

Mme Lavoie-Roux: Vous en auriez envoyé un avant.

M. Johnson: Je pense qu'on en aurait envoyé un, à un moment donné, effectivement.

Mme Lavoie-Roux: Ils ne vous l'auraient pas demandé, mais ils auraient souhaité en avoir un.

M. Johnson: Oui, et finalement...

M. Mackasey: ... l'envoyer trop vite.

M. Johnson: ... est-ce que ce n'est pas assimilé...

Mme Lavoie-Roux: Oui, il ne faut pas l'envoyer trop vite non plus.

M. Johnson: ... si le rapport du conciliateur envoyé dans ces circonstances est rejeté, à l'échec de ce qu'est une médiation actuellement sous l'empire du code actuel? Je pense que c'est un peu ça, et cela s'est vu dans le passé, des médiations qui avaient connu un échec. La solution habituellement, c'était la solution politique. C'est le ministre qui va intervenir dans le dossier.

Mme Lavoie-Roux: C'est ça. Quand ça ne marche plus, c'est la loi.

M. Johnson: Et quand ça ne marche plus, c'est la loi dans certains cas, dans la mesure où l'intérêt public semblait le justifier.

Mme Lavoie-Roux: Pourquoi je soulève ces problèmes — on n'a pas d'amendement à l'article

43—il reste que c'est quand même des formules nouvelles et il faut essayer d'en mesurer, en autant qu'on peut le faire, toutes les dimensions.

Une Voix: Continuez.

Mme Lavoie-Roux: Je pense qu'à ce moment-ci, une fois que votre conciliateur — je ne parle pas du cas où ce sont eux qui demandent le conciliateur, je pense qu'à ce moment on se trouve devant les mêmes étapes et les répercussions sont les mêmes que celles qu'on vit présentement, — je traite du cas où c'est vous qui envoyez le conciliateur; c'est une position un peu plus difficile parce qu'elle a une saveur politique plus grande qu'elle n'a dans le contexte actuel. Pour le moment, ce sont les seules questions que je veux vous poser.

M. Johnson: Est-ce qu'on peut passer au paragraphe 44)?

Le Président (M. Clair): M. le député de Brome-Missisquoi.

M. Russell: M. le Président, j'aurais une simple question à poser au ministre sur l'article 42. Pourrait-il informer la commission — immédiatement ou plus tard s'il ne possède pas l'information — à savoir combien ses conciliateurs font d'heures supplémentaires annuellement?

M. Johnson: C'est un peu difficile à évaluer parce que je n'ai pas les chiffres devant moi. Mais on me dit que ça peut aller, plus ou moins, en moyenne ça varie beaucoup selon les individus. Les raisons pour lesquelles ça varie, selon les individus, on pourrait y revenir éventuellement, mais ça fait l'objet de mon attention ces temps-ci. Cela peut varier entre 250 et 350 heures par année, par conciliateur.

M. Russell: M. le Président, je ne voulais pas en faire un débat. C'est simplement à cause de la préoccupation que j'avais tout à l'heure lorsque j'ai avancé que les conciliateurs étaient déjà surchargés. Je regardais un peu la situation dans la région de Montréal où peut-être les deux tiers des industries sont situées. Cela satisfait ma curiosité et je remercie le ministre de cette réponse.

En ce qui concerne l'article 43, j'avais les mêmes préoccupations que le député de L'Acadie et je pense que le ministre a partiellement, sinon totalement répondu à mes préoccupations, donc je vais l'adopter...

M. Johnson: On peut passer à 44, M. le Président?

Mme Lavoie-Roux: Juste une dernière question, qui est une question théorique, mais pour pousser un peu plus loin — on peut le faire très brièvement — ne croyez-vous pas que quand vous allez envoyer un conciliateur, ça ne peut pas être associé à la même chose qu'un médiateur? Quelle est la différence? Quelle nuance peut-on faire?

M. Johnson: Je ne veux pas m'adonner ici à un long propos sur la notion de bonne foi, mais ça m'apparaît fondamental. La conciliation volontaire doit se voir dans le contexte de l'exigence fondamentale qui est la bonne foi. Evidemment, l'appréciation de la bonne foi, c'est très subjectif. Il y a des choses qui sont parfois un peu plus évidentes et on a des gens fort expérimentés en relations du travail au ministère qui, juste à regarder cela aller pendant cinq minutes, juste à lire certains articles de journaux, certaines conférences de presse, certains communiqués, parce que le Telbec est devenu l'un des instruments d'appréciation de la réalité des relations patronales ouvrières au Québec. On a un Telbec au ministère et on se rend compte que — je mettrais un chiffre — au moins une bonne dizaine de communiqués par jour émanent des parties dans un conflit, habituellement du côté syndical, parce que les patrons n'ont pas tellement utilisé, dans le passé, le moyen de communication public.

La bonne foi est quand même la plaque tournante de ce système. Si on me dit: Les parties sont toujours de mauvaise foi, ça va être un échec. Mais je pense que ce n'est pas le cas; d'abord l'expérience de 95% des conventions collectives qui se concluent au Québec sans grève ni lock-out est une démonstration, peut-être de puissance patronale ou de faiblesse syndicale, mais ça peut aussi être une démonstration d'une certaine harmonie. Je pense qu'il faut aller puiser dans cette expérience.

Le conciliateur nommé d'office par le ministre, dans ce contexte, pourrait être perçu, dans certaines situations très publiques et très publicisées, comme ayant une espèce de rôle de médiateur. Mais je rappellerais que dans deux ou trois conflits, très récents, qui touchaient le secteur parapublic à Montréal — je parle des cols bleus — où il y a eu un médiateur nommé, après une étape de conciliation; le médiateur était le chef du service de conciliation, M. Désilets.

Il a fait une proposition qui a été adoptée par l'assemblée et par la partie patronale. La même chose à la CTCUM avec les chauffeurs d'autobus, mais cette fois-ci, strictement au niveau de la conciliation et c'est le conciliateur qui a fait un rapport, une hypothèse de règlement, comme on disait. Cela semble peut-être, a priori être presque ce que le médiateur avait fait dans le conflit précédent, mais la nature de son intervention avait quelque chose d'un peu plus retenu que ce qu'un médiateur peut faire, si l'on veut. Ce sont des choses très difficiles à évaluer parce qu'on parle d'atmosphère, de psychologie dans un rapport de force, etc. Et cela a été la même chose dans le cas des gens de garage, des mécaniciens d'entretien de la CTCUM où c'étaient deux conciliateurs au dossier et non pas deux médiateurs, même s'ils ont élaboré une proposition, mais c'était vraiment des conciliateurs et non pas des médiateurs.

Evidemment, la distinction est un peu ténue, mais je pense que la distinction dépend de différents facteurs, d'abord la perception par les parties, la perception par le milieu, l'environnement, les communications etc., la dimension publique

du conflit, la longueur du conflit, ses répercussions sur l'entourage, sur l'employeur, sur les syndiqués mêmes, les conditions dans lesquelles ils sont, la notion du rapport de force qui est la notion classique du droit du travail nord-américain également. Par exemple on sait qu'un conflit qui n'est pas réglé autour du 23 décembre ne se réglera sûrement pas avant le 7 janvier. C'est à peu près classique. Il y a toutes sortes de facteurs qui entrent en ligne de compte comme cela. Je pense que le rôle de la conciliation dans le contexte du conciliateur nommé d'office par le ministre est un rôle qui tient compte de tout cet environnement-là et la nomination est en fonction de cet ensemble de critères, finalement.

Mme Lavoie-Roux: En fait, et je ne veux même pas que vous réagissiez, on peut peut-être, jusqu'à un certain point, brûler ou diminuer des chances de l'intervention ultérieure d'un médiateur quand on aura fait la première étape là où le ministre aura nommé un conciliateur et que la conciliation ne produira pas les résultats espérés. Il pourrait y avoir ce risque qu'on brûle un peu les chances d'un médiateur éventuel, parce qu'il pourrait y avoir une certaine confusion dans les rôles.

Le Président (M. Clair): Alors, nous considérons l'étude du paragraphe 43) terminée? M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, vous désirez intervenir sur le paragraphe 43) ou 44)?

M. Mackasey: Le paragraphe 43). Seulement quelques observations pour le ministre. Ce ne sera pas long, parce qu'on veut avancer, surtout avec cette section.

Je pense que peut-être, M. le ministre, les articles 42 et 43 sont tellement alignés qu'on pourrait parler de 42a et 42b, alors il faut, en parlant de 43 faire référence de temps en temps à 42. Selon 42, M. le ministre... Auparavant, de façon traditionnelle, on avait automatiquement un conciliateur, ce qui n'est plus le cas, et je pensais que c'était bien. Je l'ai déjà dit, j'approuve 42, mais quand même je demande au ministre s'il ne serait pas impératif ou nécessaire même avantageux que, dans 42 et 43, les deux parties soient obligées de déposer devant le ministère au moins leurs demandes parce qu'auparavant, avec un conciliateur présent à la négociation dès le départ, au moins un représentant du ministère, fonctionnaire d'expérience, avait à sa disposition les demandes des salariés et les demandes du patron. Cela est très important pour le ministère.

Si l'une ou l'autre des parties ne demande pas le conciliateur, selon l'article 42 ou si le ministre ne trouve pas nécessaire, selon les pouvoirs à l'article 43, il reste quand même que le ministère, le commissaire, ou le ministre lui-même n'a pas à sa disposition au moins les demandes patronales et syndicales... Que ce soit un peu exagéré ou réaliste, c'est une autre chose, c'est la question des négociations. Mais je pense que c'est à l'avantage du ministre d'avoir au moins à sa disposition ou à

la disposition du ministère ou d'un fonctionnaire, les documents qui seront à sa disposition vis-à-vis du conciliateur, comme cela a toujours été la tradition.

Je demande, M. le ministre — et je ne propose pas un amendement — qu'au moins à cause de l'article — parce qu'il est fort possible d'avoir la conciliation volontaire aux négociations sans la présence d'un conciliateur, d'un fonctionnaire de votre ministère — au moins dans le cas de l'article 42 et de l'article 43, si vous n'avez pas le pouvoir à votre disposition de nommer un conciliateur, et si vous pensez que c'est nécessaire, il devrait y avoir au moins une obligation pour le syndicat et pour l'employeur de déposer au ministère leurs demandes. Parce que si le ministre, ou ses fonctionnaires, n'ont pas à leur disposition ces demandes, comment voulez-vous que le ministre sache si c'est nécessaire, selon les pouvoirs de l'article 43, de rendre une décision selon laquelle il imposerait un conciliateur malgré qu'ils ont commencé en toute bonne foi, selon l'article 42. Le ministre a une responsabilité, il va prendre parfois une décision pour le meilleur, parfois, ça va aller contre lui, ce n'est pas toujours facile, être ministre du Travail.

If he is right 50% of the time, he is a very good minister. So, sometimes, he must take decisions, sometimes instinctive decisions. I think that the minister is saying in article 43... Even the both parties are acting in good phrase, they may be a little naive; maybe I do not think they can settle these things without the presence of an experienced conciliator.

Now, in order to help the minister to make that decision, when he should take advantage of article 43 to designate a conciliator, when he informs both parties that he is going to impose a conciliator, maybe 40 days after the beginning, because he is afraid things are going off the rail a little and he's getting the odd telephone call as to the way it works in the middle of the night, that is normal. He should, at least, know what the issues are and if he does not know what the issues are, if he does not know what the demands are, s'il ne comprend pas, s'il n'a pas à sa disposition au moins les demandes préliminaires du syndicat et du patron, ça rend difficile la tâche du ministre.

Auparavant, il avait toujours à sa disposition les demandes du patron et du syndicat, il les avait à sa disposition, grâce à la présence du négociateur. Mais si le négociateur n'est pas présent, il y a une restriction pour le ministre ou ses fonctionnaires. Il faut quand même que le ministre les ait s'il veut prendre une décision nécessaire, selon l'article 43; il va la prendre pour le bien-être de la société, pour le bien-être des ouvriers, le bien-être du conflit, pour prévenir un conflit, pour empêcher un conflit, pour avoir une entente.

Malgré que vous avez agi en toute bonne foi, selon 42, je pense, par expérience comme ministre, par l'expérience de mes conseillers, par l'expérience de mon sous-ministre, on y pense quand même, vous avez, cette fois-ci encore, besoin d'un conciliateur. Mais je prétends que ceux qui

prennent avantage de 42, l'avantage ou le choix de ne pas avoir un négociateur à leur disposition ou un conciliateur, ils doivent avoir au moins une obligation de déposer avec le ministre ou avec le ministère, leurs demandes qu'ils vont essayer de régler eux-mêmes.

Je ne veux pas imposer cela par un amendement, mais je suis prêt à le proposer — si le ministre est prêt à l'accepter, on le proposerait à huit heures — si vous voulez, mais pas si c'est pour commencer un conflit, pas si c'est pour nous donner une autre demi-heure ou un autre quarante minutes pour discuter l'avantage, et que finalement, on dira non. Je ne dis pas cela d'une façon sarcastique.

M. Johnson: A priori, je voudrais juste qu'on se comprenne bien. Je n'ai pas vu le texte de l'amendement, je peux difficilement me prononcer. Cependant, j'ai une bonne idée que je ne serais pas d'accord, pour les raisons suivantes:

Si je comprends bien ce que le député de Notre-Dame-de-Grâce nous dit, c'est: Est-ce que le ministre ne devrait pas connaître, étant donné qu'il y a une conciliation volontaire...

M. Mackasey: Personnellement, au ministère.

M. Johnson: Est-ce qu'il ne devrait pas y avoir un pouvoir au ministre ou au ministère? Est-ce qu'on ne devrait pas connaître l'état des offres et des demandes avant d'envoyer un conciliateur? De fait, cela va se faire; la pratique administrative va être cela. Si une des parties le demande, il n'y a pas de problème. On va être introduits dans le dossier.

Mme Lavoie-Roux: Oui, mais si elles ne le demandent pas?

M. Johnson: Dans le contexte où les parties ne le demandent pas, il y a toujours la possibilité, dans le contexte de ce qu'on appelle la médiation préventive, et des recherches, et des évaluations qu'on va faire avant, et des personnes nommées en vertu des amendements qu'on apporte à la loi du ministère, effectivement de prévoir le type de problèmes qui se pose dans certains secteurs. Cela ne règle peut-être pas le cas d'un conflit particulier qui se dessine ou qui est en cours, et où le ministre va décider de nommer d'office un conciliateur, sans que les parties le demandent. C'est vrai.

Cependant, à partir du moment où le ministre a décidé de nommer un conciliateur, les parties sont obligées d'assister et de collaborer avec le médiateur, en vertu de la loi elle-même. Avec le conciliateur, pardon. J'ai fait un lapsus.

Mme Lavoie-Roux: Je m'excuse de vous interrompre, mais vous sembleriez confondre médiateur et conciliateur. C'est qu'elle est si ténue, la différence.

M. Johnson: J'ai fait un lapsus.

M. Mackasey: Now, you know why, O.K.?

M. Johnson: Mais dans ce contexte-là, à partir du moment où la personne nommée en vertu des amendements à la loi du ministère, amendements qu'on va avoir à l'article 68 ou quelque chose comme cela, d'abord, pourra obtenir ces données. Deuxièmement, dans le cas du conciliateur nommé d'office par le ministre, à toute phase des négociations, celui qu'on retrouve à 43, il peut également obtenir ces données par définition, puisqu'il est conciliateur, et les parties doivent collaborer avec le conciliateur.

M. Mackasey: M. le ministre, maybe we are not on the same wave length, maybe my suggestion, my question are suspected here to tend to help, I think, if you permit me... Il ne m'écoute pas. I will wait...

M. Johnson: C'est parce que je...

M. Mackasey: ... I will wait till you are ready. Non, d'accord.

Mme Lavoie-Roux: ... M. le Président...

M. Mackasey: C'est d'accord.

Mme Lavoie-Roux: ... mais je vois qu'il y a des députés qui passent des remarques sur le bien-fondé des interventions du député de Notre-Dame-de-Grâce. Je pense que la question du député de Notre-Dame-de-Grâce est pertinente.

M. Laplante: ...

Mme Lavoie-Roux: Non, je voyais le député de Bourassa qui se permettait des jugements. Dans le cas présent, je ne vois pas ce qu'il a à "re noter".

Le Président (M. Clair): Vous avez sûrement une ouïe plus fine que la mienne, Mme le député de L'Acadie, parce que je n'avais pas entendu.

Mme Lavoie-Roux: Ah oui! cela est vrai, M. le Président. Il faut se méfier de moi.

Le Président (M. Clair): Actuellement, le député de Notre-Dame-de-Grâce a une question à poser au ministre, si vous voulez attendre seulement un instant.

M. Mackasey: Une question sur les informations et j'espère que...

M. Laplante: Cela fait deux jours qu'il se répète comme cela, ce sont les mêmes questions qui reviennent tout le temps.

Mme Lavoie-Roux: Je regrette, pas celle-là.

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

M. Mackasey: Bless to the peace maker. I am coming back to article 42. Je pense que je vais parler vingt minutes sur cette chose-là, parce que le député n'a pas grand-chose à faire et il peut très bien m'écouter pendant vingt minutes. Je voulais parler pendant seulement cinq minutes pour accommoder le ministre, pour accommoder tout le monde à l'approche des Fêtes. Mais si le député veut apporter un argument... La seule chose que je peux faire démocratiquement, c'est prendre l'avantage de tout le temps à ma disposition.

Le Président (M. Clair): Vous avez encore dix minutes.

M. Mackasey: Si le député me laisse tranquille, peut-être que je ne prendrai que cinq minutes.

M. le ministre, dans le cas de l'article 42, si l'employeur et l'employé ne demandent pas les services d'un conciliateur, sans doute que vous ne mettez pas un conciliateur à leur disposition, normalement.

M. Johnson: C'est cela.

M. Mackasey: Ce serait peut-être logique que l'article 42 soit adopté. Je suggérerais néanmoins dans ce cas-là que vous ne nommiez pas un conciliateur, parce qu'il n'y a eu aucune demande. Il y a quand même une responsabilité de la part du syndicat et de l'employeur de déposer au ministère les documents préliminaires que normalement le conciliateur a dans les mains. C'est cela que je suggère.

Ce n'est peut-être pas une suggestion radicale. Je reviens à l'article 43. Entre le premier jour et le quatorzième jour, vous êtes obligé de prendre une décision assez difficile, d'agir contre peut-être le concept de l'employeur et de l'employé et d'imposer un négociateur parce que cela n'avance pas comme ils le pensaient. C'est un peu tard, 45 jours plus tard, pour prendre des dispositions pour la première fois, d'envoyer un conciliateur sur les lieux avec les documents. Cela aurait dû être il y a 45 jours, dès le départ, pour étudier, pour que quelqu'un soit prêt à vous informer, si une bonne journée vous faisiez un appel téléphonique et que vous disiez: Cela va mal à la Presse ou à une autre place. Where are the issues? What are the problems? What are the demands? Somebody, can say: Maybe you should move because, in studying them as they were originally and looking at them as they are now, even though we are not involved, we see no progress. It seems to me you need the documents and if you do not impose that, how were you going to get them? That is my question.

M. Johnson: Est-ce que le député de Notre-Dame-de-Grâce veut que je réponde à cela? L'affirmation, la création, c'est-à-dire la conciliation volontaire, en vertu du projet de loi 45, modifie fondamentalement une chose dans le droit du travail du Québec, et en ce sens, cela va ressembler un peu à ce qui se passe aux États-Unis à certains

égards. Ce qu'on dit, c'est l'affaire des parties, fondamentalement. Cependant, les parties peuvent en tout temps, lors de la phase de négociations, demander au ministre d'envoyer un conciliateur, et le ministre doit envoyer un conciliateur. Si les parties choisissent de ne pas demander de conciliateur, de n'en jamais demander, d'une certaine façon, mon attitude, c'est de dire: Qu'ils se débrouillent. S'ils ne peuvent pas s'entendre, tant pis pour eux. Cependant, le ministre a le droit de nommer d'office un conciliateur. On soupçonne que cela, il l'utilisera pour le faire dans un secteur précis, dans un conflit précis, mais sur lequel il a nécessairement des données, puisqu'il choisit de nommer un conciliateur. Ces données peuvent provenir de façon informelle ou encore, elles proviendront de façon formelle parce qu'une des parties en a fait la demande. Fondamentalement, c'est remettre cette responsabilité entre les mains des parties. Si elles ne veulent pas le faire, je ne vois pas pourquoi le ministre s'arrogerait le droit de dire: On peut, en tout temps, demander des documents aux parties.

M. Mackasey: M. le ministre, une demande de documents, ce n'est pas la fin du monde, malgré qu'ils agissent sans conciliateur, il faut faire les affaires selon le Code du travail. Il ne faut pas oublier à l'article 43 que peut-être votre argument serait plus logique si vous n'employiez pas le mot "doit" à la troisième ligne, mais "peut". Si les deux, comme vous venez de le dire, pensent qu'ils peuvent faire une convention collective sans l'assistance, l'appui ou la coopération du ministre du Travail...

M. Johnson: A l'article 43?

M. Mackasey: L'article 43, pour le moment.

M. Johnson: A l'article 43, à la troisième ligne, il peut alors informer les parties ou il doit? J'ai l'impression que vous vous réferez plutôt à l'article 42: A toute phase des négociations, l'une ou l'autre des parties peut demander et le ministre doit désigner.

M. Mackasey: J'arrive maintenant à l'article 43 pour le moment...

Mme Lavoie-Roux: Non, c'est "peut d'office désigner un conciliateur". Il doit...

M. Mackasey: Alors, c'est exactement ce que je dis.

M. Johnson: C'est là. D'accord.

M. Mackasey: Oui. Vous devez informer. Vous avez raison. Vous avez encore le choix par le mot "peut". Quand même, pour faire ce choix, il faut que vous ayez à votre disposition quelques documentations. Par quelle méthode déciderez-vous? Par le conseil de qui? Je sais que quelqu'un va vous appeler le 45e jour, à 1 heure du matin, c'est

toujours comme cela. Vous savez ce qui arrive. C'est toujours un cas d'urgence à minuit. Alors, il va dire: Cela ne va pas? Envoyez donc un conciliateur. C'est tout ce que je dis. Je suggère...

M. Johnson: S'il le demande, le ministre devra en envoyer un. A partir de là, pour prendre l'expression de la langue du député...

M. Mackasey: Ou vous pouvez dire non ou vous devez décider que vous n'en avez aucun besoin. D'ici dix jours, il va y avoir une grève si vous ne mettez pas un petit peu d'eau dans votre vin. Vous êtes capable de faire cela. Restez ferme. Avec cela... Non, je ne veux pas retarder. Je vous assure...

M. Johnson: Non, c'est...

M. Mackasey: ... qu'avant 6 heures, les articles 44 et 45, on va les adopter.

M. Johnson: Avant 6 heures, 45?

M. Mackasey: On veut coopérer...

Mme Lavoie-Roux: Les articles 44 et 45.

M. Mackasey: Oui.

M. Johnson: Les articles 44 et 45, oui.

M. Mackasey: On n'est pas ici pour retarder les travaux.

M. Johnson: C'est-à-dire qu'on va passer à l'autre discussion, c'est ça?

Une Voix: Pas l'article 46?

M. Johnson: Pas l'article 46, par exemple? Donc, on n'adoptera pas l'article...

Mme Lavoie-Roux: Non, on a une motion à l'article 46.

M. Mackasey: A l'article 46, ça va aller rapidement.

M. Johnson: Oui, d'accord.

M. Mackasey: I will not make my point anymore. What I am saying is what would be the harm of protecting yourself further by saying in article 42, if you like, because articles 43 and 42 could have been articles 42a and 42b... In any event, "néanmoins", nevertheless, in the case that a conciliator is not named, that the documents which a conciliator would normally have, should be automatically sent to or referred to your Department.

M. Johnson: "Automatically sent"? Mon Dieu! Ecoutez! Je ne suis pas sûr qu'il faut transformer le greffe du ministère en bibliothèque nationale.

M. Mackasey: Pourquoi...

M. Johnson: Non, mais le député de Notre-Dame-de-Grâce sait très bien, comme moi, que lors d'une négociation, d'abord, il y a un tas de choses qui se règlent oralement et sur lesquelles les parties s'entendent pour enfin signer la convention collective. Deuxièmement, il y a un tas de lettres d'entente, il y a des échanges de documents d'information, il y a des demandes, des contre-offres, des contrepropositions...

M. Mackasey: M. le ministre, je m'excuse...

M. Johnson: Voyez-vous ce qu'on va faire avec tout ça au ministère?

M. Mackasey: ... je n'ai pas suggéré ça du tout. J'avais suggéré les documents qui sont au moins disponibles à chaque partie, les documents à l'employeur... L'employeur, certainement, et son représentant, qui est avocat ou pas, ont à leur disposition les documents du syndicat et vice versa... Si vous avez une commission de conciliation, qui n'existe pas dans votre code, ou si vous avez sur les lieux une offre de conciliation, ne me dites pas que ces documents ne sont pas à sa disposition.

M. Johnson: Si le député de Notre-Dame-de-Grâce me permet, pour essayer de vider cette question. Je comprends son objectif. Il dit que l'amendement, s'il y en avait un, se formulerait à peu près de la façon suivante: Néanmoins, tout document...

M. Mackasey: Document nécessaire pour...

M. Johnson: Bon! ... nécessaire doit être envoyé au ministère?

M. Mackasey: Non. Do not try to put...

M. Johnson: Est-ce que vous pourriez le formuler?

M. Mackasey: Please do not put words in my mouth. I know, and I have written, and I have passed the letters and I know all about documents that are transferred in the night, I know about conciliation, officers... I might say that one of the problems that I would always put in the Labour Code is that the offices of the Union and the offices of the employer in the hotel be at least on the same floor, because there is always one on the 21st floor and the other on the second floor, so you live in an elevator. I know this.

M. Chevette: Ce n'est pas très sérieux.

M. Mackasey: I am simply saying your original...

Mme Lavoie-Roux: Ce n'est pas la pire farce.

M. Godin: Ce n'est pas sérieux. Enough is enough! You are experienced enough to know what...

M. Mackasey: Enough is enough! And that is a reciprocal statement. I did not even know you were here.

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

M. Mackasey: I am trying to make a point, not to you, you are not the minister, I am making a point to the minister.

Le Président (M. Clair): A l'ordre, messieurs! M. le député de Notre-Dame-de-Grâce.

M. Mackasey: Mr Minister, you can make fun of my suggestions, if you like, you can make it as expensive as you like, you can include in documents all the toilet paper that the people need when they go to the washroom in the middle of the negotiations. I think you know precisely what I mean, the demands, the salary demands of both parties, when they sit down to negotiate... Now, if you want me to participate in this debate, from hereon, in a serious vein, be serious.

There seems to be a tendency to ridicule what I am saying and I do not appreciate it.

M. Johnson: I think I am being serious about what the deputy...

M. Mackasey: Well, you are not when you are suggesting all the documents, all the letters, all the things that go from day to day...

M. Johnson: Non, M. le Président, si vous le permettez, puisque le député de Notre-Dame-de-Grâce semble prendre un peu personnellement ce que je dis, je voudrais simplement expliquer que ce qu'il laisse entendre — ce que j'ai compris — c'est qu'en fait les parties devraient être obligées — étant donné qu'il y a une conciliation volontaire — d'envoyer les documents pertinents.

M. Mackasey: The first ones, les préliminaires...

M. Johnson: Par exemple, d'une part, la demande syndicale et, d'autre part, l'offre patronale. Je pense que c'est à cela qu'il se réfère. Le problème qui se pose — et le député de Notre-Dame-de-Grâce va être d'accord avec cela — c'est que cela n'est pas sur des formulaires comme le bail type québécois et que, finalement, une offre est parfois un ensemble de documents qui, à un moment donné, peut se modifier rapidement. Le premier document peut n'être que partiel. Si on fait dans la loi une imposition d'envoyer cela, qui va dire quel est le document pertinent? Il faut interpréter ce qu'est le document pertinent. Si toutes les parties, dans une négociation, étaient obligées de faire sur huit feuilles 8 1/2X14 maximum, avec un cadre de deux pouces de large, 32 propositions de moins de trois lignes, il n'y aurait pas de problème, mais ce n'est pas comme cela que ça fonc-

tionne. Il y a des conventions collectives qui ont deux pages, il y a des offres patronales qui vont donner lieu à des conventions collectives de 300 pages, mais qui sont des documents de 350 et 400 pages au départ...

M. Mackasey: A ce moment-ci, que fait votre conciliateur? Est-ce qu'il ne reçoit pas les documents? Qu'est-ce qu'il fait avec ces documents?

Le Président (M. Clair): A l'ordre, s'il vous plaît! M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, votre droit de parole est malheureusement expiré sur l'article 43.

M. Mackasey: I just want to add one word, M. le ministre. The question you asked me... Your answer is not very serious because, at the present moment, before the amendment, your conciliation officer gets those documents.

M. Johnson: Not necessarily.

M. Mackasey: Then what the hell are they doing there.

M. Johnson: No. But that is why we are making it voluntary.

M. Mackasey: He does not even know... If he does not even know what the issue is, he cannot be very... Maybe that is why we have so many strikes.

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

Mme Lavoie-Roux: Je pense qu'il y a...

Le Président (M. Clair): A l'ordre, s'il vous plaît. Messieurs, pouvons-nous considérer la discussion close sur l'article 43?

M. Johnson: Sur l'article 43, oui.

M. Mackasey: Come back to the Cliche commission. ... how brave you are on the...

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, il me reste du droit de parole. Il me reste du droit de parole, une demi seconde. Je pense que...

Le Président (M. Clair): Pardon?

Une Voix: Elle est finie.

Mme Lavoie-Roux: Je pense que la proposition du député de Notre-Dame-de-Grâce ne pourra pas être intégrée à l'article 43 à ce moment-ci, mais je l'ai quand même écouté sérieusement. Il a certainement beaucoup de mérite à la suggestion qu'il fait dans un contexte où vous, vous décidez de nommer le conciliateur. Alors, ce que vous pouvez faire c'est de l'examiner en temps et lieu.

M. Johnson: C'est cela. En ce sens, si en d'autres termes les bases de la décision du ministère d'envoyer un conciliateur dans un dossier où personne n'en a fait la demande..., c'est bien évident. Cependant, j'avais compris que ce que le député de Notre-Dame-de-Grâce disait, et je le prends tout à fait au sérieux quant au fond de ce dont il nous parle, je ne qualifie pas sa façon de le présenter. Quand au fond, je comprends ce qu'il veut dire. Cependant, il ne faut pas oublier une chose — ce qu'il a évoqué — étant donné qu'il a dit le mot devrait ou doivent; il y a 4000 conventions collectives au Québec tous les ans. Cela ferait 8000 documents dont peut-être douze vont servir. C'est en ce sens-là que le problème...

M. Mackasey: Je n'ai pas mentionné les conventions collectives.

Mme Lavoie-Roux: ... dans les cas où vous, vous allez nommer le conciliateur.

M. Johnson: Mais comment peut-on le déterminer?

M. Mackasey: Oui, comment? How are you going to determine it, M. le ministre, if you do not know the issue. How are you going to determine it, by le Devoir, by la Presse?

Le Président (M. Clair): A l'ordre, s'il vous plaît. Alors, peut-on considérer l'étude de l'article 43 terminée?

Mme Lavoie-Roux: Adopté.

Le Président (M. Clair): Terminé. Le paragraphe 44. Y a-t-il des intervenants?

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, je veux simplement vous dire que nous sommes d'accord sur le fait qu'on ait conservé l'ancien article, à savoir que des parties soient tenues d'assister à toute réunion où le conciliateur les convoque. Adopté, de notre côté.

Le Président (M. Clair): Alors, l'étude du paragraphe 44 est terminée.

M. Russell: M. le Président, mes considérations seront simplement sur les changements à l'article. Comme il n'y a pas de changement, je vais l'adopter.

Le Président (M. Clair): Paragraphe 45?

Mme Lavoie-Roux: Seulement une question au paragraphe 45. Evidemment, c'est encore un pouvoir discrétionnaire qui est laissé au ministre,

puisque c'est sur la demande du ministre... J'aurais eu plus de commentaires à faire, mais comme on s'est presque engagé à dire qu'on passait le 45 avant souper, pourquoi avez-vous supprimé le délai de 30 jours additionnels? Est-ce qu'il n'aurait pas été plus sage de le conserver? Quel est votre justification pour...

M. Johnson: Sur la suppression du dépôt?

Mme Lavoie-Roux: Oui.

M. Johnson: Étant donné qu'on est dans le contexte de la conciliation volontaire, donc il faut s'attendre que le conciliateur nommé d'office par le ministre, sans la demande des parties, soit nommé dans un contexte assez particulier. D'impartir un délai à son travail, étant donné qu'on peut présumer que ça peut être dans des conflits qui posent des problèmes, ou des négociations qui posent des problèmes extrêmement complexes, il y a quelque chose d'un peu artificiel à lui imposer un délai.

Cependant, le ministre peut toujours, à cause du pouvoir qui lui est dévolu par la notion même de l'autorité ministérielle, impartir un délai à un de ses conciliateurs.

M. Mackasey: ...

M. Russell: Vous disiez que le rapport soit automatiquement envoyé au ministre, c'est simplement la demande; est-ce que c'est une question de coût, simplement pour économiser, que vous ne rendez pas le rapport du conciliateur obligatoire?

M. Johnson: Obligatoire, non, mais c'est parce que de fait, ces rapports ne sont pas toujours écrits. Je veux dire, tous les jours, je reçois des rapports de mes conciliateurs. Mais je dois vous avouer que depuis deux jours, j'en ai eu sur une couple de conflits, mais je n'ai pas vu beaucoup de conflits depuis deux jours. Finalement, c'est une affaire ad hoc, c'est que le ministre demande à ses conciliateurs de faire rapport sur les faits. Ce n'est pas nécessairement un rapport écrit et ça peut être simplement des informations transmises au fur et à mesure.

Le Président (M. Clair): L'étude de l'article 45 est-elle terminée?

M. Johnson: Terminé.

Le Président (M. Clair): La commission permanente de travail suspend ses travaux jusqu'à 20 heures.

(Suspension de la séance à 18 h 3)

Reprise de la séance à 20 h 8

Le Président (M. Marcoux): A l'ordre! La commission du travail, de la main d'oeuvre et de l'immigration reprend l'étude du projet de loi 45, Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre. Sauf *erreur*, vous en étiez à l'étude de l'article 35, paragraphe 46.

M. le ministre.

M. Chevrette: On est rendus à 44.

Le Président (M. Marcoux): Non, 46. M. le ministre.

Mme Lavoie-Roux:... plus de femmes à la loi 45 qu'à la loi 53. Il n'a pas compris.

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

Mme Lavoie-Roux: ... la loi 45 et la loi 53.

Droit à la grève ou au lock-out

M. Chevrette: 45 est un meilleur projet de loi.

M. Johnson: Pessimiste! M. le Président, l'article 35, dans son avant-dernier paragraphe, modifie l'article 46 du code, afin qu'il se lise comme suit: "Le droit à la grève ou au lock-out est acquis quatre-vingt-dix jours après la réception par le ministre de la copie de l'avis qui lui a été transmise suivant l'article 40a ou qu'il est réputé avoir reçue suivant 40b, à moins qu'une convention collective ne soit intervenue entre les parties ou à moins que celles-ci ne décident d'un commun accord de soumettre leur différend à un conseil d'arbitrage".

Le Président (M. Marcoux): Adopté?

M. Johnson: Adopté?

M. Forget: Non, on attendait que le ministre finisse sa phrase.

M. Johnson: En fait, j'ai fait simplement lecture du texte.

M. Forget: D'accord. Le député de Joliette-Montcalm voulait intervenir?

M. Chevrette: C'est normal, il respecte les trois...

Le Président (M. Marcoux): M. le député de Saint-Laurent.

M. Forget: M. le Président, nous aurons un amendement à présenter à cet article qui, dans sa nouvelle version, reprend le texte ancien, tout en intégrant, sur un plan formel, les nouvelles dispositions des articles 40a et 40b. Il n'y a donc pas de changement de substance, sauf des changements de concordance.

Mais parmi les ajustements de concordance que l'on fait, ou que l'on pourrait faire, en vertu de la loi 45, à cet article 46, à notre avis, il y en a d'autres qui seraient opportuns et qui sont omis. C'est dans ce but que nous référons des suggestions de modification.

En effet, dans tout ce qu'on a adopté jusqu'à maintenant, il y a des dispositions qui sont pertinentes à l'acquisition du droit de grève, à notre avis, et qui devraient se refléter à l'article 46.

Je pense en particulier à la procédure du scrutin, lors de la déclaration de grève et, surtout, évidemment — pas de l'acceptation, parce que ce ne serait pas pertinent — du rejet d'une proposition de convention collective. Il apparaît, quoique ait pu nous dire le ministre sur la suffisance des pénalités ou d'une approche pénale pour assurer la mise en application de l'article 8 qui serait plus approprié et plus conforme à l'esprit qui a dicté les nouveaux articles sur le scrutin, que ces dispositions, ces exigences nouvelles de scrutin secret, de démocratie syndicale, soient ramenées au niveau de l'article 46 pour que soit conforme à la loi et au code seulement une grève qui fait suite à tout ce que le code prévoit par ailleurs comme devant précéder une telle décision.

L'amendement que nous proposons se lit comme suit: Motion d'amendement à l'article 35: "Que le paragraphe 46 de l'article 35 soit modifié en ajoutant, dans la sixième ligne, après "40b", les mots "après le rejet global des dernières offres de l'employeur par scrutin secret dans les dix jours précédant la grève et après la tenue d'un second scrutin secret où une majorité — je m'excuse pour la confusion des lettres — des salariés concernés se sont prononcés pour le déclenchement de la grève."

Le paragraphe amendé se lirait comme suit: "46. Le droit à la grève ou au lock-out est acquis quatre-vingt-dix jours après la réception par le ministre de la copie de l'avis qui lui a été transmise suivant l'article 40a ou qu'il est réputé avoir reçue suivant l'article 40b, après le rejet global des dernières offres de l'employeur par scrutin secret dans les dix jours précédant la grève ou après la tenue d'un second scrutin secret où une majorité des salariés concernés se sont prononcés pour le déclenchement de la grève, à moins qu'une convention collective ne soit intervenue entre les parties ou à moins que celles-ci ne décident d'un commun accord de soumettre leur différend à un conseil d'arbitrage."

Il s'agit, comme je l'indiquais tantôt, un peu comme l'a fait le ministre en soumettant cet amendement, de faire référence à des articles qu'il a modifiés antérieurement, 40a ou 40b. Ici aussi, il ne s'agit de rien d'autre que de reprendre les principes qui sont inscrits dans la loi désormais ou qui le seront dès son adoption et d'en venir à une définition du droit de grève qui tient compte de toutes ces exigences. On dira, en essayant d'anticiper les objections du ministre, que cette exigence d'un vote de grève n'a rien à voir avec la grève elle-même, le droit à la grève. Cela peut-être la prétention du ministre, mais je pense qu'à part de l'affirmer il n'a rien fait pour la justifier. A notre

avis, si on parle des procédures qui doivent précéder une grève, telles que le scrutin secret, etc., le rejet des offres patronales, il faut nécessairement en tenir compte lorsqu'on parle du droit à la grève.

M. Chevette: M. le Président, sur la recevabilité.

M. Forget: D'accord. J'écoute.

M. Chevette: J'ai la conviction que c'est irrecevable, parce que — j'essaie de trouver le numéro — on a très bien confirmé à l'article 19 — je ne sais plus si c'est au paragraphe b), c) ou d) — qu'il n'était plus question de préavis. C'est réglé carrément à l'article 19, adopté. Je ne sais plus quel numéro c'était; c'est l'article 19 du code, mais, par rapport au projet de loi 45, je ne me souviens plus du numéro, alors qu'ici, c'est bien dit. Je vais lire exactement le passage pour appuyer ce que je veux dire. "L'avis qui lui a été transmis selon l'article 40". Après le rejet global des dernières offres par scrutin secret dans les dix jours précédant la grève et après la tenue d'un second scrutin secret à la majorité des salariés concernés qui se sont prononcés pour le déclenchement de la grève. Toute cette procédure est très bien définie à l'article 19. Il y a des avis de 48 heures. C'est un avis à titre d'information. Le ministre a même donné l'interprétation, à ce moment, que les salariés pouvaient tomber en grève à minuit. Ce qui l'intéressait dans le cadre d'une conciliation volontaire, c'est d'avoir un avis d'information lui permettant d'envoyer un conciliateur par la suite. Donc, c'est l'article 8 du projet de loi 45, qui est l'article 19 du code. Pour ce motif essentiel, je pense que toute la partie traitant de l'avis est irrecevable.

Le Président (M. Marcoux): Je m'excuse. J'ai écouté d'une autre oreille un autre sur un autre sujet. Est-ce que vous pourriez reprendre la dernière partie de votre argumentation?

M. Russell: Une minute, je voudrais vérifier si ce sont les hauts-parleurs qui ne fonctionnent pas bien ou si je vais être obligé de monter le son de mon appareil. J'ai beaucoup de difficultés à vous entendre. Si je ne vous entends pas, je ne peux pas vous comprendre. Il y a peut-être moyen de modifier ceci de quelque façon.

M. Johnson: M. le Président, je ne suis pas sûr que cela provienne du système audio.

M. Russell: Je pense qu'il y a des microphones qui sont en avant des hauts-parleurs; cela fait un feed-back. Il faudrait les replacer.

M. Chevette: M. le Président, ce sur quoi je m'appuie, c'est ceci: Nous avons adopté l'article 8 du projet de loi 45. Cela bourdonne quand même.

Le Président (M. Marcoux): On va essayer à nouveau. M. le député de Joliette-Montcalm.

M. Chevette: Je reprends mon explication, M. le Président. J'ai dit que l'article 8 du projet de loi 45 a été adopté. Cet article 8 avait pour objectif de bien préciser quel était le processus que devaient suivre les associations de salariés pour être dans le cadre d'une grève légale.

Ici, on introduit à l'article 35, le paragraphe 46 de l'ancien Code du travail, une addition encore nouvelle qui vient modifier l'article 8, déjà adopté, et, à partir de là, comme on a carrément réglé ce mécanisme à l'article 8, c'est irrecevable. Ce serait une façon détournée d'ajouter une dimension à quelque chose qui est déjà réglé, ajouter dans le cadre d'un article qui a pour objectif de définir uniquement des délais pour l'obtention d'un droit et non pas les modalités de se conformer à ce droit. C'est ce que fait l'amendement du député de Saint-Laurent et c'est réglé à l'article 8.

Le Président (M. Marcoux): Est-ce que d'autres membres ont quelque chose à ajouter sur la recevabilité?

M. Johnson: M. le Président, j'aimerais également, brièvement, discuter sur la recevabilité.

En fait, on a bien vu, à l'article 8 du projet de loi 45, introduisant les articles 19a et suivants, que le vote secret et l'avis donné quant à la décision par le syndicat de faire grève à un moment donné ne devait en aucune façon être considérés. C'est pour cela qu'on a bien spécifié dans le texte "informe le ministre", pour enlever toute ambiguïté possible. On a bien spécifié à cet endroit qu'il ne s'agissait pas de rendre la grève légale ou illégale en fonction des articles 19 et suivants. Quand je dis "légale" ou "illégale", je le dis entre guillemets, dans la mesure où cette notion n'existe pas au code. Ce qu'on sait cependant c'est que l'article 46 du code est l'article fondamental quant à la définition de l'acquisition du droit de grève. Or, le député de Saint-Laurent, en introduisant son amendement, additionne en fait un élément fondamental quant à la notion d'acquisition du droit de grève, un peu partout ailleurs, et particulièrement avec les dispositions anti-briseurs de grève qui prévoient que c'est dans le contexte d'une grève où on a respecté les délais prévus au code pour les fins de son déclenchement. Donc, l'intention du législateur est évidente, à travers 19, 97 et 46, qu'il ne s'agit pas de rendre une grève "illégale" — entre guillemets, encore une fois, par interprétation judiciaire — du seul fait que le vote secret n'ait pas été pris. Une grève est considérée comme "légale" ou "illégale", en vertu de 46, point, et du respect des dispositions de 46 ainsi que des articles de concordance avec 46, dans la mesure où on fait appel à des délais: 21, etc.

Je pense qu'à ce titre l'amendement du député de Saint-Laurent est irrecevable puisqu'il introduit, en fonction de notre règlement, un élément qui est contraire à l'objet du projet. Je pense que ce sont les articles 154, si je ne m'abuse, M. le Président, 70 et 143. A ce titre, M. le Président, je vous demanderai de déclarer irrecevable l'amendement du député de Saint-Laurent.

M. Forget: M. le Président, sur la recevabilité, je diviserai mon argumentation en deux parties. Une partie relative à l'article 8, paragraphe 19b, deuxième alinéa, et l'autre partie portant spécifiquement sur l'article 46.

L'article 8, paragraphe 19b, deuxième alinéa dit simplement que "si l'association est autorisée à déclarer la grève, elle doit en informer par écrit le ministre dans les quarante-huit heures qui suivent le scrutin", obligation, M. le Président, qui en tout état de cause demeure intacte. C'est une information qui suit l'autorisation, qui suit le scrutin et, indépendamment des conséquences qu'on veut attacher à cette décision ou à ses effets, même si l'association ne se prévaut jamais de cette autorisation, l'obligation est quand même là que dès qu'il y a eu un scrutin portant sur une autorisation de grève, le ministre doit en être avisé. On ne préjuge en rien de ce qui va suivre par après. C'est ouvert complètement, et d'affirmer à une époque ultérieure que tel ou tel geste, avant d'intervenir, que ce soit la grève, que ce soit, si on en avait, un article disant: Avant de signer une convention collective il faut que le bureau ou le conseil d'administration de l'association de salariés soit autorisé par une résolution adoptée aux deux tiers du conseil d'administration ou du bureau syndical, ce serait parfaitement légal. Autrement dit, pourvu qu'on lise strictement 19b, deuxième alinéa, on ne s'empêche pas de décréter, dans d'autres parties du Code du travail, des conditions ou des restrictions ou des modalités supplémentaires. Tout ce que 19b dit, c'est qu'il doit y avoir un scrutin quand il y a une décision d'aller en grève et, dans les 48 heures qui suivent le scrutin, qu'on décide ou non d'aller en grève, il faut avertir le ministre qu'on a voté de cette manière-là. Cela ne préjuge en rien qu'on doive aller en grève, qu'on ne doive pas y aller, cela ne préjuge en rien qu'on ne doit pas donner un avis. D'ailleurs, on vient de voir des articles où on dit: Une association de salariés qui veut négocier doit donner un avis.

Si on se réfère à l'argumentation du député de Joliette-Montcalm, comme il y a eu un vote de grève, il deviendrait irrecevable et inacceptable de prévoir des avis, puisque c'est mettre des conditions supplémentaires à l'exercice du droit de grève. Pas du tout, il est tout à fait normal et logique, une fois que la grève est dûment autorisée, et qu'avis que cette autorisation a été donnée au ministre, et il y a des tas de dispositions qui déterminent les modalités d'exercice de cette autorisation.

Jamais l'article 8 n'a eu pour but de dépasser la phase d'autorisation. L'exercice du droit de grève, on en parle ailleurs, ce n'est d'ailleurs pas le but de l'article 8; le but de l'article 8 est de déterminer les modalités en vertu desquelles une association de salariés donne une autorisation. Ce qu'elle en fait après, c'est déterminé par d'autres articles, les articles 40, 40a, 40b, 41, 42, 46, c'est la façon d'utiliser cette autorisation.

Quand on arrive à l'article 46, on dit effectivement que le droit à la grève qui est pourtant au-

torisé en vertu de l'article 19b est astreint à certaines obligations telles que l'écoulement des délais de 90 jours, à partir des moments où l'avis a été donné, pas l'avis de l'article 19b, un autre avis, l'avis donné en fonction de l'article 40 du Code du travail.

Donc, c'est tout un autre processus qu'on aborde à l'article 46. Quant à l'article 8, on disait donc quelles sont les modalités d'autorisation; maintenant, une fois qu'on est muni de l'autorisation, l'article 46 et ceux qui précèdent disent comment on met en oeuvre cette autorisation. En arrivant à l'article 46, on dit donc que le droit à la grève est acquis après l'écoulement d'un délai, et le but de l'article est effectivement de déterminer à quelle condition l'exercice du droit de grève est régulier.

Il est clair qu'il y a des conditions à cet exercice, des conditions qui n'ont rien à voir, encore une fois, avec l'autorisation de l'article 19b, et le sens de l'article n'est pas de faire telle ou telle modalité, c'est qu'il y ait effectivement des modalités à l'exercice du droit de grève.

Donc, le fait d'en ajouter une ou d'en retrancher une ne change en rien l'objet de l'article, c'est simplement une variation sur un thème qui est déjà inscrit dans la loi, variations qui peuvent être multiples; on peut imaginer toutes sortes de modalités, on pourrait dire qu'il doit y avoir un deuxième avis déposé au greffe de la Cour Supérieure, on pourrait tout imaginer. Enfin, il n'y a pas de restriction, seulement l'imagination donne des limites à ça. Mais le principe ne serait jamais affecté, c'est que l'exercice de la grève est soumis à des conditions.

Mon amendement respecte parfaitement l'esprit de l'article 46. On énonce un principe qui est que, outre l'écoulement du temps, outre le fait qu'il y a eu un certain délai, 90 jours, depuis des avis donnés en vertu de 40, 40a ou 40b, on peut très bien imaginer d'autres conditions. Cela ne répugne pas du tout, c'est dans le même esprit que 46.

Il pourrait y avoir 60 conditions. Dans le texte de loi, il y en a une; c'est l'écoulement d'un certain délai. On pourrait en ajouter 60 et cela demeurerait quand même fondamentalement le même genre d'article. Si on avait un amendement qui ajoutait 59 modalités, cela ne serait pas étranger au principe de la loi. Ce serait dans le même esprit. L'esprit d'une loi ou d'un article ne se détermine pas à un décompte du nombre de conditions. On ne fait qu'ajouter une condition.

La condition, c'est d'établir une concordance. On dit: Parmi toutes les conditions qu'on peut imaginer, il y en a qu'on peut inscrire par référence à d'autres articles. Les autres articles ont une existence et une application indépendantes. On peut très bien aussi leur faire jouer un rôle ancillaire dans l'application de l'exercice du droit de grève. Ce rôle, c'est de dire effectivement: Quelle que soit la validité de l'autorisation qui est intervenue à 19b, quelles que soient les règles qu'on a pu imposer quant à l'avis qui devait suivre un vote au scrutin secret pour autoriser la grève, au mo-

ment de l'exercer, il faut que cela ait été précédé par ce genre de chose. Tout comme on dit qu'il faut que cela ait été précédé de l'avis à 40a ou 40b. Rien de plus.

Cela ne qualifie en rien la procédure d'autorisation. L'autorisation qui a été donnée à 19b existe par elle-même, elle est valable par elle-même. Elle peut aussi ne pas être utilisée. Un syndicat peut être autorisé et ne pas vouloir l'utiliser. Quand il arrive à l'utilisation, ce n'est pas 19a, 19b, 19c, qui sont pertinents, c'est 46. L'article 46 comprend des modalités nouvelles selon notre amendement, mais qui ne sont en rien d'un ordre différent, d'un ordre de pensée différent de celles qui sont déjà là.

Il n'y a rien de plus contraignant dans le fait qu'il faut que ce soit précédé d'un vote au scrutin secret que lorsque l'on dit qu'il faut que ce soit précédé d'un avis délivré en vertu de l'article 40a ou réputé avoir été délivré en vertu de 40b. Ce sont deux formalités de même nature au point de vue de l'article 46.

Pour ces raisons, quand on regarde l'article 8 incorporant les différents amendements, 19a, 19b, etc., il n'y a rien qui a été préjugé quant à l'utilisation qu'on ferait d'un droit ou d'une autorisation qu'on acquiert d'aller en grève. Quand on arrive à 46, on a un principe qui est déjà affirmé, soit que l'exercice du droit de grève est restreint par des modalités. Qu'on en ajoute une ou qu'on en retranche une, cela demeure le même article. On ne change pas son sens, on ne change pas sa nature. Pour toutes ces raisons, je pense que l'amendement est éminemment recevable.

M. Johnson: M. le Président, si vous permettez...

Le Président (M. Marcoux): Sur la recevabilité toujours?

M. Johnson: Oui. Ou est-ce que vous considérez que vous êtes suffisamment informé?

Le Président (M. Marcoux): Un instant. Est-ce que l'Union Nationale veut se prononcer sur la recevabilité de l'amendement?

M. Russell: M. le Président, je pense bien que ce n'est pas un droit de réplique qu'a le ministre; s'il veut parler avant, je n'ai pas d'objection, mais je veux intervenir.

M. Chevrette: Des arguments additionnels.

Le Président (M. Marcoux): Sur la recevabilité. C'est parce que je voudrais entendre le point de vue de chaque parti avant de donner la parole au ministre...

M. Russell: M. le Président, je pense que l'article 70 est assez clair là-dessus. Si on le lit, il dit: "Il est irrecevable, si son effet est d'écarter la question principale sur laquelle il a été proposé et il en est de même d'un sous-amendement par

rapport à un amendement principal". Actuellement, cela n'écarte pas la question principale. Je pense que cet amendement est recevable. Il est conforme au règlement et je pense que dans les circonstances actuelles on peut le recevoir.

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

M. Johnson: M. le Président, l'amendement du député de Saint-Laurent... Je vous référerai aux articles 70 et 158 du règlement de l'Assemblée. Qu'est-ce qu'on a devant nous? On a, à un article du code qui est introduit par le projet de loi 45, l'article 46 du code qui prévoit quels sont les critères nécessaires pour l'obtention du droit de grève. C'est là qu'est défini fondamentalement le droit de grève. C'est à l'article 46. Je pense que, le député de Saint-Laurent l'a dit lui-même tout à l'heure, les articles 19a, b, c, d et suivants n'ont rien à voir avec cela, ce sont des modalités à l'intérieur du processus au niveau du syndicat pour décider qu'à un moment donné, il exercera ce droit. Le droit est confié par l'article 46.

Or, dans l'amendement du député de Saint-Laurent, on ajoute un élément pour que ce droit devienne un droit et, en ce sens, à mes yeux, le fait d'ajouter cet élément va à l'encontre de l'objet qui est en discussion à l'article 158.

Deuxièmement...

M. Forget: Le ministre me permettrait-il...

M. Johnson: Oui.

M. Forget: C'est un droit à l'article 46, je suis d'accord avec lui, mais ce n'est pas un droit inconditionnel, c'est un droit qui est conditionnel à l'épuisement d'un délai.

M. Johnson: Au respect des délais, c'est cela.

M. Forget: C'est déjà un droit conditionnel.

M. Johnson: D'accord, le droit est conditionnel à l'épuisement d'un délai. Ici, le député de Saint-Laurent veut y ajouter aussi une disposition dans le sens que ce droit soit conditionnel également au respect des prédispositions concernant le vote secret. Cela, au départ, à mon avis, est étranger à l'objet de la motion, qui est l'article 35, quand il modifie l'article 46 du code.

Deuxièmement, on voit dans l'amendement du député de Saint-Laurent un élément tout à fait nouveau qui s'appelle les dernières offres de l'employeur. Or, c'est une notion qui est absolument étrangère à tout le projet de loi 45, que les dernières offres de l'employeur. Il n'y a aucune mention où que ce soit et, si j'ai bonne souvenance...

Le Président (M. Marcoux): Sur ceci, je vais vous arrêter, en vous demandant si vous n'êtes pas plutôt en train, dans votre dernier membre de phrase, de parler sur le contenu de l'amendement?

M. Johnson: Non, M. le Président, ce que je dis, c'est que cela invoque une notion...

Le Président (M. Marcoux): Jusqu'à votre dernier membre de phrase, je crois que vous parliez sur la recevabilité.

M. Johnson: Je continue, M. le Président, si vous permettez, de parler sur la recevabilité en ce sens que j'apporte un argument sur la non-recevabilité en invoquant le fait que la notion de dernières offres de l'employeur est tout à fait étrangère au projet de loi 45. C'est une notion nouvelle. On n'en parle nulle part dans le projet de loi 45. On l'introduirait ici, à l'article 46, deuxième raison pour laquelle, à mes yeux, cet amendement serait irrecevable, puisqu'il est étranger, pour une deuxième fois, à l'objet de la motion.

Troisièmement, je pense que nous avons disposé, en termes de contenu, d'une notion comme le scrutin secret dans les dix jours précédant la grève ce qui est également un élément nouveau. C'est non seulement une modalité, mais c'est un élément nouveau de dire qu'un scrutin doit avoir lieu dix jours avant la grève.

Nous avons déjà battu une motion d'amendement du député de Saint-Laurent, alors que nous étions à l'étude des articles 19a et suivants, effectivement pour introduire un délai entre le déclenchement et le vote de grève. Pour ces trois raisons, ainsi que celle que j'ai évoquée plus tôt, je soumets respectueusement que vous devez déclarer cet amendement irrecevable en vertu des articles 70, 158 et 157 ou 159, si je ne m'abuse, de notre règlement.

M. Chevette: J'ajouterai l'article 154, deuxième alinéa, où il y a eu une décision formelle de prise dans le cadre de la loi 67, étude article par article, je crois que c'est mercredi dernier. Vous regarderez, en deuxième lecture, il n'a jamais été question de la fameuse obligation pas d'aviser, comment dirais-je, le mot ne me vient pas, mais il n'y a pas de principe de dernières offres patronales introduit dans le bill 45. Donc, le deuxième alinéa de l'article 154 est précis.

Le Président (M. Marcoux): Je suis à la veille d'être surinformé. Rapidement, Mme le député de L'Acadie, d'abord, qui attend patiemment depuis quelques minutes, et M. le député de Saint-Laurent.

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, vous avez rappelé au ministre qu'il discutait sur le contenu, plutôt que sur la recevabilité. Je pense que vous avez tout à fait raison, parce qu'il me semble que le ministre ait confondu le contenu des dispositions avec les dispositions additionnelles que le député de Saint-Laurent veut ajouter à celles qui existent déjà quant à la possibilité de l'exercice du droit de grève. Quand on dit les offres globales, c'est une nouvelle notion. Je pense qu'on discute sur le contenu de la disposition. Peut-être qu'elle n'est pas bonne, que c'est une notion que vous ne voulez pas introduire. C'est une autre affaire, mais cela est sur le contenu et non pas sur des dispositions additionnelles qui font l'objet de l'amendement du député de Saint-Laurent.

M. Forget: M. le Président, brièvement, le ministre et le député de Joliette-Montcalm ont fait allusion à l'idée que la question des dernières offres, c'était un concept nouveau ou un principe nouveau dans la loi. Il faut faire attention de ne pas mélanger les choux et les raves. Si, chaque fois qu'un mot nouveau est apporté dans un texte d'amendement, un mot nouveau qui, malgré tout, apparaît dans le dictionnaire, et qu'on dise: Ah! attention, voici un principe nouveau, il va falloir faire attention drôlement à l'usage des mots et utiliser seulement des mots très connus et très habituels. On ne fait pas allusion à des principes quand on parle des dernières offres. Les dernières offres sont les dernières offres avant qu'on ne prenne le vote. Dans le fond, c'est un concept qui doit être entendu dans le sens ordinaire des mots. Quand on appelle les gens à se prononcer par un scrutin sur des offres qui varient dans le temps, évidemment, on les fait se prononcer sur les offres les plus récentes, pas sur les offres qui sont périmées. C'est tout ce que cela veut dire. Ce n'est pas un principe. C'est une expression tout simplement de sens commun. Je pense qu'il n'est pas question de faire appel à des principes. C'est simplement la désignation des choses. Là-dessus, comme on a aussi évoqué des précédents, le précédent qu'on a évoqué, c'était celui d'une irrecevabilité dans une autre commission; je devrais dire que c'est une analogie avec une décision que vous avez vous-même rendue et que j'ai acceptée avec un certain moment de mauvaise humeur, à l'époque.

Il reste que ce n'est pas plus étranger à l'article 46 de parler d'une condition additionnelle qu'il n'était étranger à la notion de précompte syndical de parler du "duty of fair representation." C'est même moins étranger, s'il y a quelque chose, s'il y a une question de degré dans l'étrangeté.

Le Président (M. Marcoux): Je suis suffisamment informé...

M. Johnson: Je voudrais simplement ajouter, M. le Président, pour les fins du journal des Débats, que je dépose ce document puisque le député de Saint-Laurent aurait raison de se demander quels sont les papiers que je passe à la présidence. M. le Président, j'ai déposé devant vous le procès-verbal de notre commission qui date de je ne sais plus quel jour et qui se lit comme suit: Le député de Saint-Laurent présente une motion de sous-amendement qui se lit comme suit: "Que le premier alinéa du paragraphe 19b de l'article 8 soit modifié en ajoutant à la fin de l'alinéa la phrase suivante: Le scrutin doit avoir lieu au plus dix jours avant le déclenchement de la grève."

Or, cette motion de sous-amendement a été battue et le contenu de cette notion se retrouve dans la motion actuelle du député de Saint-Laurent.

M. Forget: Non, pas du tout. Si vous me permettez, puisqu'on persiste à apporter des faits nouveaux ou des arguments nouveaux, M. le Président, il est vrai que cette motion a été battue et je m'attendais plutôt, dans l'argumentation du mi-

nistre, qu'on nous apporte cet argument. Le délai qui a été battu, la motion qui a été battue était que le scrutin ait lieu pas plus de dix jours avant la date effective de la grève. C'est une question de chronologie dans la tenue du scrutin, pour que le scrutin soit valable. C'est une notion qui effectivement a été battue mais qui n'a rien à voir avec la notion que le scrutin, quel qu'il soit, doit avoir précédé régulièrement la grève avant qu'on exerce le droit à la grève de manière légale.

C'est une question de légalité de la grève et, dans l'autre cas, c'était une question de chronologie pour la date à laquelle le scrutin va être tenu. Ce sont deux notions complètement différentes. Elles n'ont absolument pas de rapport l'une avec l'autre. Parce que, quelle que soit de toute façon la chronologie selon laquelle on prend un scrutin et on acquiert le droit à la grève en fonction de 19b, il reste que le problème est tout différent quant à la légalité de la grève. Encore une fois, même en adoptant cet article, cela n'avait pas d'implication directe pour l'article 46. On aurait pu très bien l'accepter et, malgré tout, l'amendement pour l'article 46 aurait quand même été nécessaire. Parce que tout ce qu'entraînait l'adoption de cet amendement dans l'esprit de l'article 8, c'était une pénalité selon la section 8 du Code du travail par une poursuite sommaire par le procureur général. Donc, on voit manifestement que même en adoptant l'amendement, s'il avait été adopté, il aurait quand même fallu adopter un amendement à l'article 46 pour obtenir l'effet que nous cherchons maintenant à obtenir.

Donc, on voit très bien que les deux idées n'ont aucun rapport.

Mme Lavoie-Roux: Il a laissé parler tout le monde.

M. Jolivet: Il a déclaré tout à l'heure qu'il était assez informé.

Le Président (M. Marcoux): Toutes les interventions se sont succédé à une telle vitesse. Qu'il est difficile d'entreprendre une commission en plein milieu. Je crois que l'amendement serait recevable si on y supprimait l'idée qui a déjà été battue, l'amendement qui a déjà été proposé, à savoir de mettre que le scrutin doit avoir lieu au plus dix jours avant le déclenchement de la grève, et de simplement maintenir l'idée qu'après le rejet global des dernières offres de l'employeur par scrutin secret, cette idée, comme telle, n'ayant pas déjà été discutée, pourrait être retenue.

La deuxième partie "et après la tenue d'un second scrutin secret où une majorité des salariés concernés s'est prononcée pour le déclenchement de la grève"... En fait c'est presque une concordance. Or, tel quel, je devrai juger l'amendement irrecevable, parce qu'une partie de l'amendement que vous proposez a déjà été rejetée.

M. Forget: Est-ce que vous nous permettez, M. le Président, de biffer les mots qui sont en discussion dans cet amendement parce que ça

donne le même effet, qu'on les inclue ou pas, ce n'est pas matériel, c'était une référence peut-être superflue. S'ils causent un problème d'acceptabilité, on n'y tient pas parce que ce n'est pas essentiel.

Le Président (M. Marcoux): Je n'ai pas à accepter ou refuser, une fois que j'ai refusé l'amendement, tel que vous l'avez proposé. Comme vous avez encore le droit de parole et de nombreuses minutes devant vous, vous pouvez revenir avec un amendement qui respecterait ce que j'ai édicté.

Mme Lavoie-Roux: Les règles de...

M. Forget: Je vois.

Le Président (M. Marcoux): La chose la plus simple, c'est d'accepter l'amendement que vous proposez en biffant: "dans les dix jours précédant la grève."

M. Forget: Je vous remercie, M. le Président. Je fais donc motion pour amender l'article 46 en — je ne le relirai pas — biffant tout simplement ces mots.

Le Président (M. Marcoux): Vous avez la parole.

M. Forget: M. le Président, étant donné que nous avons eu l'occasion d'aborder une large partie de ce débat, inévitablement, à l'occasion du débat sur la recevabilité, je n'ai pas l'intention de prendre en entier le temps de parole que j'ai là-dessus; je vais être très raisonnable pour souligner qu'il m'apparaît qu'il est absolument important qu'une loi soit conçue comme un tout organique. Une loi n'est pas une série de pièces détachées et, lorsque, dans une partie, dans un chapitre de loi, on prononce que certaines procédures, certaines obligations existent, il ne devrait pas être toléré que, dans une autre partie de la loi, on dise: Il est tout à fait régulier de faire tel ou tel geste, peu importe qu'on ait ou non contrevenu à un autre chapitre de la même loi. Encore une fois, une loi, ce n'est pas une série de pièces détachées, c'est un tout qui se tient, et il est, en plus de cela, doublement difficile d'envisager que, dans le cadre d'une loi qui définit des relations, des comportements — des relations de travail sont des comportements de deux parties qui sont dans une situation de conflit et d'opposition — l'on permette à une partie qui a pu se placer dans un contexte d'irrespect de la loi, d'illégalité, de se prévaloir d'une autre partie de la même loi. Il y a quelque chose d'un peu immoral dans une situation comme celle-là où quelqu'un prend dans la loi ce qui l'avantage et met de côté ce qui ne lui convient pas. Bien sûr, on peut dire que chaque article est un article distinct et on peut violer 90 articles dans un projet de loi et se faire imposer des amendes sous 90 chefs différents et, malgré tout, s'il y a dix articles qui font notre affaire, on peut revendiquer les droits que ces articles nous donnent, mais bien

sûr, techniquement, il n'y a rien d'impossible au législateur, on sait que, le Parlement étant souverain, on peut transformer un homme en femme, on peut donc dire que quelqu'un est dans l'illégalité à un moment et, le moment suivant, on peut dire qu'on est dans la légalité. Je ne parle pas en termes stricts, juridiques, je parle en termes d'un contexte où on définit des comportements, où on cherche à faire évoluer ces comportements vers un plus grand degré de civilisation.

Je roue absolument inadmissible qu'on procède un peu comme ça, en salami, la technique du salami, chaque tranche étant détachée des tranches qui la suivent et qui la précèdent. On dit: S'il y a une tranche de pourrie, on la jette et on mange celles qui sont bonnes. Dans un salami, ordinairement, elles sont à peu près de la même qualité. Alors, s'il y a un article, s'il y a un chapitre entier qu'on ignore ou que l'on viole, c'est inadmissible parce que, dans le fond, cela se répercute sur les relations qu'on a avec l'autre partie. Comment penser qu'on peut décourager la violence qu'on peut décourager le recours aux procédures judiciaires et à toutes les tracasseries possibles, quand vous vous trouvez en face d'une partie qui ne respecte pas un chapitre de la loi et qui vient revendiquer l'application de l'autre chapitre.

Posons-nous la question nous-mêmes vis-à-vis des gens avec qui on a à transiger ou à faire affaires d'une façon ou d'une autre et demandons-nous quelle serait notre attitude si une personne avec qui on fait affaires, dans un cadre légal donné nous disait: Ecoutez, j'ai droit à telle et telle chose, alors qu'on sait pertinemment qu'elle a des obligations auxquelles elle se refuse d'obéir et qu'elle prétend séparer les deux préoccupations complètement. Notre attitude serait très agressive normalement dans des situations comme celles-là. L'argument selon lequel, si on en fait un obstacle à ce moment-là, les droits qu'on reconnaît dans le Code du travail vont être constamment mis en échec par des allégations à savoir que tel ou tel autre article n'est pas respecté, ne m'apparaît pas sérieux. Effectivement, si on est dans une situation où les gens peuvent, pratiquement impunément, se mettre en dehors de la loi, on va, au contraire, encourager la procédure, les attitudes de plaideurs, le recours à tous les moyens légaux et illégaux.

C'est trop humain, cette réaction, pour qu'on l'ignore et qu'on pense qu'on va faire des compartiments étanches à l'intérieur du Code du travail. C'est un tout organique et il faut que chaque partie s'interprète et s'applique en fonction de toutes les autres. Ce ne sont pas du tout des traquenards qui sont tendus. Je comprends la position du ministre. La position du ministre est inconfortable là-dessus parce qu'il a choisi la voie d'une réglementation des votes et des scrutins à l'intérieur de la loi, toujours et dans toutes les circonstances, plutôt que d'envisager cela comme une méthode d'exception. On ne reviendra pas sur cette discussion-là, M. le Président, mais elle devient pertinente à ce moment-ci.

Nous lui avons dit, à l'époque, n'intervenez

pas toujours et tout le temps dans la détermination de la vie interne des syndicats, parce qu'à partir du moment où vous intervenez de cette façon-là, à partir du moment où vous prétendez faire la morale au mouvement syndical quant à la façon dont il doit tenir ses scrutins, vous perdez, comme législateur et comme administrateur de la loi, comme gouvernement, votre innocence en quelque sorte. Vous ne pouvez plus prétendre logiquement, comme législateur, si ces lois sont violées, qu'elles ne le sont pas. Comme législateur, cela vous commande d'en tenir compte dans d'autres parties du Code du travail.

Là, on veut avoir son gâteau et le manger. On veut faire la morale dans une partie de la loi et on se dit: Si la morale que l'on édicté n'est pas respectée, on va malgré tout l'ignorer dans une autre partie de la loi. Ce n'est pas comme cela que cela fonctionne. Quand on a fait son lit pour faire la morale — je m'excuse d'utiliser cette expression-là, mais c'est largement cela malheureusement qu'on fait dans l'article; on fait la morale et de façon fort peu efficace, à mon avis, et largement futile — il faut vivre comme un moralisateur; il faut être moral partout. Il faut tenir compte de cette intention et de ce message de moralité dans toutes les autres dispositions. Autrement, on va engendrer plus de problème qu'on va en créer.

On crée dans la loi une expectative de la part de l'opinion publique. Auprès des employeurs, on va créer une impression, qu'on va malheureusement renforcer dès l'adoption du projet de loi, en disant: Voyez, maintenant, on a eu le courage d'adopter des dispositions. On va dire cela aux employeurs — évidemment, on ne le dira pas aux syndicats avec autant de force — on a eu le courage d'édicté des règles de moralité interne pour les syndicats. Mais les patrons vont s'attendre que la marchandise soit livrée dans toutes les circonstances et vont demander au ministre de la livrer. Et le ministre sera incapable de la livrer. Non seulement sera-t-il incapable de la livrer à cause des façons qu'il a prises de mettre en vigueur les dispositions de morale interne, mais il sera incapable de la livrer parce que, dans l'application des autres articles de la loi, il veut ignorer l'irrespect de la première partie. Il veut scinder le projet, il veut le traiter en pièces détachées.

Ce n'est pas possible de traiter un projet en pièces détachées, pas un projet de loi, pas une loi comme le Code du travail qui traite de comportements, qui essaie de régir des comportements. Parce que les comportements ne sont pas en pièces détachées. Les gens ne se font pas des compartiments en disant: ça, c'est la partie des scrutins et on fait toutes sortes d'affaires là, mais ça n'affectera pas le reste du comportement, ni chez nous, ni chez les autres, ce n'est pas vrai.

Tout ça, c'est un tout, ça se tient. On a fait son lit et bien, on va vivre avec. Mais ça, c'est la première implication. Les grèves qui vont se déclencher irrégulièrement — il n'y en aura peut-être pas beaucoup, il s'agit qu'il y en ait une pour qu'on en fasse la démonstration — on va s'attendre que cela ait des implications au niveau de processus de

grève lui-même. Comme cela ne peut pas en avoir si notre amendement n'est pas accepté, à ce moment-là, on peut avoir plus de violence qu'on en a dans le moment. Je ne le souhaite pas, je serai le premier à le déplorer. Mais ce serait être aveugle que de ne pas voir que c'est ça qu'on a au bout du nez.

On crée des attentes de plus grande paix sociale, de plus grande moralité, dans un domaine où ces attentes risquent d'être déçues. Qu'on mesure adéquatement l'importance et les conséquences d'une déception, parce que s'il y a un domaine où il ne faut pas laisser croire aux gens qu'on peut faire mieux, malheureusement — parce que si on peut faire mieux, tant mieux, on verra — mais s'il y a un domaine où on ne peut pas faire de promesses en l'air, c'est bien celui-là.

A mon avis, il faut être très modeste, il faut être très modeste et très mesuré. On ne prend pas les moyens d'être modeste dans le moment. On prend, dans la question des votes de grève, des moyens très ambitieux de faire naître des attentes; dans d'autres sections — on y reviendra plus tard, la section anti-scab, à la fin — on fait naître des attentes. Le propre des attentes, comme toute l'histoire de l'après-guerre nous le démontre du côté de la prospérité, etc, est de faire naître des espoirs et, dans le fond, les espoirs sont plus grands que les possibilités de les satisfaire. C'est presque toujours le cas, c'est explosif, des attentes.

Une des occasions où ça va exploser, c'est dans le domaine des grèves légales et illégales. On a ajouté, sans le savoir, j'ai bien peur, une occasion de plus pour que les gens se lancent des accusations de grève illégale dans le cas des grèves — je parle des grèves parce que les votes s'appliquent aux grèves pas aux lock-outs.

A mon avis, on joue à l'apprenti sorcier dans tout ça. C'est pour attirer l'attention du ministre là-dessus que nous présentons cet amendement, ce n'est pas un traquenard, c'est, au contraire, la conséquence d'un choix que nous n'aurions pas fait, de légiférer sur les votes de cette façon, pas de la façon universelle et globalisante qui a été utilisée par le gouvernement, mais comme il a fait ce choix, il doit vivre avec les conséquences. Nous ne faisons que mettre en face de lui les conséquences de ses options premières.

Le Président (M. Marcoux): M. le député de Joliette-Montcalm.

M. Chevette: Je serai contre l'amendement, M. le Président, parce que j'aurais pu, encore une fois, invoquer l'irrecevabilité, à cause du terme, "les salariés concernés", parce que les salariés concernés, ce n'est pas tout le monde qui a le droit de vote, parce qu'ils peuvent ne pas être membres du syndicat. Quand on parle de salariés concernés, ce sont tous les salariés touchés par l'unité d'accréditation. Ce point a été réglé, encore une fois, au tout début des travaux en commission. Je ne l'ai pas fait au début, c'est seulement pour vous montrer encore une imprécision qui la rend irrecevable.

Deuxièmement...

Mme Lavoie-Roux: ... M. le Président?

M. Chevette: Non, je ne la conteste pas. Je n'ai pas contesté tantôt sur ce point, Mme le député de L'Acadie. Donc, je ne vise pas la décision du président.

Deuxièmement, il y a une autre dimension, dans cet article, qui pourrait aller exactement à l'en-

contre de toute l'argumentation puté de Saint-Laurent. Plus tu introduis de détails techniques à l'intérieur d'un cheminement pour en arriver à la prise d'un vote ou d'une décision ou de rendre légale une situation, plus tu compliques sur le plan technique, plus tu peux avoir des illégalités, des grèves illégales uniquement à cause d'un cadre trop technique. Lui-même argumentait dans le sens contraire tantôt. Pourtant, c'est la pratique qui nous dit ça.

Deuxièmement, je pourrais lui dire que de nombreuses grèves ont eu lieu précisément parce qu'on n'a pas eu d'offres à la table de négociation et le député de Saint-Laurent demande qu'on se prononce en faveur d'un rejet global sur des offres avant d'aller en grève, alors qu'il y a des grèves qui éclatent parce qu'on n'a pas d'offres. Ecoutez une minute, je l'ai vécu, on se retire de la table de négociation parce qu'on n'a pas d'offre et on dit aux gens: Est-ce qu'on fait la grève? On n'a pas d'offres. Il faudrait voter sur des offres et on n'en a pas. C'est une technique du genre. Ce n'est pas cela qui est marqué.

Je prétends que l'esprit de l'article 46, c'est de définir quelle est la date précise à laquelle on aura le droit à la grève, et non pas de définir des modalités qui compliquent le processus pour en arriver à savoir si la grève a été faite selon les normes à l'intérieur des règlements du syndicat. C'est vraiment un moyen détourné, cet amendement. Ce n'est pas cela qu'on veut régler par cela. On s'est expliqué cet après-midi, il me semble, très largement. On devrait rejeter cela et revenir à des clauses beaucoup plus sérieuses à l'intérieur du projet de loi 45, ne pas prendre un moyen détourné pour ramener du vieux qui a été battu.

M. Jolivet: M. le Président, moi non plus, je ne veux pas revenir sur votre décision de l'irrecevabilité, mais je veux argumenter cependant en tenant compte de ce qui a été rejeté dans le passé, pour nous permettre de voter contre cet amendement, en particulier sur la deuxième partie, quand on dit: Après la tenue d'un second scrutin secret où une majorité des salariés concernés se sont prononcés pour le déclenchement de la grève, ce qui donne le droit à la grève, ce qui autorise les gens à déclencher une grève.

Je fais référence à l'article 8, alinéa 19b, qui a été présenté comme amendement par l'Opposition officielle, et on lisait: Une grève ne peut être déclarée qu'après avoir été autorisée au scrutin secret. L'ayant déjà rejeté, je ne vois pas pourquoi, ce soir, on accepterait ce que l'on a refusé dans le passé. Pour cela, je voterai contre cet amendement.

Le Président (M. Marcoux): M. le député de Brome-Missisquoi.

M. Russell: M. le Président, je ne suis pas un avocat pour discuter sur la technique de cette loi et de certains de ses amendements, mais il y a un grand principe, c'est l'esprit du règlement qui nous permet de penser ensemble, de trouver une formule, la plus juste possible, pour avoir une loi qui se tient.

Actuellement, ce que nous tentons d'implanter, c'est un principe qui veut protéger les ouvriers contre certains membres de l'exécutif de syndicats, à certains moments, qui peuvent, de leur chef, les amener à une grève, sans le consentement des ouvriers, parce que, dans 90 jours, il peut y avoir beaucoup de changement dans la négociation. Les ouvriers sont au courant et ils pourraient quand même voter, qu'il y ait eu des offres ou non. S'il y a eu des offres, on votera sur les vraies offres; s'il n'y en a pas eu, il n'y a pas de changement, la grève sera maintenue par un vote secret.

Il me semble qu'un vote, ce n'est pas si coûteux pour les ouvriers. Cela leur donne le droit de parole. Sans cela, ils n'ont pas le droit de parole. Actuellement, on a un vote secret, mais pas nécessairement, parce que la grève n'est pas nécessairement illégale s'il n'y a pas eu de vote secret. Il y a simplement un appel en justice. Il y a une amende qu'on va payer.

M. Chevette: Me permettez-vous une petite question?

M. Russell: Certainement, avec plaisir.

M. Chevette: Si, à l'article 19, on exige un vote secret avant grève, avant la grève, il faut qu'il y ait un vote secret, ne pensez-vous pas que, s'ils votent oui à la grève, c'est parce qu'ils ont étudié les offres et qu'elles n'avaient pas d'allure? La logique, voyez-vous, on dit, à l'article 8 du bill 45: Les salariés doivent se prononcer par vote secret avant le déclenchement d'une grève. C'est donc dire, M. le député de Brome-Missisquoi, que, s'ils disent non à la grève, c'est parce qu'ils trouvent que les offres sont pas mal. S'ils disent oui à la grève, cela doit être parce que les offres n'ont pas d'allure.

Là, on voudrait d'abord un vote secret sur les offres globales et dernières du patron, et, s'ils disent oui aux offres, tu n'as pas besoin de ton deuxième vote. Mais s'ils disent non... Automatiquement, dans la pratique des syndicats, qu'est-ce qui se produit? Il y a un rapport qui est fait, en bonne et due forme, de la négociation. Ils vous offrent \$0.40 l'heure, on en demandait \$0.80. Qu'est-ce que vous en pensez? Cela n'a pas d'allure. Comme exécutif, tu as le droit de recommander la grève. Si les gars trouvent que cela a de l'allure, les \$0.40, ils vont voter contre la grève. Voyons. C'est de la redondance. C'est pour multiplier le nombre de traquenards pour rendre les grèves illégales. C'est uniquement de la technique, de l'intrusion dans les constitutions de syndicats.

M. Russell: Je vais simplement vous poser une question. On va procéder par questions. C'est peut-être la façon de clarifier la situation.

Je sais que je n'ai pas suivi le bill depuis le début, mais j'essaie de le comprendre du mieux possible pour pouvoir l'interpréter avec le peu d'expérience que j'ai dans ce domaine, après avoir négocié, personnellement, certains contrats syndicaux, comme patron.

Je peux vous dire que ce que dit le député de Joliette-Montcalm est parfois vrai, mais souvent cela ne l'est pas. Je pourrais vous amener... Vous avez peut-être lu les journaux de votre région pour savoir de quoi je parle.

M. Jolivet: Combien de fois?

M. Russell: Je voudrais...

M. Chevette: Dans le Code du travail actuel, le vote secret n'est pas obligatoire.

M. Russell: Non, il n'est pas obligatoire.

M. Chevette: Là, il l'est, il est voté à l'article 19.

M. Russell: D'accord. Je reviens à ceci: Actuellement, même si on ne prend pas le vote secret, il peut y avoir une grève. La grève n'est pas illégale.

M. Chevette: Pardon?

M. Russell: La grève n'est pas illégale.

M. Lavigne: Une grève sans le vote secret.

M. Chevette: Regardez l'article 19b: "Une grève ne peut être déclarée qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent le droit de vote."

M. Russell: Oui, mais s'il n'y a pas de vote secret et qu'il y a grève, la grève n'est pas illégale.

M. Johnson: C'est cela, exactement.

M. Russell: Vous avez recours au Code pénal, c'est une amende simplement.

M. Johnson: C'est cela.

M. Russell: Pour certains syndicats, \$1000 ou \$2000 d'amende, c'est quoi?

M. Chevette: Ce n'est pas un employeur un syndicat, il n'a pas d'argent.

M. Russell: Ah! M. le Président! Vous irez compter cela à d'autres qu'à moi. On sait combien on les paie par mois.

M. Jolivet: Dans votre expérience à vous comme...

M. Russell: Dans le contexte actuel, la seule chose que je pense qu'on fait ici ou qu'on tente de

faire... Je ne dis pas qu'on le fait à 100%, à la lettre, comme le voudrait le député de Joliette-Montcalm... Il y a peut-être moyen de trouver une juste mesure pour protéger, non pas les chefs syndicaux, non pas le patron, mais pour protéger ceux qui sont impliqués. Ce sont toujours les ouvriers qui paient la facture. Ce ne sont pas les chefs. C'est eux autres qu'on veut protéger.

Je pense que l'amendement du député de Saint-Laurent a sa valeur. On devrait l'étudier à fond. S'il faut lui apporter des correctifs, je suis certain qu'il va nous permettre d'en apporter. Je suis certain que le ministre veut corriger cet article. Il veut avoir la loi la plus parfaite possible pour protéger qui? Pas moi, pas le patron. Il veut protéger les ouvriers. C'est ce que veut faire le ministre du Travail,

C'est par ces amendements là qu'on va le faire, à la lumière de la discussion, pas à se cacher derrière des règlements et essayer d'ajouter des choses qui ne sont pas tout à fait correctes. Je pense qu'on va le faire calmement. C'est le but que je poursuis en siégeant à cette commission. Je voudrais être capable de m'entendre avec le député de Joliette-Montcalm. Je sais que le président est bien compréhensif et le ministre aussi, parce que j'ai travaillé avec des gens qui avaient un nom semblable à celui-là et on avait toujours trouvé le moyen de s'entendre. Je pense qu'on peut continuer à s'entendre.

Oui, cela a été peut-être dans ma vie politique des années heureuses.

M. Chevette: M. le député de Johnson, vous... J'allais dire quelque chose que je ne dirai plus.

M. Russell: Vous pouvez continuer. Je n'ai aucune objection, j'y suis habitué. J'ai près de vingt ans de vie politique, j'en ai vu d'autres. Je peux en prendre d'autres. Rien ne me surprend.

M. Jolivet: Sur la recevabilité.

M. Russell: Oui, je vais y revenir. M. le Président, je pense que l'amendement qui est fait par le député de Saint-Laurent a ses raisons d'être. Je ne dis pas qu'il est juste à la lettre. Il y aurait moyen de le cadrer à l'intérieur afin d'imposer, s'il y a eu négociation de bonne foi... pour donner une chance aux ouvriers de se prononcer avant cette grève qui est toujours la pire chose qui peut arriver. Je dis que la grève, c'est le dernier recours, mais il y en a qui s'en servent comme une épée de Damoclès pour forcer tout le monde.

Je pourrais vous dire que ce que j'ai vécu, pendant mes années en politique et en affaires, ce n'est pas toujours beau, et ce sont toujours les ouvriers qui paient. Je déplore cela et j'aimerais le corriger.

Je pense que le but, on ne le réussira pas ce coup-ci, mais je suis certain que le ministre va réviser ce code. D'ici un an ou deux, on va en avoir un autre qui sera encore mieux que cela, mais, entre-temps, si on pouvait arriver avec les... Ce

n'est pas du nouveau. Je suis certain que s'il consulte ses fonctionnaires... Ce qu'on avance là, ils ont vécu cela. Il me semble qu'on a assez de lumière pour nous aider à corriger ces imperfections avec lesquelles on va se ramasser..

Si on voulait se reprendre et dire que la grève serait illégale s'il n'y avait pas de vote secret, cela ne me ferait rien de sauter par-dessus cela, mais comme ce n'est pas le cas, on n'est pas obligé d'avoir un vote secret, on peut avoir une grève et elle n'est pas illégale. Si on corrigeait cela en disant que la grève est illégale s'il n'y a pas vote secret, je serais d'accord pour qu'on enlève cet amendement. Sinon, j'aimerais qu'on trouve une façon de l'incorporer à l'article 46.

M. Johnson: M. le Président, sur l'amendement du député de Saint-Laurent, il est très clair non seulement selon les intentions que j'ai exprimées au nom du gouvernement, mais à la lumière du débat qu'on a eu autour de l'article 19, que l'objet de l'article 19 sur le vote secret, est exclusivement de confier une obligation au syndicat à l'intérieur de sa vie interne, et qu'il n'assortit cette obligation que d'une seule sanction, qui est une sanction pénale. Il n'est pas question, ce n'est pas cela l'objet de loi, ce n'est pas l'objet de l'article 19 et cela ne doit pas être l'objet de l'article 46, à mes yeux, de rendre une grève illégale parce qu'il y aurait eu une irrégularité dans le scrutin secret. Pour cette raison fort simple, c'est qu'une grève, le droit à la grève, puisque l'article 46 traite de cela, le droit à la grève ou le droit au lock-out chez l'employeur, c'est le droit fondamental accordé par le Code du travail. Or, on dit: Comment acquérir ce droit? Il y a une façon de l'acquérir, c'est de respecter les délais prévus par le code quant à des avis qui sont envoyés.

M. Russell: Une simple question.

M. Johnson: Oui.

M. Russell: Est-ce que le ministre va admettre avec moi que la grève est le dernier recours?

M. Johnson: Absolument.

M. Russell: D'accord.

M. Johnson: Je pense que tout le monde admet cela. De façon générale, je pense que les syndiqués admettent cela, etc.. Mais c'est quand même le droit fondamental, celui qui est l'objet de plus de difficultés et pour les hommes qui la vivent et pour l'entreprise qui la subit, pour la société qui est loin d'en bénéficier, entre autres dans le cas des services publics et parapublics. C'est un droit que notre société reconnaît. A partir du moment où la société reconnaît ce droit, où elle a clairement fait ce choix en 1964 dans le Code du travail, il s'agit de faire en sorte que ce droit ne soit pas l'objet de tracasseries constantes. Or, le droit à la grève, en vertu du Code du travail actuel qu'on modifie par le projet de loi 45, simplement pour y

changer la notion des délais, puisqu'il n'y a plus de conciliation obligatoire, mais qu'il y a une conciliation volontaire, donc, il faut faire les amendements de concordance finalement, le droit à la grève, c'est fondamentalement le respect des dispositions du code quant au délai. Si on déborde de cela, et surtout si on tombe dans des notions comme celle du vote secret et ce qui l'entoure, surtout quand je vois l'amendement du député de Saint-Laurent, dans des choses aussi vagues et aussi mal définies que ce que sont les dernières offres de l'employeur, imaginons qu'il y aura clairement, si on soumet la légalité de l'exercice de la grève à des interprétations autour de ces notions, imaginons facilement qu'il y aura des contestations multiples, faciles. C'est une arme considérable entre les mains de l'employeur, puisque ces choses sont complexes, difficiles à apprécier, dépendent des circonstances, des situations. L'objet de l'article 46, ce n'est pas cela. L'objet, c'est de dire: Il y a une certaine période de temps, il y a des délais que des syndicats doivent respecter s'ils veulent exercer un droit de grève. A mes yeux, l'amendement du député de Saint-Laurent, non seulement — comme je le disais au niveau de la recevabilité, et sans contester votre décision, introduit des choses qui, pour moi, sont étrangères à l'esprit même du code, etc., je ne conteste absolument pas la décision du président, je pense finalement qu'il a pris une décision fort sage, compte tenu du type de renseignements qu'on a pu lui fournir — change toute la conception de ce qu'est le droit de grève en vertu de l'article 46 dans le Code du travail. Cette conception actuelle, celle de 1964 et des années qui ont suivi jusqu'à cette année, et cela demeure cela, au-delà de cette année, c'est qu'on impose aux syndicats de respecter certains délais. L'acquisition du droit de grève doit être le plus simple possible. A partir du moment où on introduit d'autres éléments, cela devient compliqué, susceptible de contestation, de chicanerie, de tracasserie qui pourraient être utilisés par l'employeur qui n'est pas de bonne foi ou qui est incapable de faire face à la présence d'un syndicat chez lui. Pour ces raisons, je demanderai, évidemment, que nous rejetions l'amendement du député de Saint-Laurent.

Le Président (M. Marcoux): Mme le député de l'Acadie.

Mme Lavoie-Roux: Le député de Notre-Dame-de-Grâce a demandé de parler avant.

Le Président (M. Marcoux): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce.

M. Mackasey: J'ai été impressionné par la contribution du député de Joliette-Montcalm, en toute sincérité. Comme il l'a souligné, le but de l'article 46, c'est de faire la distinction entre une grève légale et une grève illégale. C'est simple, une grève légale, c'est une grève après une période de 90 jours de négociations, basé sur la première journée qui est fixée par la loi selon un

avis au ministre. Après 90 jours, si le syndicat veut aller en grève, c'est son droit. C'est légalement son droit. D'accord? Complètement d'accord. Mais nous avons un président; il faut accepter sa décision sans réserve. Il a dit: Quand même, cet amendement relève de l'article 46.

Après avoir écouté les arguments de plusieurs membres, le président a dit que l'amendement du député de Saint-Laurent relève de l'article 46. Peut-être, si ce n'était pas seulement un amendement, mais une révision complète du code, qu'on trouverait la substance de l'amendement dans une autre section. Je pense que le député de Saint-Laurent est d'accord. Je sais que le député de Joliette-Montcalm est même d'accord. Si c'est une révision complète et pas seulement des amendements, la substance de l'amendement serait ailleurs, d'accord. Mais ce n'est pas une révision; ce sont des amendements.

Le député de Saint-Laurent fait un travail monumental depuis le début de cette commission. Il travaille jour et nuit à ses amendements. Sa contribution est positive. M n'y a pas grand choix où et à quel article il va attacher un amendement, parce que, comme le député de Joliette-Montcalm l'a souligné avec raison, ce sont seulement des amendements au Code du travail en attendant, naturellement, une révision plus complète. Cela empêche un peu l'Opposition, c'est une restriction, si vous voulez, pour nous d'introduire... Je vais attendre un peu. Ils sont bien occupés là. Quand ils auront fini, je vais continuer. C'est M. le Président qu'il faut convaincre, pas mes collègues.

Le Président (M. Marcoux): Vous pouvez continuer de parler à la présidence. Je leur transmettrai votre message.

M. Mackasey: Ecoutez, c'est seulement de la politesse de ma part. Je sais ce que c'est. Souvent, un député doit dire au ministre: il y a 33 autobus et 2000 citoyens dehors. C'est défendu d'entrer à l'Assemblée nationale. Il y a 500 policiers dans la cave ou quelque chose comme cela. C'est quelque chose d'important. En attendant...

Mme Lavoie-Roux: Est-ce qu'il y en a avec leurs bâtons de hockey?

M. Mackasey: Non, madame. Cela arrivait du temps du Parti libéral. On a changé de gouvernement!

Mme Lavoie-Roux: Il paraît qu'il y a beaucoup de joueurs de hockey en bas.

M. Mackasey: Impossible! Cela arrivait seulement dans le temps de Bourassa.

M. Russell: Au temps de Bourassa?

M. Mackasey: Au temps de Bourassa, cela arrivait, mais cela n'arrivera pas avec les amis des ouvriers. Je suis convaincu que les portes sont ouvertes...

Mme Lavoie-Roux: Ce sont les Nordiques qui viennent d'arriver.

M. Mackasey:... et que les syndicalistes ont le droit, comme citoyens, de s'asseoir ici et d'écouter nos discussions. C'est la démocratie.

M. Chevrette: Revenez à l'amendement.

M. Mackasey: Je vais y revenir parce que cela allait bien jusqu'à l'interruption. Sans interruption, cela va bien. D'accord. Le député de Saint-Laurent a un amendement et il n'a pas tellement de choix pour attacher son amendement. J'ai été vraiment impressionné par l'article 46 qui décidera ce que c'est une grève légale.

C'est clair et c'est surtout une amélioration sur les lois existantes et, moi-même, je suis tombé dans la trappe, comme cet après-midi, en regardant les articles 40 à 46 de l'ancien code plutôt que comme ils sont amendés. J'ai exprimé mes regrets au ministre cet après-midi, mais vous avez souligné que, d'après votre expérience, — et vous en avez, je dis cela sincèrement — ce qui arrive souvent durant une période de négociation... Vous avez souligné votre expérience et mon collègue à gauche en a souligné d'autres — mais le but, peut-être pas la phraséologie, mais le but, la substance de l'amendement est simple et logique de la part du député. Ce qu'il veut dire, je pense, j'espère, c'est que ceux qui font les négociations de bonne foi pour les syndicats — et c'est dommage que tout le monde pense que les syndicats sont tous des bandits; au contraire, d'après mon expérience, souvent ce sont les patrons qui sont des bandits, pas les syndicats. Il est rare que le patron n'ait pas l'avantage à la table des négociations: les avocats, les finances, etc.

Il est rare que les syndicats veulent une grève, c'était toujours plus facile d'éliminer la possibilité d'une grève et d'en arriver à une entente avant la fin d'une convention collective. Il est plus difficile de régler une grève, I think you have called it preventive mediation. Mais, c'est fort possible et ça arrive, M. le député de Joliette-Montcalm, que l'équipe de négociation d'un syndicat arrive un beau dimanche après-midi et dise aux membres d'un syndicat: On a fait notre possible, voilà l'entente que le patron est prêt à accepter — la convention si vous voulez — on vous la soumet avec la recommandation de l'accepter... ou de la rejeter ou aucune recommandation du tout. N'est-ce pas que ça arrive? Là, par un scrutin secret, selon la constitution du syndicat — le scrutin secret, c'est de la faiblesse de la part du ministre, il n'a pas décrit ce qu'est un scrutin secret. Je l'accepte en attendant. Le scrutin secret c'est un scrutin secret selon la constitution d'un syndicat, mais pas selon le code. C'est la faiblesse dans quelques syndicats, mais quand même, on va dire que c'est correct, on va accepter la constitution. Alors, M. le député, on demande aux 500 ou 1000 membres d'accepter ou de rejeter les dernières offres du patron. D'accord? Qu'est-ce que le député de Saint-Laurent craint? C'est que dans ce scrutin où l'offre est rejetée...

Il n'y a pas 500 policiers; ce sont les nouvelles informations de Radio-Canada. Le poète-lauréat vient nous décrire ce qui se passe dehors, parmi ses amis! Les portes sont toutes ouvertes, j'espère, pour les syndicalistes. Il n'y a pas grand monde ici d'ailleurs.

Si, dans ce scrutin secret, l'offre... The poor man, Shakespeare! To be, or not to be, that is the question.

M. Godin: Pay peanuts and you get monkeys!

M. Mackasey: At least I will not accuse him of being Macbeth.

Sérieusement, le député de Saint-Laurent craint que si les membres rejettent l'offre du patron, ce serait en même temps compris comme un vote de grève et ce n'est pas nécessairement l'effet.

Vous avez parlé avec vérité de quelques expériences, alors je fais la même chose. J'ai souvent assisté, au moins comme témoin intéressé, à plusieurs reprises aux négociations dans les chemins de fer. L'offre du patron était rejetée, mais ce n'était pas nécessairement un vote de grève. C'était la décision des membres à leur équipe: Retournez à la table et continuez votre travail pour améliorer cette convention. Cela arrive souvent, peut-être avec un médiateur, peut-être à une autre étape, n'est-ce pas? Alors, tout ce que le député de Saint-Laurent dit, avec raison, c'est que c'est obligatoire d'avoir deux votes. Cela peut se produire l'un après l'autre le même après-midi, si vous voulez. Le premier vote pour accepter ou rejeter l'offre. Comme je le dis, on peut ne pas nécessairement recommander, ne pas nécessairement rejeter, mais mettre à la disposition des membres pour étudier les offres. Les membres peuvent dire: On ne veut pas de cette offre, mais on ne veut pas de grève non plus. Alors, on peut faire un vote au scrutin secret, selon la constitution du syndicat, rejeter l'offre. Si on accepte, il n'y a pas de grève. En même temps, on peut dire: Retournez à la table de négociation. En rejetant l'offre, on peut faire une motion, pas seulement donner un mandat d'aller en grève. Cela se fait souvent bien avant le commencement des négociations. On peut, à la même assemblée, si nécessaire, ou une semaine plus tard, décider que c'est nécessaire d'aller en grève parce que le patron est rendu au bout, il n'agit pas de bonne foi.

Alors, en terminant, M. le Président, ce que le député de Saint-Laurent veut, c'est qu'il y ait deux votes pour qu'il n'y ait aucun manque de compréhension, que les membres ordinaires d'un syndicat aient le droit de rejeter l'offre du patron, mais pas nécessairement, en rejetant l'offre du patron, laisser l'impression qu'ils sont automatiquement pour une grève. C'est différent. Peut-être que cet amendement devrait être attaché à une autre section de la loi, mais nous n'avons pas ce choix parce que c'est seulement les amendements au code. Ce n'est pas compliqué, c'est honnête, c'est une amélioration. Il n'y a pas un syndicat que je connais qui craint cela. On ne demande pas le scrutin secret selon le code, on accepte un scrutin

secret selon la constitution du syndicat. Tout ce qu'on demande ce sont deux votes, un sur l'offre et l'autre si vraiment nous voulons aller en grève oui ou non.

Le Président (M. Marcoux): Mme le député de L'Acadie.

Mme Lavoie-Roux: J'aurais quelques questions à poser au député de Saint-Jacques-Montcalm...

M. Johnson: Joliette-Montcalm. Mme le député du Nouveau-Brunswick, de L'Acadie.

M. Lavigne: C'est près de Montréal cela.

Mme Lavoie-Roux: Je ne comprends pas que vous ayez tant de difficulté à saisir ce que veut dire le terme "les dernières offres de l'employeur". Vous invoquez que, les dernières offres de l'employeur, il peut ne pas y en avoir eu. Alors, dans l'hypothèse où il n'y en a pas eu, ils vont voter sur une absence d'offre et ils pourront toujours, après coup, voter pour la grève. J'aimerais que vous m'expliquiez comment ceci présente une telle difficulté. Il y a toujours des offres qui sont insuffisantes, cela peut être un recul sur certains points, cela peut avancer sur un autre, mais il y a toujours des offres quand on est à négocier une convention.

M. Chevette: Il n'y a pas toujours des offres, Mme le député de L'Acadie, pour les motifs suivants. Stratégiquement, un syndicat a à se bâtir un rapport de forces, et là l'ancien ministre du Travail fédéral va me dire que j'ai raison. Quand on négocie, on établit une stratégie.

Je peux bien évaluer avec mon groupe qu'on doit prendre un vote de grève pratiquement, avant même de s'asseoir à la table, parce qu'on a une convention collective pitoyable, épouvantable, cela ne veut pas dire qu'on a automatiquement des offres. Je l'ai déjà vu dans un secteur où les conventions sont pratiquement inexistantes, qui relève d'un syndicat de boutique.

Mme Lavoie Roux: Alors, on vote pour des offres pitoyables.

M. Chevette: On peut voter sur une situation de fait. Par exemple, même dans une première convention collective...

Mme Lavoie-Roux: Alors vous pouvez...

M. Chevette: ... dans laquelle on introduit un mécanisme d'arbitrage, ça ne veut pas dire qu'il n'y a pas de grève. Il n'y a pas de conditions de travail et il peut ne pas y avoir d'offres sur la table, parce que le patron veut faire une lutte non pas sur l'établissement des conditions de travail, mais il veut faire une lutte de reconnaissance du syndicat. Ce n'est pas automatique.

Je ne dis pas qu'il n'y a pas d'arguments qui

n'ont pas de poids, qui n'ont pas de valeur dans ce que vous dites. Je vous dis qu'il y a trop de situations qui peuvent se produire et face auxquelles on serait placé dans un cul-de-sac. C'est ça que je veux dire. J'ajouterai que M. le député de Notre-Dame-de-Grâce disait qu'un rapport de force, ça s'établit et que l'employeur a des armes auxquelles il a droit, je ne le conteste pas. Mais le syndicat aussi a le droit à ses moyens, et les moyens peuvent être justement de brandir un droit de grève, indépendamment du fait que la négociation soit à peine amorcée.

On parlait avant le souper — j'ai eu la chance de jaser avec M. Blain — d'envoyer les rapports des offres et des demandes des syndicats au ministre. Au départ, on peut être à trente ans de distance dans un premier document. Cela peut évoluer et, au bout d'une semaine, on peut être rendu à quinze ans. S'il y a un peu plus de pression avec un vote de grève sur les dernières offres finales, comme vous dites, on peut se rapprocher à cinq ans. Mais on va prendre combien de votes sur les dernières offres avant d'arriver à utiliser le droit de grève?

C'est vraiment sérieux tout ça, je ne voudrais pas qu'on encombre de toutes sortes de mécanismes cette procédure qui, rappelons-le, en vertu de l'article 46, n'est pas du tout d'encadrer le vote de grève. C'est de définir le temps précis qui donne le droit légal de faire la grève. C'est bien différent.

Mme Lavoie-Roux: Ecoutez, j'entendais le député de Saint-Jacques-Montcalm se référer...

M. Chevette: Saint-Jacques-Montcalm.

Mme Lavoie-Roux: Excusez-moi, c'est devenu une manie.

M. Chevette: Saint-Jacques de Montcalm est une des petites paroisses de mon comté.

Mme Lavoie-Roux: Ce que je ne comprends pas, c'est que quand vous étiez à la commission parlementaire sur la loi 101, j'ai souvent référé à votre comté et j'ai toujours dit Joliette-Montcalm.

M. Chevette: Vous avez surtout dit Montcalm, parce que je me perdais de temps en temps.

Mme Lavoie-Roux: Non, ça, c'était le président de la commission.

M. Chevette: Vous avez remarqué que j'ai beaucoup changé depuis, Madame?

Mme Lavoie-Roux: Ah oui, ah oui!

M. Chevette: Merci.

Mme Lavoie-Roux: Je ne voudrais pas être méchante, mais c'est peut-être que le député de Joliette-Montcalm se sent plus utile à cette commission-ci.

M. Mackasey: C'est un changement pas nécessairement pour le meilleur non plus.

M. Chevette: Les rires ne sont pas enregistrés au journal des Débats.
Je vous avoue que c'est pas mal intelligent.

Mme Lavoie-Roux: ... ne demandait pas grand psychologie.

M. Chevette: On n'a pas besoin d'officiel pour marquer les points.

M. Lavigne: ... à l'inverse.

Mme Lavoie-Roux: C'est comme vous voudrez, vous, ni dans un cas ni dans l'autre de toute façon.

M. Lavigne: Chacun son appréciation.

Mme Lavoie-Roux: Vous vous référiez tout à l'heure à une conversation avec un des fonctionnaires du ministère du Travail et ça me rappelait une brève conversation que nous avons eue aussi, avant le souper, où on a fait référence à une grève commune que nous avons connue. Je me souviens très bien qu'à ce moment-là — c'est ce qui se passe souvent dans les grèves, je pense que le député de Joliette-Montcalm pourra peut-être convenir que ça se passe au moins dans certaines circonstances — ce qui arrive, c'est qu'il y a souvent un vote de grève qui est pris à une date donnée, disons le 3 octobre. Souvent, ce vote de grève, pour les syndiqués, est vu comme un moyen de pression sur l'employeur qui l'amènera à modifier ses offres et à les rendre plus favorables.

Ce qui arrive plus tard, c'est que les offres se modifient parce qu'il y a quand même 90 jours qui peuvent s'écouler entre le moment où on a voté, si on a pris un vote secret, en admettant qu'on prenne un vote secret, et le moment de ce premier vote de grève et le moment où finalement on entre en grève.

Est-ce que vous n'admettez pas, M. le député de Saint-Jacques, pardon, de Joliette-Montcalm... Je vais demander au journal des Débats, chaque fois que je dis Saint-Jacques, de marquer Joliette. ... que, très souvent, les syndiqués sont entraînés dans une grève, 90 jours plus tard, alors que les offres ont été sensiblement modifiées, je pourrais dire considérablement modifiées, mais n'exagérons rien, et que, souvent, ils sont entraînés dans une grève pour laquelle ils ne voteraient plus, si on leur faisait prendre un vote sur les dernières offres faites par l'employeur? Il y a une foule de circonstances qui interviennent entre ce premier vote et le moment du déclenchement de la grève, soit après 90 jours. C'est une chose.

M. Mackasey: Même s'ils rejettent les...

Mme Lavoie-Roux: Il y a même les autres circonstances, M. le député de...

M. Chevette: Saint-Jacques-Montcalm!

Mme Lavoie-Roux: ... de Joliette-Montcalm, où, même si des syndiqués, lors d'un vote, rejettent des offres, cela ne veut pas nécessairement dire qu'ils acceptent la grève.

M. Chevette: C'est vrai aussi.

Mme Lavoie-Roux: Dans le fond, je le dis en termes que j'ai vécus et où je rejoins l'idée du député de Brome-Missisquoi que ce qu'on veut, dans le fond, c'est protéger le syndiqué contre des choses que, finalement, il ne veut pas et contre peut-être même un désir de la majorité de syndiqués qu'on ne respecte pas, parce qu'on ne prend pas la peine de vraiment tenter de faire la preuve que des syndiqués veulent ou ne veulent pas la grève.

C'est exactement l'objet de cet amendement qui, je pense, compte tenu du fait — et le ministre l'a dit tout à l'heure — que le vote de grève qui est inscrit à l'article 8 de 19b, ne rendrait même pas une grève illégale, et tout ce que cela voudrait dire, cela pourrait vouloir dire certaines sanctions pécuniaires.

C'est vraiment l'esprit de l'amendement du député de Saint-Laurent. Et je suis sûre que, objectivement, le député de Joliette-Montcalm a vécu suffisamment de grèves — je comprends qu'il était peut-être d'un côté de la table — mais, regardons cela d'une façon détachée, je pense qu'il veut aujourd'hui légiférer pour l'ensemble des citoyens du Québec dont la grande majorité est constituée des travailleurs et non pas des chefs syndicaux ou un "establishment" syndical. C'est vraiment l'objectif qu'on veut atteindre.

Est-ce que le terme... Le ministre a fait un peu des gorges chaudes mais j'ai déjà entendu ce type d'argument, sur le vague des termes que le député de Saint-Laurent veut inclure, etc. Mais, dans la réalité, est-ce que ce n'est pas vraiment ce qu'un grand nombre de syndiqués, souvent, ont à subir? On parle de syndiqués. Cela ne veut pas dire que, de l'autre côté, on ne pourrait pas faire un autre dessin pour les patrons qui profitent d'occasions, de l'insécurité des syndiqués, pour essayer de les exploiter un peu plus, etc.

Mais là, on parle strictement des obligations qu'on crée aux syndicats. J'aimerais avoir votre réaction ou celle du ministre. C'est l'objet de cet amendement. Je pense que le député de Bourassa pourrait confirmer ce que je dis là, sans exagération, que, trop souvent, on a vécu des moments où on avait un grand nombre de syndiqués qui venaient nous voir et qui disaient: On ne sait pas ce qu'il y a dans les offres, on ne comprend vraiment pas. On est rendus à la grève et on ne sait pas exactement pourquoi on a fait la grève. Finalement, ils étaient entraînés, à partir de ce premier geste, qu'ils avaient posé le 3 octobre, parce qu'ils disaient: Cela va faire bouger le patron qui sent qu'il a cette épée de Damoclès sur la tête. C'est ce que j'ai vécu et je pense que c'est une réalité. C'est dans cet esprit que l'amendement est proposé, pour essayer de corriger des abus possibles qui se passent dans les relations du travail.

M. Chevette: M. le Président, je voudrais répondre brièvement aux deux questions que madame m'a posées. A la première, un vote de grève bien antérieur à l'éventualité d'une grève, c'est vrai, cela se produit souvent. C'est dans le cadre, comme je le disais tantôt, de l'établissement d'un rapport de forces pour tenter d'améliorer les offres patronales, sans avoir à la faire un jour. C'est un fait. Je peux vous dire que c'est tout à fait normal que cela se fasse. Mais, de plus en plus cependant, quand ce vote de grève se produit, les gens disent toujours qu'ils conditionnent ce vote de grève à un retour en assemblée générale avant de l'exercer. Je peux vous dire que c'est une réalité qui se vit présentement.

Mme Lavoie-Roux: En admettant cette condition, est-ce que ce serait au scrutin secret?

M. Chevette: Même si c'est secret.

Mme Lavoie-Roux: Est-ce qu'on les obligera à faire ce deuxième vote en assemblée générale au scrutin secret?

M. Chevette: Oui.

Mme Lavoie-Roux: Oui.

M. Chevette: Oui. C'est ce que j'ai vu le plus souvent.

Mme Lavoie-Roux: Oui, mais avec ceci?

M. Chevette: Même dans la deuxième question que vous me posez, il se peut que vous refusiez les offres sans aller à la grève. Cela aussi est vrai, sauf que, bien souvent — on ne se le cachera pas — stratégiquement parlant, rejeter les offres sans voter pour des moyens de pression, c'est admettre candidement sa faiblesse en relations du travail et cela se fait peu maintenant. Les gens ont compris que voter contre les offres, sans voter pour des moyens de pressions, ce n'est pas une manière d'amener l'employeur à améliorer leurs conditions. Les patrons disent: Ils ont toutes les offres, mais ils ne veulent rien faire, on vous attend. Mais cela pourrait se faire, madame.

Vous m'avez apporté un autre argument que je voudrais un peu détruire. Si vous négociez un contrat collectif de travail, vous faites un rapport de la négociation devant vos commettants. La recommandation que l'exécutif syndical fait serait la suivante: Je vous propose, compte tenu du piètre rapport qu'on a à vous présenter, la grève. Les gens se lèvent dans la salle. Ils disent: Qu'offrent-ils au juste là-dessus? L'information, cela existe. Il ne faut pas se baser sur les quelques unités syndicales qui n'informent pas leurs membres pour juger de la totalité. Je peux vous dire que j'ai vécu dans plusieurs milieux, les enseignants, les techniciens, les gens dans les hôpitaux, et les gens questionnent. Il y a un rapport qui se fait, il y a des questions qui se posent. Le vote de grève se prend, puisque la recommandation, c'est le vote de grève.

En posant le vote de grève, n'oubliez pas que les gens jugent de la valeur des offres. Ils disent oui à la grève parce que les offres ne sont pas correctes. Sinon, pourquoi voteraient-ils pour la grève? Je ne parle pas du vote du début; je parle du vote pour entrer dans deux jours, dans dix jours ou dans cinq jours en grève. Si je vote pour la grève — ce n'est pas une épée de Damoclès; c'est un moyen d'action concret — c'est parce que j'évalue des offres qui m'ont été faites. Sinon, je serais stupide d'aller dire oui, si je ne base pas mon vote de grève sur le menu qu'on m'a offert. C'est pour cela que je retiens cette partie de moins en moins, parce que l'expérience concrète des relations du travail nous prouve que voter sur des offres d'une façon très sporadique, de temps à autre, cela ne vaut rien si ce n'est pas accompagné de moyens d'action.

Si vous ne votez pas pour les offres de façon spécifique, comme vous l'avez dans l'amendement, mais que vous votez pour une grève dans X jours, automatiquement la logique, c'est parce que tu viens d'analyser ce qu'étaient les offres, les dernières, bien sûr. Si tu mens à tes commettants, il y a de plus en plus d'employeurs, Mme le député de L'Acadie, qui paient des annonces complètes dans les journaux, à raison de \$1000 ou \$2000 la page. Ils ont peut-être quelques employés. Ce serait préférable de donner cet argent sur les offres, plutôt que de payer de la publicité.

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, je pense qu'il y a un argument au départ. Quand vous avez commencé à me répondre, vous avez dit: S'ils votent pour les offres et ne décident pas d'aller en grève, ils vont démontrer de la faiblesse vis-à-vis de l'employeur. Ce qu'on vous dit, c'est qu'ils peuvent voter sur les offres et ils peuvent également voter pour la grève après coup. Je ne vois pas quelle faiblesse cela démontre auprès de l'employeur.

La deuxième chose, c'est que je voudrais être aussi optimiste que vous et penser que, quand vous ramenez les gens en assemblée générale, à la condition que vous les rameniez en assemblée générale pour un dernier vote pour finalement aller en grève, ils sont aussi bien informés que vous pensez qu'ils le sont. Enfin, là-dessus, on ne se chicanera pas, parce que peut-être qu'on peut avoir chacun une vision. Cela peut devenir un jugement subjectif.

Je voudrais quand même que le ministre me dise si ce vote d'assemblée générale pour finalement aller en grève, est prévu, est obligatoire. Le député de Joliette-Montcalm nous dit que cela se fait très souvent, cela se fait de plus en plus, mais je pense que quand on fait des lois, on fait des lois pour protéger, dans la mesure du possible, dans le cas présent, tous les syndiqués. Est-ce que, dans les amendements que vous apportez au Code du travail, vous assurez ceci aux syndiqués, que justement, ils seront rappelés en assemblée générale, à quelques jours du déclenchement de la grève ou si, simplement, cela va dépendre de la bonne volonté de chacun des syndicats? Cela me semble extrêmement important pour pallier les abus. Le

député de Joliette-Montcalm l'a même admis qu'il se fait des abus parce que les gens ont voté au départ, ils sont entraînés dans une grève, alors qu'entre les deux, ils n'ont pas su exactement ce qui s'était passé. C'est vraiment cela, je pense, qu'il faut avoir le souci de corriger.

M. Johnson: M. le Président, les articles 19a et suivants sont très clairs. Ils imposent aux syndicats l'obligation, sous réserve de sanctions pénales, de procéder à un vote qui doit être secret quant à la décision d'entrer en grève. Maintenant, techniquement, c'est vrai de dire que le syndicat pourrait aller devant son assemblée et dire: On va procéder à un vote au scrutin secret sur la grève, mais cette grève, on ne l'exercera que dans six mois. C'est techniquement possible, sauf qu'en fait, ce n'est pas très près de la réalité, dans le fond. Je comprends que le député de L'Acadie va me dire que la loi n'est pas précise, etc., mais entre, d'une part, établir clairement cette obligation...

Vous savez, au niveau du citoyen, au niveau du syndiqué, c'est clair pour lui ce que veut dire le vote au scrutin secret. D'autre part, on tient compte du fait que, dans l'immense majorité des cas, les votes se tiennent au scrutin secret, y compris dans des conditions où il y a un militantisme qu'on qualifie parfois d'excessif, etc. Des votes au scrutin secret, on a eu des exemples tout récemment à Montréal, d'ailleurs, de cela, des votes au scrutin secret dans des conditions qui avaient été marquées, depuis quelques années, de grèves difficiles, etc. C'est cela l'objet des articles 19a et suivants.

Quant à l'article 46, il m'apparaît évident qu'il ne faut pas restreindre l'acquisition du droit de grève par l'ouverture grave, importante qui risque d'être dommageable et qui risque de conduire finalement à une guérilla judiciaire. L'article 46 a toujours été simple dans le Code du travail. C'était toujours en fonction des délais. Je pense qu'il faut qu'il demeure simple.

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, par votre entremise, je voudrais demander au ministre, vous dites: Maintenant, de plus en plus, dans la majorité des cas, il ne se passe jamais un très long délai entre le vote de grève et le déclenchement de la grève. Vous savez, on va voter incessamment la Loi de la protection de la jeunesse. On vote plusieurs lois justement pour que le plus possible, parce qu'il y a toujours des trous à quelque part, tous les gens concernés soient protégés. Je pense que quand vous me dites: Dans la majorité des cas, de plus en plus... Je pense qu'à ce moment, on n'assure pas vraiment aux gens toutes les garanties qu'on peut humainement leur assurer pour que leurs droits soient respectés. Cela ne me rassure pas du tout de penser que c'est parce que la tendance est vers l'utilisation de plus en plus grande de telle ou telle chose.

Ce qui est important, c'est que ce soit vraiment inscrit d'une façon précise et claire dans une loi. C'est cela qui protège vraiment les citoyens. Là on parle du Code du travail; dans d'autres domai-

nes, c'est la même chose. C'est pour cela qu'on fait des lois dans bien des cas. Cela ne me rassure pas, mais je voudrais vous poser une autre question. Tout à l'heure, vous avez dit: Si on laisse des choses aussi vagues et aussi générales, ce n'est pas là-dessus que j'en ai surtout, on expose les syndiqués ou le syndicat à être l'objet d'abus de la part de l'employeur.

Vous avez dit à peu près ceci. J'aimerais que vous me donniez des exemples de fait que, si, à un moment donné, on impose un autre vote, ceci puisse amener des abus de la part de l'employeur.

M. Johnson: Tout est autour de l'interprétation de chacun des mots nouveaux que l'amendement du député de Saint-Laurent voudrait introduire et chacune des notions nouvelles que l'amendement du député de Saint-Laurent voudrait introduire à l'article 46. Les délais, ce n'est pas une chose sujette à interprétation ou presque pas. C'est clair, on dit: 90 jours à partir de tel événement qui est la réception par le ministre de l'avis de négociations. Cela c'est clair. Ce n'est pas sujet à interprétation sur le plan judiciaire. Mais une notion comme: Est-ce qu'ils ont voté sur les dernières offres du patron? pourrait donner des recours de type de l'injonction puisque l'article 46 réfère à la légalité... Si le député de L'Acadie me le permet...

Mme Lavoie-Roux: Oui.

M. Johnson: L'article 46 réfère à la légalité de la grève et c'est le seul article dans le code qui vraiment établit ce qu'on pourrait appeler la légalité de la grève. On pourrait avoir des guérillas judiciaires autour de l'interprétation des faits qui ont entouré le vote de grève; autour de l'interprétation des faits quant au document en question qui a été soumis à l'assemblée; était-ce oui ou non la dernière offre patronale ou pas, l'avant-dernière offre? Qui va apprécier tout cela? Eventuellement, l'employeur, et c'est l'exemple que je voudrais donner; 46 a toujours été restreint pour cette raison.

C'est que c'est vraiment l'article fondamental quant à l'exercice du droit de grève et il faut qu'il soit le plus précis possible. Or, la précision qu'il introduit, c'est simplement la notion de computation des délais. Et, à partir du moment où il déborde, il devient sujet à de l'appréciation extérieure, l'appréciation, évidemment, par la partie patronale qui, à grand renfort, à un moment donné, dans un contexte très précis de procédures judiciaires, peut amener la chose devant un tribunal; cela perdure, cela fait pourrir la situation. Ce n'est pas cela l'objet de l'article 46. L'objet de 46, c'est de dire: Le droit de grève est conditionné à un événement qui est le respect des délais prévus au code.

Mme Lavoie-Roux: M. le ministre, vous invoquez le fait que les termes employés ou suggérés par le député de Saint-Laurent peuvent devenir l'objet de contestation. Ce n'est pas aussi clair que

les 90 jours qui sont prévus. Et, concernant le vote, si le vote a été bien pris, mal pris, etc. J'aimerais vous demander comment vous allez pouvoir juger de la légalité du vote que vous avez inscrit à l'article 19.

M. Johnson: A l'article 19, cela pourrait faire l'objet effectivement d'une contestation judiciaire. Mais, d'une certaine façon, cela ne pose pas de problème au niveau de l'exercice du droit, de la situation, etc. C'est une sanction pénale qui s'en va devant les tribunaux et qui n'affecte, en aucune façon, le processus et le déroulement de la négociation, du rapport de forces, du règlement, etc. C'est une sanction pénale. On pourrait aller devant le tribunal six mois plus tard, un an plus tard, le lendemain matin, ça ne change rien, ça n'affecte pas le déroulement des événements, tandis qu'ici, on rend la grève conditionnelle à l'article 46, au respect des dispositions de 19 et suivants ou à la notion de scrutin secret. Cela aurait comme effet, entre autres, d'amener des décisions intérimaires ou interlocutoires du juge qui pourrait faire cesser le processus de négociation, mettre fin à la grève, empêcher un règlement, etc. Ce n'est pas ça, l'objet de l'article 46.

Mme Lavoie-Roux: Mais, alors, dans 19, l'objet du vote de grève si je comprends bien a quand même été de protéger les syndiqués.

M. Johnson: Oui.

Mme Lavoie-Roux: Et vous dites que c'est une chose si aléatoire qu'elle pourrait être contestée six mois, un an après, avec un jugement dans trois ans. Peut-être que je caricature un peu, mais on se comprend. Je me demande vraiment, du point de vue des syndiqués membres d'un syndicat, quel est l'élément de protection supplémentaire qu'on leur ajoute.

M. Johnson: C'est la possibilité de sanction, non pas au niveau d'une perturbation de tout le rapport collectif qui joue, de tout le mécanisme de négociation et de tous ces événements qui sont finalement la propriété des parties, mais c'est bel et bien la possibilité, pour le syndicat, d'être soumis à une sanction pénale. C'est ça, dans le fond.

Deuxièmement, c'est l'affirmation — et je dois répéter que 19a et suivants... On a eu un long débat avec le député de Saint-Laurent là-dessus. Si je me souviens bien ça a duré environ quatre heures et quart...

Une Voix: Huit heures.

M. Johnson: Huit heures? Pardon, ça a duré huit heures. On a bien dit que le Code du travail crée des institutions syndicales, non pas les centrales, mais qu'il crée l'unité d'accréditation, le groupe qui représente l'unité d'accréditation. Il lui confie non pas une personne juridique, mais il la reconnaît comme une espèce d'entité et il découle de cette reconnaissance, par le certificat d'accré-

ditation, une série de pouvoirs, une série d'obligations, également et c'est ce qui est visé à 19a. Mais non pas pour perturber ce qui, fondamentalement, est la liberté des parties entre elles et la liberté d'une de ces parties qui est le syndicat, de la même façon que la liberté de l'employeur.

Mme Lavoie-Roux: Sur les derniers...

Le Président (M. Marcoux): Je m'excuse, Mme le député de L'Acadie, j'ai tenu compte du dialogue, mais vos 20 minutes, si on inclut les dialogues, sont largement dépassées et si on les exclut, son atteintes.

Mme Lavoie-Roux: Me permettez-vous une remarque de 30 secondes?

Le Président (M. Marcoux): Oui.

Mme Lavoie-Roux: Je pense que je vais laisser à d'autres le soin d'essayer de convaincre le ministre, mais la seule réflexion que je voudrais faire en terminant c'est que je ne mets certainement pas en doute les bonnes intentions du ministre de vouloir protéger les syndiqués, mais je doute fort que, de la façon que vous l'avez prévu dans les amendements au Code du travail, on atteigne cet objectif. A mon point de vue — je peux me tromper — je demeure fortement convaincue qu'on n'a vraiment ajouté aucune protection aux syndiqués quant à leurs droits comme ouvriers.

Le Président (M. Marcoux): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce.

M. Mackasey: Seulement quelques observations et peut-être...

Le Président (M. Marcoux): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, je vous informe que vous avez au plus cinq minutes.

M. Mackasey: D'accord. Je veux corriger quelques expressions que j'ai employées. Je m'adresse à vous, M. le Président, pour dire au député de Joliette-Montcalm qu'on parle toujours de la dernière offre de l'employeur; ce n'est pas nécessairement toujours le cas. C'est vraiment la convention signée par les représentants des syndicats. Il y a une différence. C'est une convention qui n'est peut-être pas nécessairement acceptable avec beaucoup d'enthousiasme, par l'employeur. C'est un projet de convention collective qu'on place devant les membres et non les dernières offres du patron. Il y a une distinction. Souvent — et c'est leur droit — les membres rejettent ce projet de convention, même si ce projet de convention est recommandé par l'équipe de négociation. Je me rappelle que c'est arrivé trois fois avec les débardeurs.

L'équipe a recommandé l'acceptation d'une convention collective et dans chaque cas cela a été rejeté, une tentative de convention collective. Voilà l'offre d'un gérant de tout ce que désirent les

membres. Quand il y a deux votes, le député de Montcalm...

Mme Lavoie-Roux: Joliette.

M. Mackasey: ...Joliette-Montcalm a absolument raison, Mme le député, quand il dit qu'au départ des négociations, traditionnellement on dit à notre équipe: Vous avez notre confiance et les démonstrations de cette confiance, c'est que nous sommes prêts à aller en grève. Vous avez le pouvoir de nous mettre en grève si vous ne réussissez pas, mais, quand même, traditionnellement, il revient à l'assemblée avec la convention, des fois avec les recommandations et c'est rejeté... Tout ce qu'on veut ici, quand les membres rejettent cette tentative de convention collective, c'est que le vote soit limité à ce sujet et seulement à ce sujet.

Si les membres veulent se prévaloir de leur droit d'aller en grève immédiatement, dans dix jours ou dans 20 jours, s'il n'y a pas de progrès, ce sera un autre vote secret, une demi-heure plus tard, si vous voulez, mais comme le référendum, on veut une question précise, claire et nette, qu'on prenne un vote pour ou contre la tentative de convention collective qui n'est pas nécessairement l'offre de l'employeur, mais il y a souvent beaucoup d'amélioration grâce à l'intervention des représentants des syndicats.

Ce n'est pas compliqué. Je me demande même pourquoi vous soulevez une objection, parce que cela protège... On parle trop de protéger les membres, il faut protéger les syndicats aussi. Souvent les officiers sont des modérés, ils sont obligés d'être plus radicaux que les radicaux dans l'affaire. Ils préfèrent quand on revient avec un document, une recommandation en disant aux membres: Acceptez cela. Nous pensons que c'est une bonne entente. C'est humiliant des fois quand quelqu'un se lève et dit: Vous n'avez pas fait votre ouvrage comme il faut.

Alors, ce n'est pas toujours l'offre du bourgeois, du patron. C'est une tentative de convention collective que les représentants des syndicats pensent avoir assez de bon sens pour la soumettre aux membres pour l'adoption. Mais les membres ont le droit de la rejeter. Le danger en rejetant l'offre, c'est que quelqu'un pense qu'automatiquement c'est la grève, à partir de demain, si vous voulez. C'est pour cela qu'il est nécessaire d'avoir deux votes.

M. Chevette: M. le Président, le ministre vient de dire carrément que l'article 46 définit la légalité dans laquelle se situera la grève, c'est-à-dire le délai légal qui permettra aux syndiqués de dire: Je suis dans une grève légale. En introduisant la mesure... Je vais vous donner un exemple des deux formules que vous proposez. Prenons une usine. Il y a des usines de 2500, 2800 travailleurs au Québec. Le député de Notre-Dame-de-Grâce sait cela. Admettons qu'il y ait un vote secret sur les offres finales. S'il y a trois chiffres, cela prend une journée complète, parce que le vote s'effectue, il y a le décompte... L'employeur, le lendemain ma-

tin — prenons l'hypothèse — convoque le syndicat et ajoute \$0.05 de l'heure. Les dernières offres, ce ne sont plus celles sur lesquelles on vient de se prononcer et qu'on vient de rejeter. Vous en avez une autre. C'est ce que le ministre a voulu dire tantôt quand il a dit qu'on pouvait jouer aux fous avec les structures syndicales. Deuxièmement...

M. Forget: ... à ce moment-là, si les offres sont différentes. Ils vont en grève parce qu'ils ont décidé d'aller en grève.

M. Chevette: Non, je veux partir de l'exemple que le député de Notre-Dame-de-Grâce nous a donné pour montrer combien il peut y avoir d'abus. Advenant que le syndicat — je continue avec le deuxième exemple — à \$0.05 de l'heure additionnels, décide de ne pas aller au vote sur les offres finales du lendemain du vote, mais plutôt de faire un vote de grève. Les membres ne se sont donc pas prononcés sur les \$0.05 additionnels de l'heure et ils ont voté pour la grève.

Vous pourriez invoquer, si on adoptait cet amendement, le fait que la grève est illégale, puisqu'on n'a pas fait voter les salariés sur les dernières offres du patron. Cela pourrait être un jeu de fous.

M. Mackasey: On va terminer, mais on doit faire la distinction entre un mandat d'aller en grève et une grève à une date fixe. Je pense que c'est ça, vraiment, que le député a établi. Sérieusement, je suis complètement d'accord avec le député de Joliette-Montcalm qui, quand il était syndicaliste et qu'il négociait, s'il n'avait pas de mandat de ses membres, en demandait un qui était un vote de confiance et qui disait: Nous sommes prêts à aller en grève, si nécessaire, pour dire au patron que nous sommes sérieux. C'est normal, c'est logique.

Souvent, l'équipe de négociation est obligée de revenir auprès de ses membres et de leur dire: On ne peut pas faire bouger le patron pour une raison ou pour une autre. Alors, s'il vous plaît, allez en grève. Les membres ont le choix d'y aller ou de ne pas y aller. Mais quand l'équipe revient avec une recommandation...

Le Président (M. Marcoux): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, vous devez conclure parce que vos vingt minutes sont écoulées.

M. Mackasey: En concluant, je veux dire que, peut-être, on devrait préciser un peu plus cela. On ne demande pas un vote de grève tous les jours. En terminant, si le dimanche l'offre est rejetée et si les hommes décident d'aller en grève immédiatement, le patron ne reviendra pas demain avec \$0.05, parce qu'avec qui va-t-il négocier, à qui va-t-il faire l'offre? C'est trop tard, c'est fini, le vote est pris. C'est exactement notre point.

M. Johnson: Je demanderais, d'abord, si l'amendement du député de Saint-Laurent est rejeté.

M. Jolivet: Rejeté.

M. Johnson: Rejeté. Vote enregistré?

Le Président (M. Marcoux): Vote enregistré?

Des Voix: Oui.

Le Président (M. Marcoux): M. Bellemare (Johnson)?

M. Chevette: Il est remplacé par M. Russell de Brome-Missisquoi.

Le Président (M. Marcoux): Remplacé par M. Russell (Brome-Missisquoi).

M. Russell: Pour.

Le Président (M. Marcoux): M. Bisailon (Sainte-Marie)? M. Brochu (Richmond)? M. Ciaccia (Mont-Royal) remplacé par M. Blank (Saint-Louis)? M. Chevette (Joliette-Montcalm)?

M. Chevette: Contre.

Le Président (M. Marcoux): M. Couture (Saint-Henri) remplacé par M. Godin (Mercier)? M. de Bellefeuille (Deux-Montagnes)?

M. Forget: Vous notez son absence.

Le Président (M. Marcoux): M. Forget (Saint-Laurent)?

M. Forget: Pour, M. le Président.

Le Président (M. Marcoux): M. Gosselin (Sherbrooke) remplacé par M. Mercier (Berthier)? M. Johnson (Anjou)?

M. Johnson: Contre, M. le Président.

Le Président (M. Marcoux): M. Jolivet (Lavolette)?

M. Jolivet: Contre.

Le Président (M. Marcoux): M. Lacoste (Sainte-Anne)?

M. Lacoste: Contre.

Le Président (M. Marcoux): M. Laplante (Bourassa)?

M. Laplante: Contre.

Le Président (M. Marcoux): M. Lavigne (Beauharnois)?

M. Lavigne: Contre.

Le Président (M. Marcoux): M. Mackasey (Notre-Dame-de-Grâce)?

M. Mackasey: Pour.

Le Président (M. Marcoux): M. Marois (Laporte) remplacé par M. Vaillancourt (Jonquière)? M. Pagé (Portneuf) remplacé par Mme Lavoie-Roux (L'Acadie)?

Mme Lavoie-Roux: Pour.

Le Président (M. Marcoux): M. Roy (Beauce-Sud)?

M. Mackasey: L'ami des pauvres.

Le Président (M. Marcoux): M. Roy (Beauce-Sud)?

Contre: 4. Pour: 6. Rejeté sur division. Nous revenons...

M. Johnson: Article 35.

Le Président (M. Marcoux): ... au paragraphe 46 de l'article 35.

M. Johnson: M. le Président, je vais demander si l'article 35 est adopté.

M. Jolivet: Adopté.

Le Président (M. Marcoux): Le paragraphe 46 d'abord?

M. Forget: Non, parce que vous avez un autre...

Le Président (M. Marcoux): Est-ce que le paragraphe 46 est adopté?

M. Johnson: Il n'est pas adopté, mais est-ce que la discussion est terminée sur le paragraphe 46?

M. Forget: Oui, la discussion est terminée, M. le Président.

M. Chevette: Non, il reste un amendement.

M. Johnson: Paragraphe 46a, M. le Président.

M. Russell: M. le Président, si je comprends bien, on a voté sur l'amendement et il a été rejeté.

M. Johnson: C'est ça.

M. Russell: Maintenant, il faut adopter l'article 46.

M. Johnson: M. le Président, si vous me le permettez, on a déjà eu ce débat à quatre reprises. En fait, il s'agit de voter sur les articles du projet de loi 45. Or, l'article dont il est question, c'est l'article 35. Ce n'est que pour fins de discussion et de simplification du débat que nous envisageons chacun des paragraphes.

Le Président (M. Marcoux): Est-ce qu'il y a d'autres...

M. Johnson: Paragraphe 46a?

Le Président (M. Marcoux): ... d'autres amendements à l'article 35?

M. Johnson: On est rendu, pour fins de discussion, au paragraphe 46a, M. le Président? Je vais le relire, pour les fins du journal des Débats, pour être bien assuré que les dernières modifications y sont incluses: "La partie qui déclare une grève ou un "lock-out" doit en informer, par écrit, le ministre, dans les 48 heures qui suivent la déclaration de la grève ou du "lock-out", suivant le cas, et indiquer le nombre de salariés compris dans l'unité de négociation concernée."

Le Président (M. Marcoux): Est-ce que la proposition visant à ajouter le paragraphe...

M. Chevette: C'est accepté.

M. Johnson: M. le Président, ce que je veux demander, c'est s'il y a une discussion sur 46a?

M. Forget: Non, M. le Président.

M. Johnson: Donc, M. le Président, je demanderai si l'article 35 du projet de loi 45 sera adopté et j'aimerais, M. le Président, si vous le permettez, en faire la lecture d'un bout à l'autre. Cela m'apparaît important, étant donné qu'il y a eu quelques modifications en cours de route.

Donc, l'article 35 du projet de loi 45 se lirait comme suit: "Les articles 41 à 46 dudit code sont remplacés par les suivants:

"41. La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis a été donné suivant l'article 40 ou est réputé avoir été donné suivant l'article 40b. Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi.

"42. A toute phase des négociations, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre de désigner un conciliateur pour les aider à effectuer une entente. Avis de cette demande doit être donné le même jour à l'autre partie. Sur réception de cette demande, le ministre peut désigner un conciliateur.

Le Président (M. Marcoux): Doit désigner.

M. Johnson: Doit désigner un conciliateur.

"43. A toute phase des négociations, le ministre peut, d'office, désigner un conciliateur; il doit alors informer les parties de cette nomination.

"44. Les parties sont tenues d'assister à toute réunion où le conciliateur les convoque.

"45. Le conciliateur fait rapport au ministre à la demande de ce dernier.

"46. Le droit à la grève ou au lock-out est acquis 90 jours après la réception, par le ministre, de la copie de l'avis qui lui a été transmise, suivant l'article 40a, ou qu'il est réputé avoir reçue, sui-

vant l'article 40b, à moins qu'une convention collective ne soit intervenue entre les parties ou à moins que celles-ci ne décident, d'un commun accord, de soumettre leur différend à un conseil d'arbitrage.

"46a. La partie qui déclare une grève ou un lock-out doit informer par écrit le ministre dans les 48 heures qui suivent la déclaration de la grève ou du lock-out, suivant le cas, et indiquer le nombre de salariés compris dans l'unité de négociation concernée."

Le Président (M. Marcoux): Est-ce que l'article 35 est adopté?

Mme Lavoie-Roux: J'aurais une dernière question, si vous le permettez. Je ne me suis pas aperçue que l'article 46a avait été adopté, pas parce que je parlais, mais cela a dû se faire très vite, c'est seulement une question d'information. Est-ce que le ministre pourrait me dire quelle est la pénalité qui est prévue dans le cas où la partie qui déclare une grève ou un "lock-out" ne vous informe pas à temps?

M. Johnson: Ce sont les sanctions générales prévues au chapitre 8 du Code du travail. Cependant, M. le Président, je m'excuse, nos légistes nous soulignent qu'il faudrait dire — et cela serait plus correct en français — la partie qui déclare une grève ou un lock-out doit en informer par écrit le ministre, et non pas doit informer, doit en informer par écrit le ministre dans les 48 heures.

Je présume que le secrétaire des commissions en a pris note.

L'article 35, M. le Président, est-il adopté?

M. Forget: Adopté sur division, M. le Président.

Le Président (M. Marcoux): Adopté sur division. L'article 35 tel qu'amendé est adopté sur division. Article 36.

M. Mackasey: M. le ministre, l'article 47, c'est seulement pour se conformer aux changements aux articles 40 et 41...

M. Johnson: Je m'excuse?

M. Mackasey: L'article 47, c'est de la concordance avec les articles 40 et 41. Le but de votre changement, de votre amendement, est-ce parce que vous avez changé la procédure?

M. Johnson: Oui.

M. Mackasey: D'accord.

M. Johnson: M. le Président, l'article 36 du projet de loi, on distribue en ce moment une formulation où il y a, d'une part, des précisions de forme, etc. et le dernier alinéa qui est ajouté. Je le lis: L'article 36 du projet de loi 45 se lit donc comme suit: "L'article 47 dudit code, modifié par

l'article 28 du chapitre 47 des lois de 1969, est remplacé par le suivant:

"47. A compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out n'est pas acquis ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés, sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée. Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out n'est pas acquis ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue.

Les parties peuvent prévoir, dans une convention collective, que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

M. Forget: M. le Président, je suis sûr que la plus récente version de l'article 47 va satisfaire aux inquiétudes, au moins en partie, qu'a soulevées le député de Notre-Dame-de-Grâce.

Je crois que, dans sa persistance à soulever un problème juridique, il a mis le doigt sur une possibilité d'un vide juridique qui, dans le fond, lorsqu'on le comble, permet de donner une base légale à la notion de droits acquis.

Quand on sait l'importance, dans la réalité des négociations, que les syndicats attachent à la notion de droits acquis, il est heureux qu'enfin le Code du travail, pour la première fois, avec cet amendement, lui donne une base juridique.

C'est une réalité de la négociation de conventions collectives, parce que, du côté patronal, on sait très bien que lorsque l'on veut récupérer un avantage qui a été donné dans le passé que les circonstances ne justifient plus, soit que les conditions ont évolué, que la situation économique de l'entreprise a évolué, il faut négocier, dans le fond, pour obtenir le retrait de ce droit acquis et il faut offrir, en contrepartie, quelque chose d'autre. Mais, sur un plan strictement légal, le fait que la convention tombe à un moment donné et que rien ne permet d'assurer sa reconduction, en quelque sorte, ce n'était pas en accord avec la réalité des négociations.

Je me réjouis de l'acceptation par le ministre de l'argumentation de notre collègue de Notre-Dame-de-Grâce. Je ne sais pas s'il aura des commentaires, je ne sais pas si cela répond en totalité aux préoccupations qu'il a exprimées, mais je pense qu'il y a quelque chose là-dedans qui fait écho très nettement à des inquiétudes qu'il avait exprimées relativement à cette période de vide, ce iatus juridique sur lequel il avait attiré l'attention des membres de la commission.

Le Président (M. Marcoux): Si je comprends bien, on est prêt à adopter l'article 36?

M. Russell: ...

M. Mackasey: Il va continuer.

M. Johnson: M. le Président, si vous me permettez une seconde...

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

M. Johnson: ... je voudrais dire que les propos du député de Notre-Dame-de-Grâce ne sont pas effectivement parfaitement étrangers à cette précision qu'on apporte au texte.

Cependant, je voudrais me référer à la source de base de cela. L'inquiétude du député de Notre-Dame-de-Grâce découlait peut-être d'une certaine confusion qui s'était installée entre nous dans l'analyse et l'interprétation de certains articles. Le nouvel article 47 du Code du travail supplantera: S'il est alors lié par une convention collective, de continuer à s'y conformer. Etant donné que la Cour d'appel a déjà décidé qu'une telle entente était légale, certaines personnes craignent que la suppression de ces dernières lignes de l'article 47 soient interprétées de manière à ne plus permettre une telle entente.

L'amendement proposé permet donc, au dernier paragraphe, d'être très clair à ce sujet. M. le Président, est-ce que l'article...

M. Mackasey: M. le ministre, une petite observation.

M. Johnson: Oui.

M. Mackasey: Je reviens encore comme un maudit Irlandais vous souligner ici que les conventions collectives déjà en existence, même si c'était pour deux ans, sont des fois prolongées parfois de six à huit mois pendant les nouvelles négociations. Nouveaux ou nouvelles?

Mme Lavoie-Roux: Nouvelles.

M. Mackasey: Nouvelles, d'accord.

M. Johnson: Amours, délices et orgues.

M. Mackasey: Quand la nouvelle convention collective est signée, la date, "the legal date", pour appliquer l'ancienne convention est prolongée. Cela peut arriver que, si cela prend huit mois à négocier une nouvelle convention collective qui existera, selon les règlements, seulement pour un an, vous serez obligés de recommencer les négociations quatre mois plus tard, moins 90 jours. C'est le danger des 90 jours dans une convention. C'est seulement une observation, on est mieux de le laisser là.

M. Chevette: C'est très théorique, parce que sur le plan pratique, vous savez fort bien que les syndicats ne sont pas intéressés à négocier quatre mois.

M. Mackasey: J'ai signé 14 conventions dans un an. Souvent, c'est la seule manière de régler le conflit, parce que tout le monde dit: Dans deux ou

trois mois, nous aurons l'occasion de recommencer. Des fois, il y a des miracles dans ces trois mois. Le patron est mort ou peut-être que le chef du syndicat est renvoyé...

M. Johnson: M. le Président, est-ce que l'article...

M. Mackasey: ... le ministre du Travail est obligé de se départir de son siège au cabinet. Cela arrive. Il se fait remplacer par un poète.

M. Jolivet: Ce n'est pas cela...

Mme Lavoie-Roux: Remplacé par qui?

M. Mackasey: ...

M. Jolivet: Avec une lavette.

M. Johnson: M. le Président, est-ce que l'article 36 est adopté?

M. Mackasey: I am just talking hypothetically...

Le Président (M. Marcoux): Si je comprends bien, l'article 36 est adopté?

Des Voix: Adopté.

M. Johnson: Adopté tel que j'en ai fait lecture tout à l'heure.

Le Président (M. Marcoux): Article 37?

M. Johnson: L'article 37 a pour but d'introduire un article 49a, suivant l'article 49 du Code du travail.

Le Président (M. Marcoux): Pour les fins du journal des Débats, un instant, je dois préciser que l'article 36 est adopté tel qu'amendé.

M. Johnson: Je regrette, M. le Président, et je me permettrai de bien préciser, pour les fins du secrétariat des commissions, que depuis le début de cette commission, on considère que le texte de l'article 45, c'est le texte final déposé sur cette table. Le texte que j'ai déposé tout à l'heure n'était pas un amendement au projet de loi 45. Il était le texte du projet de loi 45, modifiant l'article 47 du Code du travail. Donc, il s'agit de dire que l'article 36 a été adopté tel que lu tout à l'heure, et non pas tel qu'amendé tout à l'heure.

M. Forget: Je n'ai pas d'objection. C'est une règle de pratique que nous nous sommes donnée au début de nos travaux. Il n'y a pas d'objection à cela, mais le ton du ministre laisse croire qu'il en fait un problème...

M. Johnson: Il faut avoir une loi. Le député de Saint-Laurent sait fort bien qu'une fois que la troisième lecture est adoptée, s'il y a eu une erreur de

copiste, il est impossible de la corriger autrement qu'en déposant un nouveau projet de loi. Je préfère...

M. Forget: Cela m'est déjà arrivé et je sais que...

M. Johnson: Je sais que c'est déjà arrivé, effectivement, au député de Saint-Laurent à une certaine époque.

Mme Lavoie-Roux: Il y a déjà la loi 101 qui a ce problème. On ne va pas en ajouter une deuxième.

M. Johnson: Il y a des choses qui vont bien sans les dire, mais qui vont encore mieux en les disant, et même en les répétant. L'article 37 introduit l'article 49a au code, suivant l'article 49, évidemment.

M. Forget: M. le Président, on me signale un fait et je crois que c'est vrai. Je pense que pour les travaux de la commission, nous avons accepté de considérer, qu'il me permette l'expression, les amendements ou les révisions comme et faisant partie du texte principal. Je pense que pour les fins du rapport qui sera fait à l'Assemblée nationale, la même règle ne peut pas jouer, parce que l'Assemblée nationale a été saisie d'un texte. Quand un autre texte lui parvient, il ne peut être modifié qu'en vertu d'amendements.

Le Président (M. Marcoux): La conclusion, cela va être adopté tel qu'amendé. Article 37?

M. Johnson: Adopté tel qu'amendé pour les fins du procès-verbal du secrétaire des commissions.

Le Président (M. Marcoux): Article 37...

M. Johnson: Quant au contenu, on s'entend très bien.

Le Président (M. Marcoux): Cela va. Le texte que j'ai signé...

Exploitation forestière

M. Johnson: Article 49a. "Dans le cas d'une exploitation forestière, une association accréditée est subrogée de plein droit dans tous les droits et obligations résultant d'une convention collective en vigueur conclue par une autre association, y compris le précompte des cotisations syndicales. Cependant, elle ne peut mettre fin à cette convention collective ou la déclarer non avenue". En fait, ceci fait suite à une recommandation unanime du comité sur l'accès en forêt formé par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre. Il précise, en fait, que la subrogation vaut pour le précompte des cotisations syndicales, afin de tenir compte, évidemment, de la nouvelle période de maraudage qui pourrait être fixée en vertu du pa-

ragraphe c) de l'article 21, comme on l'a vu plus tôt. Par exemple, le maraudage pourrait avoir lieu en octobre, l'accréditation être donnée en novembre ou en décembre, alors que la convention expirerait au mois de mai suivant. Le nouveau syndicat qui serait accrédité pourrait retirer les cotisations à compter de la date de son accréditation.

M. Forget: M. le Président, s'il fallait présenter un amendement à cet article, on ne serait pas sorti du bois. Par conséquent...

Le **Président (M. Marcoux):** Vous ne voulez pas y entrer.

M. Forget: ... on n'y entrera pas, tout simplement.

M. Johnson: Même certains diraient que c'est se faire passer un sapin.

M. Russell: Si je comprends bien l'interprétation du ministre, on peut payer deux cotisations.

M. Johnson: Non. Elle est subrogée dans les droits.

M. Russell: Mais pourquoi est-ce différent pour les exploitations forestières?

M. Johnson: Parce que les exploitations forestières ont toujours fait l'objet de dispositions particulières dans le code. Pourquoi? Parce que c'est du travail saisonnier, avec une main-d'oeuvre extrêmement mobile, et à des périodes fixes de l'année. On peut assister à la présence, par exemple, d'une centaine de personnes et soudainement, on peut en avoir 1200 sur un chantier.

M. Chevrette: Vous avez une scierie à Saint Michel-des-Saints.

M. Russell: Ce n'est pas saisonnier; cela scie à l'année.

M. Chevrette: Vous êtes chanceux, vous.

M. Forget: Le député de Joliette-Montcalm connaît beaucoup de choses.

Le Président (M. Marcoux): Article 37, adopté?

Des Voix: Adopté.

Le Président (M. Marcoux): L'article 37 est adopté; nous sommes rendus à 38. Adopté?

Sauvegarde de l'emploi d'un salarié

M. Johnson: M. le Président, encore une fois, c'est simplement une modification de la présentation. Je pense que le député de Saint-Laurent en sera très heureux puisqu'il est parfois spécifique,

pour ne pas dire spécieux dans certains cas, sur les dispositions et sur l'allure même presque physique du code. Donc, l'article 38 du projet de loi doit se lire maintenant comme suit: "L'article 50 dudit code est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant: Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants: a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective; b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier à une activité contre l'association accréditée ou pour le compte d'une association rivale."

M. le Président, si vous me permettez une brève présentation de cet article, d'abord, je dois dire qu'il a fait l'objet au départ, dès le dépôt du projet de loi 45, d'une malheureuse interprétation, entre autres, par le président du Montreal Board of Trade qui a dû s'en excuser quelques jours après. Mais, malheureusement, le document qu'il avait fait circuler initialement contenait cette erreur d'interprétation où on affirmait, en fait, que, par l'article 38 du projet de loi 45, on consacrait le "closed shop" alors qu'évidemment l'objet, c'est exactement le contraire.

En d'autres termes, qu'est-ce que cela dit ici? On dit que, dorénavant, les parties ne peuvent, dans une convention collective, décider qu'un individu doit être mis à pied par l'employeur s'il ne fait plus partie du syndicat. C'est le vrai "closed shop" ou l'atelier fermé parfait, c'est-à-dire que l'individu, d'abord, ne peut pas se procurer son emploi en pratique à cet endroit sans devenir membre du syndicat. Mais, dans un deuxième temps — c'est cela qui est fondamentalement odieux dans la clause du "closed shop" — ce même individu, s'il perd sa carte de membre du syndicat en cours de route, perd automatiquement son emploi en vertu de certaines clauses de conventions collectives qu'on retrouve, entre autres, dans certains secteurs industriels, dont le vêtement en particulier, dans les petits ateliers. Évidemment, c'est odieux et, dans le contexte du précompte syndical, je pense qu'il faut ajouter ce pendant évident d'interdire aux parties contractuellement de littéralement s'en prendre au droit au travail de l'individu une fois qu'il a occupé un poste. C'est donc l'objet de l'article 38, M. le Président, et je demanderai s'il est adopté.

M. Forget: Non, M. le Président. Bien sûr, je dois, en tout premier lieu, féliciter le ministre d'avoir pris l'initiative d'intervenir dans des dispositions qui se retrouvent malheureusement dans des conventions collectives, qui ont un effet malthusianiste ou restrictif et qui sont fondamentalement contraires à l'ordre public.

C'est une illustration parmi, sans aucun doute, un petit nombre d'illustrations qu'on pourrait donner que, même si de façon générale la conven-

tion collective doit être la loi entre les parties, on doit, dans toute la mesure du possible, laisser les parties régler entre elles leurs problèmes. Il peut arriver des circonstances où chaque partie, guidée par son intérêt particulier, par sa perception de la réalité, par ses priorités, est disposée à consentir à des clauses, à des dispositions, à des conditions qui sont essentiellement contraires à l'ordre public. Il n'y a pas beaucoup de ces circonstances, mais il n'est pas du tout exclu que, tout à coup, il y ait une conjonction d'intérêts privés, du côté patronal comme du côté des salariés, qui produise un effet qui, pris globalement, sur le plan de la société, est irrecevable, inacceptable.

C'est finalement, cette année, par une initiative louable du ministre du Travail, que l'on élimine une partie, mais — c'est là le problème que nous allons soulever — une partie seulement du problème de malthusianisme, de restrictions inacceptables que l'on retrouve dans les dispositions d'atelier fermé. En effet, le ministre a choisi de restreindre l'interdiction d'atelier fermé à ces aspects qui entraînent, nécessairement, le congédiement d'un salarié parce qu'il cesse de faire partie d'une association de salariés, parce qu'il en est expulsé, qu'il démissionne volontairement ou quoi que ce soit.

Mais il y a une autre cause pour laquelle il peut être privé de l'exercice de son droit au travail, selon l'expression qu'a employée le ministre à plusieurs occasions, c'est que la convention collective elle-même en vigueur dans une entreprise peut faire de l'appartenance préalable à une association de salariés une condition d'embauche.

De la même façon que le ministre s'indigne du premier aspect de l'atelier fermé, celui qui entraîne le congédiement par la perte de qualité de membre d'une association de salariés, de la même façon pouvons-nous nous indigner, avec les mêmes effets dans la loi — c'est du moins ce qu'on espérait — du second aspect, c'est-à-dire de l'impossibilité de se faire embaucher parce qu'on n'a pas cette qualité au départ. C'est une situation qui est le parallèle exact. Maintenant, sans vouloir pourchasser le ministre et lui faire un procès d'intention, on peut se demander si, dans le contexte du précompte syndical obligatoire et généralisé qui est imposé par l'article 28, il est vraiment très courageux, à ce moment-ci, d'exclure l'atelier fermé imparfait. A mon avis, même si c'est une chose que nous applaudissons et dont nous le félicitons, il reste que, si nous regardons les choses de façon réaliste, vu qu'on place des gens dans la situation de devoir faire partie d'un syndicat au moment de leur embauche et tenant compte du fait que, une fois embauchés, ils seront tenus, de toute manière, de payer la cotisation syndicale, la notion de liberté d'association, la notion de liberté dans l'exercice du droit d'association, y compris le droit de ne pas adhérer ou le droit d'être un dissident, est, bien sûr, un droit plutôt théorique. Le syndiqué pourra se dire, en étant expulsé ou en choisissant lui-même de ne pas être membre, que, dans le fond, sa situation ne sera en rien différente, matériellement parlant, de ce qu'elle serait

s'il était membre et toutes les pressions vont dans un seul sens, c'est-à-dire d'établir une syndicalisation et de la maintenir, par la force de la loi dans le fond, dans presque toutes les circonstances.

C'est une attitude... Comment dire? Je ne veux pas utiliser un mot qui serait trop fort, qui déplairait au ministre parce que je n'ai pas l'intention ou le désir de le provoquer d'aucune façon. C'est une façon, disons timide — c'est un mot qui n'est pas trop provocant — d'aborder un problème de principe.

Pour nous, la question de liberté d'association est un principe fondamental. Autant son exercice doit être favorisé pour ceux qui choisissent de l'exercer, autant ceux qui choisissent de ne pas l'exercer ou de ne pas l'exercer dans telle ou telle circonstance particulière doivent avoir la pleine protection de la loi, doivent pouvoir occuper un emploi, être embauchés, être promus, enfin bénéficier de tous leurs droits comme citoyens, comme travailleurs, doivent être protégés par la loi indépendamment de la décision qu'ils prennent et qu'ils sont les seuls à pouvoir prendre et à devoir prendre dans un contexte de liberté entière. C'est la raison pour laquelle, au moment de notre discussion sur la cotisation syndicale, même avant cela, nous l'avons fait valoir dans un autre chapitre, antérieurement à cela. Nous l'avons fait valoir au chapitre de la cotisation syndicale et au chapitre également du "duty of fair representation", lorsque nous avons allégué justement les problèmes de promotion et la nécessité d'envisager des dispositifs qui permettraient d'éviter la discrimination lors de promotions pour un non-membre d'une association de salariées.

Donc, on se rend compte que dans tous les choix qui sont possibles, soit l'embauchage, les promotions, les congédiements, le ministre retient un seul élément qui est le congédiement. Dans les autres cas, les restrictions et les contraintes — parce que c'en sont, il ne faut pas avoir peur des mots, ce sont des contraintes que la loi désormais impose et sanctionne — existent et on ne peut pas parler de véritable liberté, de protection d'un droit à la dissidence et d'un exercice libre du privilège d'association.

Considérant cela, nous sommes donc conduits à proposer un amendement — parce qu'il est essentiel que la question soit clairement posée et tranchée — à savoir que le ministre soit appelé à se prononcer sur cette extension naturelle du droit au travail, et l'amendement que nous proposons vise justement à éliminer ce premier paragraphe: a) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective. La disposition en question, c'est évidemment une disposition qui dit: Pour être embauché, il faut d'abord avoir sa carte de membre de l'association de salariés, et il est clair que c'est une disposition que l'on permet de conserver et c'est celle que nous aimerions voir éliminée. L'amendement en conséquence qui devrait être fait se lirait à peu près comme suit. Je dis à peu près, c'est que le texte qu'on vient de nous remettre finalement devrait nous amener à modifier un peu le libellé.

Le Président (M. Marcoux): Je préférerais que vous preniez 30 secondes pour le modifier, parce que c'est plus difficile après.

M. Johnson: On pourrait suspendre, M. le Président, même pour trois minutes.

M. Forget: D'accord, je vais faire cela, parce que...

Le Président (M. Marcoux): D'accord. On suspend pour trois minutes, cela va nous délier un peu les jambes.

(Suspension de la séance à 22 h 39)

Reprise de la séance à 22 h 40

Le Président (M. Marcoux): A l'ordre, madame et messieurs! Nous continuons nos délibérations. La parole était au député de Saint-Laurent qui s'apprêtait à proposer un amendement.

M. Forget: M. le Président, avant de faire la lecture de l'amendement, je ne sais pas si c'est un point de règlement, mais, étant donné que nous avons le plaisir d'avoir avec nous le premier ministre et qu'il est membre, d'office, de toutes les commissions parlementaires, je ferais motion pour qu'il se joigne à nos débats. Cela nous ferait plaisir de l'avoir ici. Étant donné, d'autant plus, qu'il sera le seul à pouvoir, au nom du gouvernement, expliquer les dernières versions du projet de loi 45 lors de la réunion de son parti demain, le ministre étant retenu avec nous, il sera sans doute utile pour lui de s'impliquer très directement dans nos débats.

Le Président (M. Marcoux): Je voudrais vous poser une question: En vertu de quel article le premier ministre est-il membre d'office de toutes les commissions?

Mme Lavoie-Roux: Ah oui, oui, oui.

M. Johnson: Il est membre.

M. Forget: C'est une tradition établie...

M. Johnson: C'est au moins la tradition.

M. Forget: ... pour les chefs des partis reconnus.

Mme Lavoie-Roux: Moi, j'appuie la motion du député.

Le Président (M. Marcoux): C'est une tradition écrite ou...

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, j'appuie la motion du député de Saint-Laurent.

M. Russell: Le premier ministre est membre de toutes les commissions.

M. Forget: C'est une tradition.

Le Président (M. Marcoux): Alors, le premier ministre a entendu votre invitation; s'il désire rester...

M. Forget: C'est ça, il est le bienvenu pour participer, selon la tradition, à nos débats.

M. Laplante: On vous invite à venir autour de la table, M. le premier ministre.

M. Lévesque (Taillon): J'espère qu'on ne dérange pas ici.

Le Président (M. Marcoux): M. le député de Saint-Laurent.

Mme Lavoie-Roux: Est-ce qu'on l'invite à s'asseoir du côté de l'Opposition?

M. Lévesque (Taillon): Est-ce que vous me le permettez, M. le Président?

Le Président (M. Marcoux): Ah oui, à l'invitation du député de Saint-Laurent.

M. Johnson: M. le Président, nous allons entendre, je suppose, la motion d'amendement du député de Saint-Laurent.

M. Forget: Oui, immédiatement, M. le Président, étant donné que la bienséance commandait qu'on attende que le premier ministre prenne place. Il me fait plaisir de l'accueillir ici.

M. Lévesque (Taillon): Cela va m'aider pour demain, peut-être.

M. Forget: Vous allez représenter le ministre du Travail.

M. Johnson: Il y aurait une façon beaucoup plus simple; si l'Opposition acceptait, avec la bonne volonté qu'on lui connaît à l'occasion, de procéder à l'adoption, article par article, jusqu'à l'article 70 d'ici minuit, le ministre du Travail pourrait être présent demain au Conseil national du parti.

M. Forget: Oui, ce serait sans doute possible...

Mme Lavoie-Roux: Vous allez le regretter aussi.

M. Forget: ... mais, comme on a pu bénéficier des amendements multiples et même à l'initiative du ministre pendant nos débats, on ne voudrait pas le priver de l'opportunité d'une réflexion continue sur le projet pendant les prochaines heures et les prochains jours. Je fais tout de suite, pressant votre invitation, M. le Président, la lecture de ce projet d'amendement. Motion d'amendement à l'article 38: "Que l'article 38 soit modifié en remplaçant tous les mots après le mot "rangs", de la cinquième ligne, par les mots "toute disposi-

tion d'une convention collective qui a pour effet de refuser un emploi ou une promotion à une personne sous prétexte qu'elle n'est pas membre de l'association accréditée est réputée non écrite". L'article amendé se lirait comme suit: "Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.

"Toute disposition d'une convention collective qui a pour effet de refuser un emploi ou une promotion à une personne sous prétexte qu'elle n'est pas membre de l'association accréditée est réputée non écrite".

M. le Président, je pense que le sens de ce projet d'amendement est assez évident. Il s'inscrit carrément dans la ligne de pensée du ministre qui est d'interdire des dispositions qui sont contraires à l'ordre public. Mais, au lieu de se limiter, comme l'a fait le ministre, aux congédiements qui font suite à des expulsions ou à des démissions d'une association de salariés, il vise toute mesure qui chercherait, par la convention collective, à restreindre le droit d'être embauché, si on n'est pas membre d'une association de salariés ou qui restreindrait les possibilités de promotion sous prétexte que le candidat à une promotion n'est pas syndiqué.

C'est une mesure qui, jointe au précompte syndical, permet de marier à la fois la responsabilité de tous les salariés pour défrayer leur part des dépenses assumées pour la défense de leur droit collectif, tout en exerçant dans la plus complète liberté leur droit d'association, y compris le droit de ne pas adhérer temporairement ou définitivement à une association de salariés. Il me semble qu'il y a là un principe d'ordre public.

Le ministre s'est arrêté à mi-chemin; on voudrait l'encourager à aller jusqu'au bout d'une notion qui est simplement une notion de liberté, droit fondamental à la dissidence de tout salarié d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, compte tenu du fait que le précompte syndical obligatoire peut justement donner à cette notion de liberté une signification qui n'est pas vicieuse, si l'on veut, puisqu'il ne correspond pas à une dérobade des obligations normales, de l'obligation morale normale qu'a un syndiqué, ou même un non-syndiqué, de contribuer à des activités dont il bénéficie, de toute manière, comme salarié, puisque les conditions de travail sont les mêmes, qu'on soit syndiqué ou non.

Le précompte a créé un nouveau contexte qui permet d'affirmer l'exercice complet d'une liberté d'association avec l'élimination de toutes les contraintes que le ministre lui-même a jugé désolantes. Il a blâmé, et je souscris, avec lui, à ce blâme, les associations de salariés et les patrons qui, dans le passé, ont accepté des clauses malhonnêtes et des clauses restrictives quant à l'emploi, quant au congédiement, basé sur l'appartenance à un syndicat, le "closed shop", l'atelier syndical parfait.

A mon sens, il a tout à fait raison de mettre cela dans le projet de loi. Il a tout à fait raison de dire: Il y a là un intérêt public qui est supérieur aux intérêts privés, qui ont eu la faiblesse de concéder des choses comme celle-là.

M. Chevrette: Sur la recevabilité, je serai prudent, mais je vais poser une question au proposeur avant de me déclarer.

L'amendement, tel que proposé par le ministre du Travail, n'a pas pour effet d'éliminer la possibilité d'avoir des ateliers fermés à l'intérieur de la convention collective. Il a pour effet, cependant, de conserver le droit au travail, indépendamment du fait qu'un gars soit, ou non, membre du syndicat.

La proposition du député de Saint-Laurent, élimine, à toutes fins pratiques, et déclare nulle et non avenue, toute clause de sécurité syndicale à l'intérieur d'une convention collective.

Si j'interprète bien la clause du député de Saint-Laurent, cela élimine complètement le principe même de la proposition du ministre, et elle devrait être déclarée irrecevable.

M. Forget: Sur la recevabilité, M. le Président, c'est une question de technique de rédaction sur laquelle se base le député de Joliette-Montcalm. Il est évident que quand on essaie de rendre nul un aspect seulement d'une clause d'une convention collective, on ne peut pas dire qu'on réfute cette clause non écrite.

Mais si l'effet de l'amendement est d'ajouter un ou deux autres cas qui, à ce moment-là, lui enlèvent tout son effet, c'est l'équivalent de dire qu'elle est non écrite. C'est dans le prolongement de l'idée à l'effet qu'il est interdit, pour les parties à une convention collective — c'est l'article 38 tel que proposé par le ministre — il aurait pu le rédiger sous cette forme et cela lui aurait donné le même effet... Il est interdit aux parties d'une convention collective de convenir entre elles que le renvoi ou, comme c'est dit, l'expulsion d'un syndiqué, doit amener à l'expulsion du salarié de l'entreprise. C'est interdit de le faire.

Il ne l'a pas dit comme cela, il a dit: S'ils en conviennent, cela n'aura pas d'effet. Si on ajoute les autres causes possibles, les autres implications possibles de l'atelier fermé, de l'atelier syndical parfait, c'est-à-dire l'embauche et la promotion, évidemment, on peut dire: Il est interdit d'en convenir. Ou alors, on dit: Si les parties en conviennent malgré tout — et il faut prévoir le fait qu'il y a des conventions collectives qui sont en vigueur au moment où la loi prend effet et qu'on ne peut pas, rétroactivement, interdire aux parties d'avoir convenu cela, parce que ce serait donner un effet rétroactif à la loi — on ne peut pas le formuler vraiment sous forme d'interdiction d'en convenir. Soit qu'on enlève l'effet, soit qu'on dise: La clause est non écrite.

On pourrait même dire, tout à fait dans l'esprit du ministre, que pour autant que cela a pour effet de forcer le renvoi d'un employé, l'expulsion d'un syndiqué, la clause pour autant et dans cette mesure, est réputée non écrite.

Cela se retrouve dans des lois. Il n'y a rien là qui affecte, à mon avis, la recevabilité. C'est un style de rédaction, mais ce n'est pas contraire au principe. Au contraire, c'est dans la lignée, dans le prolongement, dans la foulée du principe qu'a posé le ministre, mais il s'est arrêté à mi-chemin. On dit: Allons plus loin. Aller plus loin, ce n'est certainement pas contredire un principe, aller jusqu'à éliminer l'engagement, l'embauche, comme occasion d'application de clauses restrictives, ce n'est pas contredire le principe. C'est le même principe, mais prolongé jusqu'au bout.

M. Jolivet: Sur la recevabilité, M. le Président. En tenant compte de la façon dont l'amendement est écrit, concernant la proposition du ministre à l'article 38, quand on regarde, la partie qui parle d'une disposition de la convention collective qui a pour effet de refuser un emploi ou une promotion à une personne qui n'est pas membre de l'association accréditée, on exclut, par le fait même, l'autre partie que le ministre a voulu insérer dans son texte qui est que si la personne a été embauchée à

lective... Donc, en voulant inclure la question de la promotion et du refus d'un emploi, par rapport à la partie de l'embauche d'une personne, on vient contredire la proposition du ministre et, à cet effet, je considère la motion comme étant irrecevable.

Le Président (M. Marcoux): M. le député de Joliette-Montcalm.

M. Chevette: M. le Président, j'aurais un élément additionnel. Supposons qu'il y ait une obligation d'appartenir au syndicat en entrant, cela ne dispose pas du droit au travail par la suite si le gars est congédié ou non, mais c'est une clause de sécurité pour assurer la représentativité du syndicat, par exemple. C'est 50% plus 1.

Allez dans une industrie — comment dit-on, en anglais c'est... — où il y a un roulement de main-d'oeuvre épouvantable. On peut se ramasser avec une contestation continuelle de la représentativité. En tout cas, je m'interroge plus que sérieusement sur la recevabilité.

Le Président (M. Marcoux): Je demanderais au député de Joliette-Montcalm s'il parle sur la recevabilité ou sur le fond?

M. Chevette: C'est toujours sur la recevabilité parce que c'est un argument qui vous prouve que ça va à l'encontre même de l'esprit de l'article.

M. Johnson: M. le Président: si vous me le permettez sur la recevabilité également, je trouve que cela vaudrait peut-être la peine de remarquer qu'on peut se parler un petit bout de temps du problème des clauses de sécurité syndicale.

Cependant, sur la recevabilité, pour des fins d'ensemble du projet de loi 45, je pense que le député de Saint-Laurent comprendra que je conteste son amendement. En effet, si vous regardez la proposition que je fais au niveau de l'article 45, on

dit bel et bien qu'un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer quelqu'un, sauf si le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective.

Donc, premièrement, on reconnaît, dans le bill 45, l'existence des clauses de sécurité syndicale d'embauche, en d'autres termes, le bureau de placement syndical, cela revient à cela, ou, deuxièmement, le moyen pour le syndicat de s'assurer de son caractère représentatif dans un secteur, par exemple, où il y a un roulement de main-d'oeuvre, etc.

Or, l'amendement du député de Saint-Laurent aurait comme effet, carrément, d'abolir les clauses de sécurité syndicale d'embauche. Comme il aurait comme effet d'abolir les clauses de sécurité syndicale d'embauche, cela va évidemment à l'en-

contre de ce que je propose et, en vertu des 70, 154 et 157, je considère que la motion est évidemment irrecevable.

M. Forget: J'aimerais revenir sur la question de la recevabilité de la proposition de la convention col-

Le Président (M. Marcoux): Sur la recevabilité, oui.

M. Forget: On va un peu plus loin dans l'analyse du texte et on dit que le paragraphe a), c'est un principe, mais qu'on lise attentivement l'ensemble de l'article. L'ensemble de l'article comporte d'abord un premier paragraphe où le principe est affirmé. C'est quoi le principe?

"Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que..., sauf... "C'est donc une exception. Le principe est affirmé au premier paragraphe et, après cela, on énumère des exceptions. Quand on parle de la recevabilité, on parle de changer quelque chose au principe, mais il n'y a rien dans nos règlements qui dit que les exceptions ne peuvent pas être modifiées. Il y a une bonne opposition qui est bien connue entre des principes et des exceptions. L'exception confirme la règle, mais ce n'est pas la règle, c'est une exception.

Là, on mentionne une exception au principe. Nous, on dit qu'on voudrait retrancher cette exception. Si on retranche l'exception, on ne va pas contre le principe, on le confirme encore davantage. On dit: Il n'y en a pas d'exception. On veut le principe totalement. Le ministre dit: Non, je veux le principe, mais avec des exceptions. On dit: Non, enlevez l'exception. On ne peut certainement pas apporter l'argument qu'on s'en va contre le principe. C'est le ministre qui va contre le principe.

M. Johnson: C'est de la casuistique.

M. Forget: Non, M. le Président, très sincèrement. Il y a un principe et il y a des exceptions. On dit: Enlevez l'exception. Après cela on dit: Non, vous allez contre le principe. Non, c'est le ministre qui va contre le principe. On dit: Soyez conséquent, allez jusqu'au bout.

M. Johnson: M. le Président, si vous me permettez, sur la recevabilité. Me le permettez-vous?

Le Président (M. Marcoux): Oui, je ne me sens pas suffisamment informé.

M. Johnson: Pour continuer à tenter de vous informer. Je reprends un peu et le texte du député de Saint-Laurent et le mien. L'effet clair du texte du député de Saint-Laurent est effectivement de ne pas tenir un employeur obligé de renvoyer un salarié, pour la seule raison que l'association accréditée aurait refusé ou différé d'admettre ce salarié. C'est donc, en d'autres termes, exactement l'exception qui est prévue à a). Un salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective. Différer ou refuser d'admettre quelqu'un, c'est le syndicat qui dit: Personne ne peut entrer dans l'usine ou sur un chantier s'il n'est pas membre du syndicat. Or, par l'exception qu'on crée à la règle, on veut affirmer la possibilité que les clauses d'embauche syndicales existent. L'amendement du député de Saint-Laurent est clair là-dessus. Il prévoit qu'elles ne peuvent pas exister puisqu'elles seront réputées non écrites. Donc, au niveau du fond, cela me paraît évident que c'est fondamentalement contraire, le soir, j'aurais aimé procéder à un long débat sur cette question, parce que je pense qu'elle en vaut la peine. Etant donné les quelques heures que l'Opposition a passées sur l'ensemble du projet de loi jusqu'à maintenant, je pense que c'est justifié de soulever la non-recevabilité.

M. Forget: M. le Président, je pourrais brièvement...

Le Président (M. Marcoux): Sur la recevabilité toujours?

M. Forget: Je suis d'accord avec le ministre qu'on est contre son exception...

Mme Lavoie-Roux: ...

M. Forget: ... mais on est pour son principe.

Une Voix: Je vous en prie.

Le Président (M. Marcoux): Sur la recevabilité?

M. Russell: M. le Président, je ne veux pas faire un long débat là-dessus. J'ai écouté...

Le Président (M. Marcoux): Sur le contenu ou sur la recevabilité?

M. Russell: Sur la recevabilité seulement. J'ai écouté avec beaucoup d'attention le ministre et le député de Joliette-Montcalm. Je crois que réellement je suis obligé d'admettre que le ministre a un peu raison, car il vient à l'encontre du principe, et le sous-article a fait partie du principe dans son ensemble. C'est un peu...

M. Forget: On est contre tout le principe. Oui, c'est une exception.

M. Russell: C'est une exception, mais l'exception fait partie quand même du principe.

M. Forget: Il fait partie de l'article, mais pas du principe.

M. Johnson: C'est une question de formulation.

M. Forget: Je n'ai pas été formé par les jésuites, en dépit de ce qu'on dit.

Mme Lavoie-Roux: Alors, s'il y en a d'autres...

M. Forget: J'en ai rencontré, mais ils ne m'ont pas formé.

M. Chevrette: Vous avez appris d'eux?

Une Voix: En tout cas, c'est aussi bon.

M. Russell: Il faut quand même admettre ceci, je pense bien, que si je l'interprète tel que je le lis, ou que je le comprends tel que je le lis, c'est que l'article a, qui dit: Le salarié a été embauché à l'en-

contre d'une disposition de la convention collective, mais qu'il peut y avoir n'importe quel genre de dispositions dans une convention collective. Si cela a été négocié et s'il est en grève, c'est cela qui forme le principe d'une convention collective et qui est l'article 1 même, le plus grand principe.

Le Président (M. Marcoux): Je suis prêt à me prononcer. Le seul problème, c'est la formulation. Je juge l'amendement irrecevable, parce que... Oui, c'est simple.

M. Chevrette: M. le Président, c'est très clair.

M. Forget: Qu'il tient à formuler cela. Jusqu'à maintenant, cela va bien.

Mme Lavoie-Roux: Maintenant, votre justification, M. le Président.

Le Président (M. Marcoux): La justification, c'est cela. Je croyais bien que vous alliez la demander.

Mme Lavoie-Roux: Simple nuisance.

Le Président (M. Marcoux): L'article tel qu'il est proposé veut, en somme, protéger... Attendez trente secondes, pour arriver à le formuler clairement.

Mme Lavoie-Roux: On peut suspendre! Vous pouvez le prendre en délibéré.

Le Président (M. Marcoux): Une seconde... En somme, on dit qu'un employeur...

M. Laplante: M. le Président, avant de rendre votre jugement, est-ce que vous pourriez vous référer à l'article 70 qui pourrait peut-être vous éclairer dans votre prise de décision?

Le Président (M. Marcoux): Qu'un amendement ne doit pas contredire le principe de...

M. Laplante: Et l'article 154.

Le Président (M. Marcoux): En fait, c'est clair qu'on propose un principe. L'idée c'est qu'on fait une affirmation globale et on prévoit deux exceptions. Dans l'amendement, tel que proposé par le député de Saint-Laurent, on affirme deux principes où le deuxième principe vient éliminer le premier en fait. Alors que l'esprit de l'amendement ou la première proposition à l'article 38, est de prévoir deux exceptions à une règle générale où on ne peut obliger un employé d'être membre de son syndicat et, en conséquence, même s'il n'est pas membre, je veux dire, il peut rester à l'emploi de tel employeur. Sauf dans tel cas où finalement l'association syndicale peut exiger le renvoi d'un salarié qui n'est pas membre de son association.

En apparence, on garde le premier principe, mais dans la formulation de l'amendement, on contredit le premier principe. La seule façon finalement d'en sortir, à supposer qu'une des deux parties change d'avis, ce serait vraiment de dire: On rejette l'article 38 tel que formulé et on prend la deuxième partie du nouvel article tel quel. Mais, les deux ensemble, cela ne peut pas fonctionner.

Mme Lavoie-Roux: C'est sûrement un jugement de Salomon, M. le Président.

Le Président (M. Marcoux): Oui? Bon. Je vous avouerai que vendredi, à 23 heures...

Mme Lavoie-Roux: La veille de Noël.

Le Président (M. Marcoux): Non, ce n'est pas cela. Quand c'est la première fois qu'on préside cette commission pour la Loi sur le Code du travail, ce n'est pas simple. Je sais que la parole est encore au député de Saint-Laurent qui avait à peine commencé à s'exprimer.

M. Forget: Oui, effectivement, M. le Président, je réserve mon droit de parole sur le fond, bien sûr, de l'article puisqu'on devra le subir sous cette forme. Cependant, j'aurais une autre motion qui vise un objet entièrement différent. Malheureusement, je ne pourrai pas le faire circuler parce que nos secrétaires ont quitté à cette heure-ci et la révision, que vient de déposer le ministre, a complètement bouleversé le libellé. Mais je vais en faire la lecture le plus lentement possible. Deux mots pour dire de quoi il s'agit parce que quand on le lit, ce n'est pas toujours aussi facile à saisir.

Le Président (M. Marcoux): Je proposerais plutôt qu'on le fasse photocopier; cela prendrait une minute.

M. Forget: D'accord, pendant ce temps, je vais dire de quoi il s'agit. On va se sauver d'une suspension. Dans le dernier alinéa b) de l'article 38 du projet de loi que je vais lire: Le salarié a participé — c'est une des deux exceptions qui sont des principes ou des objections principales ou des principes exceptionnels; on lit ceci comme deuxième principe exceptionnel: Le salarié a participé à l'instigation ou, avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée ou pour le compte d'une association rivale. C'est la notion d'activité antisyndicale qu'on essaie de circonscrire par ces mots.

Je suis d'accord que, bien sûr, celui qui agit, qui est suborné au patron et qui agit de manière à troubler, à gêner l'action syndicale normale qui est légitime en vertu du Code du travail, etc., peut légitimement... on peut, à son égard, légitimement invoquer des sanctions. Si la convention collective le prévoit, ces sanctions disciplinaires du syndicat peuvent vraisemblablement avoir un prolongement jusqu'à des sanctions disciplinaires imposées et même le congédiement imposé par le patron. C'est une question qui, bien sûr, n'est pas acquise de fait, par la loi, mais qui peut être acquise par une convention collective qui le spécifie.

Jusque là, je n'ai pas trop de difficultés. Quoique, bien sûr, c'est du droit nouveau et une activité contre l'association accréditée, devra être circonscrite par la jurisprudence. Il ne faudrait quand même pas que la dissidence au sein d'une association, et qu'on fasse des chasses aux sorcières... que la dissidence au sein d'une association, quand quelqu'un parle contre les recommandations de l'exécutif dans un sens plus mitigé ou moins extrême, que les recommandations de l'exécutif soient tout de suite interprétées comme donnant ouverture à une présomption de collusion avec l'employeur.

C'est très délicat. Disons qu'on reviendra sur le fond tantôt. Ce n'est pas le but de la motion que je veux présenter, mais c'est pour indiquer que, même si on l'accepte en principe, il reste que la façon dont ça s'articule, c'est tout de même un peu délicat. Mais les derniers mots "pour le compte d'une association rivale", là, je comprends qu'on vise les activités de maraudage, etc., mais il faut bien s'entendre. Il y a autre chose dans le monde que des syndicats de boutique, il y a aussi des associations valables et légitimes qui s'opposent et c'est un phénomène trop répandu pour qu'on dise tout de suite: C'est un syndicat de boutique. Quand la CSN essaie d'envahir une unité de négociation qui est contrôlée par la FTQ ou par un syndicat indépendant, ça peut être quelque chose de légitime. Quand on dit "pour le compte d'une association rivale", ce n'est pas nécessairement, et, de façon générale, je prétends que ce n'est pas généralement des activités antisyndicales; c'est tout simplement une activité syndicale normale et, pour un syndicat, se prémunir de la concurrence légitime d'autres syndicats au point d'aller chercher, dans une convention avec l'employeur, le pouvoir de faire congédier le bonhomme, là, c'est aller trop loin.

C'est le but de notre amendement de dire: Ecoutez, très bien, la collusion avec l'employeur, cela dépasse les règles normales d'un jeu où le syndicat a un rôle à jouer, c'est une institution légitime qu'il faut protéger, mais de là à aller établir une espèce de protectionnisme syndical, de dire que, quand vous avez un syndicat FTQ, il peut se barricader littéralement pour empêcher qu'un syndicat indépendant légitime ou un syndicat appartenant à la CSN ne vienne menacer son monopole de représentation et qu'il peut obtenir la collaboration du patron pour faire cela, attention! là, je ne suis plus d'accord et c'est pour cela que je propose une motion d'amendement qui se lit comme suit: "Que l'article 38 soit modifié, en retranchant, dans les quatrième et cinquième lignes du paragraphe b) les mots: ou pour le compte d'une association rivale".

L'article amendé se lirait donc comme suit: "Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants: a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective et b) le salarié a participé à l'instigation, avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée".

C'est, je pense, assez simple comme notion et, encore une fois, je comprends qu'on va dire: Il y a des syndicats de boutique, mais, s'il y a des syndicats de boutique, c'est déjà couvert, dans la rédaction que vous avez, en éliminant ces mots, parce que, si c'est un syndicat de boutique, c'est avec la collusion de l'employeur, indirectement ou directement; donc, il n'y a pas de problème là.

M. Johnson: M. le Président, si vous permettez... Est-ce que le député de Saint-Laurent me permet une intervention immédiatement?

M. Forget: Oui.

M. Johnson: Prenons l'article tel qu'il est rédigé en ce moment; je ne dis pas qu'on ne l'acceptera pas, mais j'aimerais simplement qu'on clarifie certaines choses.

Au paragraphe b), il ne faut pas oublier que l'élément central de b), c'est "à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier". Il ne faut jamais interpréter ce qui suit, à savoir l'activité contre l'association accréditée ou pour le compte d'une association rivale, comme étant comme cela, dans les airs. C'est toujours relié au phénomène de l'instigation à démontrer, évidemment, ou de l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour son compte.

Le député de Saint-Laurent a raison de dire que, dans le cas du maraudage, il peut y avoir

deux associations accréditées, l'une qui est présente et un syndicat rival, légitime, etc., qui fait son maraudage et en vertu des délais prévus à 21, 40, 46, etc., du Code. Cependant, il dit: "pour le compte d'une association rivale", ce que vous visez, c'est le syndicat de boutique. Oui, on vise le syndicat de boutique. Vous me dites: Il n'y a pas de problème avec le syndicat de boutique, c'est prévu ailleurs dans le code parce que, dans le même article et même ailleurs dans le code, dans la mesure où on interdit à l'employeur de suborner quelqu'un...

Mais il peut arriver la situation suivante, ou un employeur décide d'inventer deux centrales, disons la centrale des syndicats nationalistes et la fédération des travailleurs canadiens, disons qu'un employeur a chez lui une "brotherhood" quelconque. On a un employeur, et je pourrais citer au député de Saint-Laurent un cas qui, en ce moment, pose des problèmes sérieux au sujet duquel d'ailleurs il m'a posé une question en Chambre récemment, sans présumer du contenu de ce conflit. On peut avoir un employeur qui préfère avoir tel syndicat dans sa boutique ou enfin dans son usine. Il ne veut absolument pas un autre syndicat. La rédaction de b) comme nous l'avons formulé permettrait de viser cet employeur qui, directement ou indirectement, instigue ou aide une personne à faire entrer une autre centrale. Cela peut être une autre centrale, ce n'est pas nécessairement un syndicat de boutique. Je pense que cela ne regarde pas l'employeur à savoir quelle est la centrale qui sera chez lui, cela ne regarde pas l'employeur à savoir quel est le syndicat que les salariés vont décider de se donner, et c'est pour cela qu'on parle..., ou pour le compte d'une association rivale également. Si on se limitait à ce que dit le député de Saint-Laurent, à moins vraiment qu'il réussisse à argumenter de façon qui me convainque, la seule situation qu'on vise, ce sont les activités contre l'association accréditée, c'est-à-dire le syndicat qui est présent. Mais, entre agir contre un syndicat qui est présent et agir pour un syndicat qui veut entrer, il y a une différence dans les faits, possiblement, mais il n'y a pas de différence d'intention. L'intention, c'est de déloger celui qui est là ou encore de saper celui qui est là pour le compte d'un groupe rival. Je pense que c'est important, dans ce contexte, qu'on laisse l'article tel qu'il est, pour le compte d'une association rivale. Cela ne vise pas l'association rivale qui, légitimement, intervient dans telle entreprise au moment du maraudage; mais cela vise cependant le salarié qui participerait à une activité pour le compte du maraudeur, mais à l'instigation de l'employeur ou avec son aide, parce que c'est toujours relié à l'instigation. En d'autres termes, ce qu'on veut faire, c'est toujours sortir l'employeur du portrait, quand il est question du syndicat que vont se donner les employés, que ce soit d'une façon positive ou négative.

M. Forget: M. le Président, l'intention du ministre est bonne. Tout cela est nouveau et on ne

sait pas ce que cela veut dire. Prenons le cas où c'est un autre syndicat de bonne foi, ou une autre centrale syndicale, qui essaie de s'établir. C'est du maraudage, c'est permis par la loi etc. Dans le fond, un syndicat ne peut pas s'établir dans une entreprise à moins de bénéficier—et d'ailleurs la loi le prévoit, elle oblige l'employeur à donner son aide dans le fond, à donner accès, etc.— alors c'est embêtant parce qu'un syndicat de bonne foi qui essaie de s'installer dans une entreprise, à moins qu'on soit devant une jurisprudence et on n'est pas devant une jurisprudence, elle va s'établir mais on ne sait pas exactement dans quel sens elle va s'établir. Il sera toujours relativement facile de prouver que l'autre syndicat qui est arrivé l'a fait avec l'aide indirecte de l'employeur, parce que la loi oblige l'employeur à donner accès et à collaborer, à ne pas s'opposer, et même un peu plus que cela, à fournir une liste etc. Cela va chercher loin. Encore une fois, si la première partie de ce paragraphe était rédigée de façon un peu plus corsée, je dirais oui, que le ministre a raison. Mais ne sachant pas comment ces mots vont être interprétés, je me dis: Le filet est jeté très largement et Dieu sait comment on va vouloir plaider ces clauses. Cela m'inquiète parce que sur des procès d'intention qu'on peut faire, les cours vont être obligées d'interpréter les mots tels qu'ils sont là, et un syndicat valable, de bonne foi, qui fait du maraudage, va toujours pouvoir se voir opposer la notion qu'il a bien fallu que l'employeur ne s'oppose pas trop pour qu'il puisse entrer, pour qu'il puisse obtenir la liste, etc. Et la loi l'oblige à collaborer, et s'il veut, dans le fond, être complètement neutre, directement ou indirectement, il n'y a presque pas grand-chose à part partir dans un autre pays et dire: je ne veux entendre parler de rien.

Enfin, ce n'est même pas ça. Il y a quand même des fondés de pouvoirs sur place. Il est presque coupable en partant et ça m'inquiète un peu. La rédaction — je suis tout à fait d'accord avec l'objectif, soit dit en passant — que le ministre veut poursuivre, mais comme ce avec quoi on joue, c'est le pouvoir de congédier quelqu'un, c'est pas mal grave. Le ministre est d'accord que c'est grave. Ce genre de langage, si j'étais un syndiqué, si je n'étais pas content d'être avec un tel syndicat et si je voulais changer, j'avais cet article dans la face, que j'avais dans la convention collective une idée qu'on peut me mettre dehors si je fais ça, je ne dormirais pas trop tranquille. Je ne dormirais pas trop tranquille, car je ne serais pas rassuré de ces mots.

Je me dirais: Est-ce qu'on va me renvoyer ou est-ce qu'on ne me renverra pas? Il dirait: Écoute donc, c'est une question d'intention; comment est-ce que ça se prouve? Cela se prouve très difficilement et dans le fond, ce sont des gestes évidents qu'on va poser. L'employeur est obligé de collaborer, le Code du travail l'oblige à une collaboration minimale, au moins indirecte. Alors, cela n'a plus l'air possible de faire du maraudage. Je comprends qu'on veut le restreindre; on ne veut pas l'exagérer. Mais à ce point-là, c'est peut-être un peu radical.

M. Johnson: M. le Président, je pense que c'est la motion que j'ai vue la plus près d'un dilemme, que me pose le député de Saint-Laurent. On est rendu à 37 ou 38 motions d'amendements au projet de loi...

M. Forget: Il y en avait des bonnes, M. le Président, il y en avait de très, très bonnes.

Mme Lavoie-Roux: Les meilleures sont à venir.

M. Forget: Il y en a à venir encore, et d'excellentes, oui.

M. Johnson: L'objet, M. le Président, est d'abord d'assurer ce principe que je disais être le suivant: l'employeur n'a rien à voir quant au syndicat que les salariés veulent choisir. Il ne faut pas oublier de se resituer dans le contexte de cet article. C'est, comme le disait si bien le député de Saint-Laurent, à la toute fin de son intervention, la situation où il s'agit de savoir si un individu va être congédié ou pas, en vertu d'une disposition de la convention collective.

Cependant, si j'accepte l'amendement du député de Saint-Laurent, je pense qu'on laisse la porte ouverte à l'utilisation par l'employeur d'un salarié avec garantie pour ce salarié qu'il ne sera pas sujet à l'expulsion éventuellement, à l'utilisation par l'employeur d'un salarié pour le compte d'une association rivale.

M. Forget: Peut-être, mais de quel côté faut-il le faire?

M. Johnson: Cependant, si on prend le raisonnement inverse...

M. Forget: De quel côté faut-il mettre les risques?

M. Johnson: Voilà.

M. Forget: Parce que là, sans mauvaise intention, sans mauvaise action de qui que ce soit, ni de l'employeur, ni du salarié, il y a un risque. L'employeur n'a qu'à collaborer indirectement, ce que, de toute façon, le code l'oblige à faire, et l'employé n'a à rien faire contre le syndicat; il a seulement à agir pour un autre syndicat et tout le monde est déjà coupable. Peut-être qu'il y aura des abus d'un côté, mais j'aimerais mieux qu'il y ait des abus du côté du maraudage que de l'abus de mettre des gens dehors qui essaient simplement d'utiliser les mécanismes que la loi leur offre.

M. Chevette: Mais il y a une dimension que vous enlevez; c'est que tu peux travailler pour une association rivale sans nécessairement travailler contre une association accréditée.

M. Forget: L'intention malicieuse, c'est quand on travaille contre le syndicat accrédité, ce n'est pas tellement quand on travaille pour un autre.

M. Chevrette: Parce qu'il y a une période de maraudage légale à l'intérieur de la convention collective.

M. Forget: C'est ça.

M. Chevrette: Je vous avoue que c'est mince. C'est mince et c'est très embêtant à cause des procédures que cela entraîne par la suite.

M. Forget: On peut suspendre l'article, M. le Président, si le ministre veut y penser, on n'est pas pour essayer de pousser sur l'amendement.

M. Mackasey: Le premier ministre est avec nous, je me calme. La grande visite, je m'excuse.

M. Johnson: M. le Président, je vais faire mien l'amendement du député de Saint-Laurent, parce que finalement, sans dire que c'est blanc bonnet, bonnet blanc, l'essentiel est couvert. D'autre parts cela nous permettra de progresser un peu.

M. Forget: Sans doute, M. le Président, on va progresser de cette façon-là. Admirablement.

M. Johnson: M. le Président, est-ce que l'article 38 du projet de loi 45 est adopté tel qu'amendé?

Le Président (M. Marcoux): Un instant! Tout d'abord, nous allons adopter l'amendement qui vise à biffer, dans votre proposition, les mots "ou pour le compte d'une association rivale".

M. Johnson: Je le fais mien. On va passer à l'adoption de 38, puisque je le fais mien.

L'article 38 se lirait comme suit: L'article 50 dudit code est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant: "Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié, pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre, ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

"a) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;

"b) Le salarié a participé à l'instigation, ou, avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée".

Le Président (M. Marcoux): Adopté tel qu'amendé?

M. Forget: M. le Président, avant de dire qu'il est adopté, vous me permettez de verser une larme pour l'abolition partielle seulement dans la clause d'atelier fermé.

Le Président (M. Marcoux): Permis.

M. Forget: Merci, M. le Président. Sur ce, l'article est adopté.

Le Président (M. Marcoux): L'article 39, je pense, peut être adopté très rapidement.

M. Forget: Très rapidement.

Le Président (M. Marcoux): Adopté.

M. Johnson: M. le Président, si vous le permettez, pour les fins de clarification — et cela va être très important pour le secrétariat des commissions — vous remarquerez que la dernière version de 39 est à l'effet de retrancher l'article 39 du projet de loi qui, lui-même, prévoyait que l'article 51 du code était abrogé. La raison de ceci est que l'article 51 du code a déjà été abrogé par la loi 101. Donc, nous n'avons pas besoin de l'abrogera nouveau.

Le Président (M. Marcoux): C'est adopté tel qu'amendé, encore?

M. Johnson: C'est cela.

M. Forget: C'est adopté sur division, M. le Président.

M. Johnson: Sur division? Ah oui, pour la cohérence de 101, c'est vrai.

M. Forget: Je n'étais pas présent dans l'autre...

Mme Lavoie-Roux: La cohérence avec la position du 101.

Le Président (M. Marcoux): Adopté tel qu'amendé, sur division.

M. Johnson: Article 40, M. le Président.

Le Président (M. Marcoux): Un instant. Article 40, oui.

M. Mackasey: C'est exprès pour moi, je pense.

Mme Lavoie-Roux: On s'en est occupé.

Le Président (M. Marcoux): Article 40. M. le ministre.

M. Mackasey: La journée de la Saint-Patrice...

Le Président (M. Marcoux): L'article 40.

Dépôt d'une convention collective

M. Johnson: M. le Président, l'article 40 prévoit l'effet, à compter du dépôt, de la convention collective; le second paragraphe prévoit cependant que le dépôt a un effet rétroactif à la date prévue par la convention collective. A défaut du dépôt, dans les soixante jours de la signature de la convention collective ou de ces modifications, le droit à l'accélération est dès lors acquis à l'égard

du groupe de salariés pour lesquels cette convention collective ou ces modifications ont été conclues.

Finalement, le dernier paragraphe — je lis évidemment partiellement chacun des articles, pour en retirer l'essentiel— : La partie qui fait le dépôt doit indiquer le nombre de salariés régis par la convention collective. Encore une fois, c'est pour les fins statistiques, un peu comme...

Le Président (M. Marcoux): Adopté? Est-ce que vous avez...?

M. Forget: Non, M. le Président, j'ai une observation à faire ici, qui, celle-là aussi, est de nature à... On est dans la salle de l'ancien conseil législatif...

Le Président (M. Marcoux): ...

M. Forget: On fait un peu un travail de conseiller législatif vis-à-vis de certaines dispositions, dans le sens suivant: On dit qu'une convention collective ne prend effet qu'à compter du dépôt, aux greffes du bureau du commissaire général du travail, etc.

Je pense que c'est bon, mais il y a un problème. Une convention peut avoir des effets, non seulement pour les parties, mais également pour les tiers. Il y a les calculs des délais, il y a les questions de maraudage, etc. C'est important le dépôt, parce que cela détermine bien d'autres choses, au point de vue des délais.

Or, que le dépôt soit restrictif quant à la mise en vigueur, je pense dans le fond que c'est valable à l'égard des tiers. Mais entre les parties, pourquoi cette restriction?

La restriction n'a pas de raison d'être entre les parties, puisque les parties peuvent signer une convention collective et dire qu'il va y avoir des dispositions rétroactives, etc., c'est la liberté des parties, mais l'exigence du dépôt, c'est vraiment à l'égard des tiers. Si c'est cela, on devrait le dire, parce que cela n'aurait pas l'air de restreindre la liberté des parties de convenir de dispositions rétroactives pour être plus clair.

M. Johnson: Ce n'est pas cela, M. le Président. On a le second paragraphe de l'article 60, qui prévoit que ce dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans la convention collective pour son entrée en vigueur ou, à défaut, à la date de la signature de la convention collective.

On règle le problème à l'égard des tiers. Dans le second paragraphe, on prévoit évidemment que la prise d'effet de la convention collective est rétroactive, selon ce que les parties ont spécifié ou à la date de la signature de la convention.

M. Forget: Oui, mais la distinction est importante. C'est que l'effet rétroactif, c'est assez difficile de le faire à l'égard des tiers. Quand vous avez une procédure, les parties peuvent convenir ce qu'elles veulent entre elles, mais avoir des effets rétroactifs à l'égard des tiers, c'est un peu plus dif-

ficile à avaler, dans le fond, parce que, tant qu'il n'est pas déposé, ce document n'existe pas pour les tiers. C'est seulement le dépôt qui en fait un document public.

Quand on dit, au premier paragraphe: "La convention collective ne prend effet à l'égard des tiers qu'à compter du dépôt," cela donne du sens. On dit aux tiers: Attention, vous avez une convention collective. Elle est déposée. Elle devient publique. Elle a effet pour vous à partir de ce moment.

Entre nous, on peut convenir que cela a fait effet depuis l'époque chrétienne, le début de l'époque chrétienne, l'invasion des Gaules ou quelque chose de ce genre. Dans le fond, cela ne nous ferait pas de mal. Si on y consent, on y consent.

Le Président (M. Marcoux): Vous remontez à Astérix, c'est avant le Conseil législatif.

M. Forget: Oui, longtemps avant cela.

M. Mackasey: Une question, s'il vous plaît, au ministre.

M. Johnson: Oui, M. le Président.

M. Mackasey: Pour le moment, vous parlez de l'article au complet de tout à l'heure. Par qui a-t-il été déposé? Vous dites: Une convention collective ne prend effet qu'à compter du dépôt en cinq exemplaires au Bureau du commissaire général du travail. Qui dépose cela? Qui en a la responsabilité? Il faut au moins dire cela dans la loi.

M. Johnson: M. le Président, c'est évidemment l'association accréditée, puisque c'est elle qui est reconnue en vertu des autres articles du code comme étant l'association qui a demandé une accréditation. C'est elle qui vient déposer la convention collective, l'association accréditée.

M. Mackasey: Pourquoi pas le patronat? Pourquoi la responsabilité en revient-elle au syndicat? Pourquoi est-ce que ce n'est pas le patron? Pourquoi toujours pénaliser le syndicat? Il y a ici quelque chose de très fondamental, la nécessité de déposer une convention collective. Si elle n'est pas déposée le premier jour, elle ne s'applique pas. Même si j'accepte cela sans argumenter pour le moment que cela devrait être déposé par le syndicat, cela n'est pas dit pas dans la clause. Pourquoi ne pas le préciser? Pourquoi rendre toujours les avocats riches? Pourquoi ne pas dire carrément dans l'article par qui ce sera déposé? Qui en a la responsabilité? Cela ne coûte pas cher d'ajouter une autre ligne, quelques phrases disant qui est le responsable d'une convention collective, qu'elle ne prend effet qu'à compter du dépôt par le syndicat, par l'unité accréditée. Pourquoi ne pas le dire carrément?

M. Johnson: M. le Président, si vous permettez, après en avoir parlé à nouveau avec nos légis-

tes expérimentés, en fait, comme le disait M. Auclair, c'est un peu une question de philosophie. Depuis 1944, on a toujours plus ou moins considéré qu'une convention collective, c'était l'apanage d'un syndicat. Cela s'explique finalement sur un plan historique. Le dépôt...

M. Mackasey: Un simple citoyen...

Le Président (M. Marcoux): La parole est au ministre.

M. Mackasey: ... pourquoi est-il obligé de prendre le Code du travail et commencer à lire l'article 1 jusqu'à l'article 122 pour savoir qui a la responsabilité de déposer une convention collective, en cinq copies au Bureau du commissaire général? Pourquoi? Est-ce que cela coûte cher de le répéter? Cela n'est rien de rendre cela aussi simple que possible. Nous sommes des citoyens très simples.

M. Johnson: M. le Président, dans le fond, ce qui compte, c'est le dépôt, quelle que soit la personne. Il n'est pas interdit ici que ce soit l'employeur, effectivement. De fait...

M. Mackasey: Je ne dis pas que j'accepte la substance de l'article, mais, quand même...

M. Johnson: ... si le député de Notre-Dame-de-Grâce me le permet, c'est le syndicat qui dépose la convention collective. Il y a évidemment tout intérêt. C'est qu'il met fin... S'il ne le fait pas dans les 60 jours, la période de maraudage va s'ouvrir contre lui. Il le sait très bien. Il va effectivement déposer sa convention collective, entre autres, pour ces raisons. Deuxièmement, si le député me permet, prenons l'exemple — et, encore une fois, il ne s'agit pas de présumer de la mauvaise foi d'un groupe plus qu'un autre — d'un endroit où l'accréditation fait l'objet d'une contestation. Il y a eu quelques cas récemment de ce type au ministère. Dans le contexte où l'employeur maintenant, en adoptant l'amendement du député de Saint-Laurent à l'article précédent, pourrait discrètement aider une association rivale à s'installer chez lui, sans se faire prendre, il pourrait très bien signer une convention collective avec l'association qui prétend être accréditée, qui porte le même nom et qui est détentriche techniquement du même certificat d'accréditation. Il ne s'agit pas de devenir obnubilé par le cas de Commonwealth Plywood, mais, en fait, le problème tourne entre autres autour du dépôt de cette convention et de l'effet de ce dépôt. Finalement, c'est sur les personnes qui ont déposé, et c'est cela l'important. Oui?

M. Mackasey: Mettons que c'est nécessaire, réaliste d'agir et de déposer cinq copies d'une convention collective... Je m'excuse, parce que j'ai encore la même difficulté. Je suggère, pour notre invité très spécial, que la meilleure chose qu'il puisse faire au salon rouge, c'est de nous installer ici à la table que nous avons à la Chambre, avec les mêmes instruments.

Mme Lavoie-Roux: Il protège.

Une Voix: ... des écouteurs.

M. Mackasey:... I do not hear very well. I have to say this. I am embarrassed, but I do not hear very well. So, sometimes, I miss les nuances, and it is unfortunate, but I... On disait que c'est nécessaire qu'on dépose cinq copies de la convention collective. If I understood, somebody has the responsibility to be the janitor, to be the elevator boy. It can be anybody. Someone must come on and deliver five copies of the convention collective au greffe du bureau du commissaire général. Big title, but you got to give him five copies. Pourquoi ne disent-ils pas carrément dans l'article 60, qui a cette responsabilité? Souvent, une convention collective, et peut-être plus souvent qu'on ne le croit, c'est à l'avantage du patronat au lieu du syndicat. Souvent, le syndicat n'a même pas les moyens d'imprimer dans les deux ou trois heures cinq copies de la convention collective. Souvent, cela prend des semaines et des semaines avant que...

M. Johnson: Est-ce que le député me permet?

M. Mackasey: Oui.

M. Johnson: Ce n'est pas la responsabilité qui est importante, c'est la possibilité, parce qu'on ne pourrait évidemment pas dire que la responsabilité, c'est celle de l'employeur, parce que s'il ne respecte pas cette responsabilité, il permet l'ouverture du maraudage 60 jours après. C'est évident qu'on ne peut pas lui donner la responsabilité du dépôt. A la rigueur, je comprendrais le discours du député de Notre-Dame-de-Grâce, s'il me parlait de la possibilité...

M. Mackasey: M. le ministre, vous déciderez qui a la responsabilité. Tout ce que je demande, c'est que vous le mettiez dans l'article, selon l'expérience de vos fonctionnaires. Qui a la responsabilité? Qu'on le mentionne dans l'article, tout le monde va comprendre. Si vous pensez que c'est la responsabilité du patronat, cela ne coûte pas cher d'ajuster le paragraphe. Je me pose la question. Supposons, par erreur... nobody does it...

M. Johnson: M. le Président, à moins que le député de Notre-Dame-de-Grâce — ce que je l'inciterais à ne pas faire — veuille absolument présenter un amendement, parce que, dans le fond, je me demande s'il veut vraiment régler un problème réel. C'est que cela ne pose pas de problème en soi.

M. Mackasey: Vous êtes avocat, vous comprenez la loi. Mais le pauvre gars de Joliette-Montcalm qui n'est pas...

M. Chevette: Le pauvre gars, il a toujours fait cela.

M. Mackasey: Je n'ai pas voulu vous men-

tionner. Je parlais des petits gars, si vous voulez. A Verdun, si vous voulez.

M. Chevette: Ce n'est pas grave.

M. Mackasey: A Verdun, qui travaille au CNR comme mon député de Johnson, qui n'est pas ici ce soir, qui était un cheminot, et qui, comme il me l'a dit cet après-midi, n'est jamais allé à l'école secondaire. Alors, il faut les services d'un avocat pour bien comprendre que si on disait dans l'article 60: Une convention collective ne prend effet qu'à compter du dépôt au greffe du bureau du commissaire général du travail de cinq exemplaires ou copies conformes à l'original et qu'il est de la responsabilité du patronat de déposer ces maudits documents, je pense que c'est plus clair. Ce n'est pas nécessaire d'engager un avocat de Joliette-Montcalm pour trouver l'article 3, paragraphe c), etc., "to discover who in the hell is responsible.

Put it in the damned clause, that's what the amendments are for.

M. Chevette: Mais, M. le député de Notre-Dame-de-Grâce...

M. Mackasey: Donnez-moi toutes les raisons pour lesquelles je ne suis pas logique. Tell me all the reasons why you cannot put it in.

M. Chevette: Vous en aurez une seule.

M. Mackasey: Laquelle?

M. Chevette: Vous avez déjà eu... Ah non, je ne le dirai pas. Cela va partir un débat. Je vais vous donner une raison, c'est la suivante: C'est que l'employeur pourrait avoir raison, lui, de ne pas le déposer. Supposons que l'employeur n'est pas satisfait de l'unité d'accréditation. Jamais, en tout cas, je ne souscrirais à un amendement qui confierait la responsabilité à l'employeur. S'il faut absolument le définir, vous déposerez un amendement, etc. Ce devrait être la partie syndicale qui, elle, a un intérêt à cause du maraudage au bout de 60 jours, mais pas l'employeur.

M. Mackasey: Je n'ai jamais vu un groupe qui est aussi craintif d'ajouter deux ou trois petits mots pour rendre une clause plus précise, plus claire, moins ambiguë ou oublier...

Le Président (M. Marcoux): M. le député de Notre-Dame-de-Grâce, vous aviez dit que vous aviez une petite question à poser. La question a été longuement posée. La parole était au député...

M. Mackasey: Dans le moment, c'est la clôture sur le député de Notre-Dame-de-Grâce. Je vais rester tranquille. Allez-y.

Le Président (M. Marcoux): La parole était au député de Saint-Laurent qui abordait la question de l'effet rétroactif.

M. Forget: C'est cela. M. le Président...

Le Président (M. Marcoux): C'est parce que le député de Notre-Dame-de-Grâce voulait poser une petite question.

M. Forget: Pendant cet échange, en l'écoutant d'une oreille parce que je pense que s'il y a un point qui a été soulevé qui est un point intéressant par le député de Notre-Dame-de-Grâce, il reste que j'ai relu deux ou trois fois les deux premiers paragraphes de l'article 60. J'avouerai qu'il faut attacher sa ceinture quand on lit ces deux paragraphes parce qu'essentiellement, quand on le lit, le premier paragraphe, on fixe une première date. On dit: La convention collective ne prend effet qu'à compter du dépôt. Là on a tout de suite à l'idée, eh bien, il y a une date de dépôt et cela prend effet à cette date. Donc, cela prend effet à cette date, la date du dépôt.

Cela a l'air clair? On arrive au deuxième paragraphe, et on dit: Non, la convention collective a un effet rétroactif à la date de la signature. C'est une autre date.

M. Johnson: Pour les parties.

M. Forget: C'est cela. Mais, c'est implicite.

M. Johnson: C'est implicite.

M. Forget: Exactement. Il y a deux dates. Une dans chacun des deux premiers paragraphes de l'article 60. Ce que je vous dis, c'est qu'essentiellement, ce serait plus clair là aussi et cela aiderait peut-être à ne pas avoir recours aux avocats, en disant: Le premier paragraphe, c'est pour les tiers. Les autres qu'on doit avertir qu'il y a quelque chose qui s'est produit, le dépôt c'est pour les tiers et là c'est effectif pour les tiers à la date du dépôt et quant aux parties, dans le deuxième paragraphe, elles peuvent convenir de lui donner un effet rétroactif à Mathusalem si elles veulent. Cela n'affectera pas le droit des tiers. C'est un article de droit assez général.

M. Johnson: Si le député de Saint-Laurent me le permet. Je comprends, quand il dit: "entre les parties", quant au contenu; mais quant au dépôt, l'une des parties qui s'appelle le syndicat peut être carrément impliqué quant à cette date du dépôt pour les fins d'une contestation de son accréditation éventuelle, puisque les délais du maraudage d'une association qui s'en prendrait à elle vont commencer à courir à partir du premier paragraphe de 60, face au tiers et face également à ce syndicat, au moment où il sera pris dans le maraudage ou dans le 35% du vote, etc. Quant au contenu de la convention — et c'est à cela qu'on réfère fondamentalement — entre les parties, et quant à son application, c'est clair que cela a un effet rétroactif, soit à la date qu'ils ont prévue dans la convention collective, soit encore à la date de la signature. Mais l'une des parties qui s'appelle l'association accréditée, elle, sera soumise, s'il y a un

maraudage à peu près un an et demi plus tard, disons, en fonction des délais prévus à 40, 21 et 46. Elle sera l'une des parties, elle sera finalement le tiers pour les fins de l'accréditation, s'il y a une contestation sur l'accréditation.

Nl. Forget: Je comprends que ça peut être utile pour quelqu'un de faire agir, rétroactivement, vis-à-vis des tiers. Mais d'un autre côté il y a un principe de base qui ne se fait pas de dire, soit de convenir, entre vous et moi, qu'on va s'entendre pour donner à quelque chose dont on va convenir ensemble, un effet rétroactif vis-à-vis des tiers. Ce ne sont pas des choses qui se font. Dans n'importe quel autre domaine du droit, les tribunaux diraient que ce n'est pas recevable. Ce n'est pas recevable et je voudrais avoir le temps de faire l'analyse des manipulations qu'on peut faire entre une date de signature et une date de dépôt pour — le mot ne serait pas poli — berner ou trafiquer sur le droit d'un tiers, d'une autre association. Cela peut être un syndicat de boutique pour utiliser... Parce que cela a l'air que c'est toujours avec des arguments comme ceux-là qu'on finit par se faire écouter. Cela peut être un syndicat de boutique qui diffère le dépôt pour se mettre dans une bonne position, pour déjouer une tentative véritable de syndicalisation. Peu importent les intentions, il reste que ça ne se fait pas de donner à des choses contractuelles des effets rétroactifs vis-à-vis des tiers.

M. Johnson: Donc on n'a pas besoin de changer le texte! C'est ce que j'en conclus. Prenons le principe du député de Saint-Laurent...

M. Forget: Mais le Parlement peut donner ce pouvoir aux gens et c'est ce que vous faites, vous donnez le pouvoir à des parties de convenir de choses qui vont avoir un effet rétroactif vis-à-vis de tierces personnes.

M. Johnson: Non.

M. Forget: Le Parlement peut tout faire. On peut faire cela. On peut faire une injustice par une loi.

M. Johnson: Il ne ferait cela que s'il le fait spécifiquement, puisque le principe général qui s'applique en droit, c'est qu'une entente entre des parties ne peut avoir des effets rétroactifs à l'égard des tiers, comme le Parlement...

M. Forget: Sauf si un Parlement dit: Cela va avoir des effets vis-à-vis des tiers et s'il va encore plus loin que ça, ça va avoir un effet rétroactif vis-à-vis des tiers. Là je vous dis...

M. Johnson: Le Parlement ne dit pas ça. Il dit simplement que le dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans la convention collective. M ne dit pas qu'il y a une rétroactivité à l'égard des tiers à la date prévue dans la convention collective.

M. Forget: Il ne le dit pas, mais ça peut...

M. Johnson: Ne le disant pas, donc il n'implique pas que, spécifiquement, il y aura un effet rétroactif à l'égard des tiers. Ne le disant pas, les règles générales du droit s'appliquent, donc ça ne peut pas avoir d'effet à l'égard des tiers.

M. Forget: M. le ministre, vous me découragez!

M. Johnson: Eh bien, voyons!

M. Forget: C'est implicite et vous vous basez sur le fait que c'est implicite pour me dire qu'on ne devrait pas le rendre explicite. Pourquoi ne dirait-on pas que le premier paragraphe est à l'égard des tiers, et que le deuxième paragraphe est à l'égard des parties. Cela le rendrait lisible ce bon dieu d'article-là, et ça ne changerait pas son sens, d'après ce que vous me dites.

M. Johnson: Il est parfaitement clair comme cela pour n'importe qui qui sait par définition...

M. Forget: Et qui a fait un cours de droit.

M. Johnson: Non, même pas.

M. Forget: Ah oui!

M. Johnson: La notion de... Non, parce que, finalement, il y a deux solutions à ce que proposerait le député de Saint-Laurent. La première ce serait d'appliquer la notion à l'égard des tiers au premier paragraphe ou, encore, de spécifier, dans le deuxième paragraphe, entre les parties. Or, dans le premier cas, si on inclut la notion de "à l'égard des tiers", on a le problème de l'une des parties qui n'est pas un tiers, qui s'appelle le syndicat, qui va être soumis, lors de la période de maraudage, à des dispositions s'appliquant à lui-même, mais on vient de dire qu'on exclut puisqu'on dit: A l'égard des tiers. Dans le deuxième cas, on tombe dans la tautologie dans la mesure où on dit: A l'égard des parties, puisque, par définition, un contrat ne peut avoir des effets rétroactifs à l'égard des tiers. Non seulement on tombe dans la tautologie, mais on risque d'avoir le même problème que je soulevais, dans le cas du premier paragraphe, qui est qu'on pourrait interpréter la notion de partie au deuxième paragraphe comme affectant également les droits de ce syndicat lors de la période de maraudage.

Mais, M. le Président, dans le fond, il n'y a pas de problème à ce niveau. Je pense que le texte, en vertu des règles normales d'interprétation de notre droit administratif, est clair. Il n'y a pas d'effet rétroactif à l'égard des tiers, jamais.

M. Forget: Je ne sais pas qui a été formé chez les Jésuites parmi nous, M. le Président.

M. Johnson: Moi.

M. Forget: Ah bon! Le chat est sorti du sac. Ecoutez, M. le Président, étant donné l'heure, je vais présenter mon amendement. On va le faire

circuler. Je n'ai pas l'intention de le plaider plus que je ne l'ai fait déjà, mais je pense que c'est assez important pour faire l'amendement formellement, vous le battez comme d'habitude, mais une habitude, d'ailleurs, où il y a eu une exception, c'était probablement parce qu'on venait d'accepter un principe exceptionnel, M. le Président. On va terminer là-dessus. Vous ne m'avez pas convaincu et je pense que j'ai raison. Je suis aussi têtue que vous. Je vais présenter mon amendement, vous allez le battre et tout le monde va être content, on va aller se coucher après.

M. Johnson: Pourtant ce n'est pas vous qui êtes Irlandais.

M. Forget: Alors, M. le Président, il y a une motion d'amendement qui vise à ce que le premier alinéa du paragraphe 60 de l'article 40 soit modifié en ajoutant à la première ligne après le mot effet, les mots "à l'égard des tiers". L'alinéa amendé se lirait comme suit: "60. Une convention collective ne prend effet à l'égard des tiers qu'à compter du dépôt au greffe du bureau du commissaire général du travail, de cinq exemplaires ou copies conformes originales, etc. Le reste est conforme au paragraphe tel qu'il est déjà".

M. Johnson: La motion d'amendement du député de Saint-Laurent est-elle adoptée, M. le Président?

Le Président (M. Marcoux): Rejeté.

M. Johnson: Rejeté.

M. Forget: Rejeté sur division.

M. Johnson: Est-ce que l'article 40 du projet de loi est adopté, M. le Président?

M. Russell: Non. M. le Président, j'avais simplement quelques remarques ici, parce qu'on voit que l'article qui nous est présenté est presque le même que celui qui existe dans le code actuel. Ma question est: Etant donné qu'on a eu beaucoup de problèmes dans le passé, de griefs qui ont été faits avec le dépôt, est-ce que ces changements vont régler tous ces problèmes qui ont existé dans le passé?

M. Johnson: C'est réglé à l'article 88j du code amendé qu'on retrouve à 46. On le prévoit spécifiquement.

M. Russell: Est-ce que cela fait suite à la recommandation de la conférence des arbitres?

M. Johnson: C'est exactement cela.

Le Président (M. Marcoux): Cela va, M. le député de...

M. Johnson: Est-ce que l'article 40 est adopté, M. le Président?

Le Président (M. Marcoux): L'article 40 est adopté tel qu'amendé.

M. Forget: Adopté.

Le Président (M. Marcoux): Article 41?

M. Russell: Il est seulement de concordance?

M. Johnson: C'est cela. Il s'agit de concordance avec l'article 40, évidemment sur l'article 90. Est-ce que l'article 41 est adopté, M. le Président?

Le Président (M. Marcoux): Article 41, adopté, tel qu'amendé également?

Une Voix: Oui.

Le Président (M. Marcoux): Article 42.

Nomination des membres d'un conseil d'arbitrage

M. Johnson: M. le Président, il s'agit d'amender l'article 65 du code qui prévoit que le ministre nomme membres d'un conseil d'arbitrage les personnes désignées par chaque parti dans la demande ou, à défaut, la désigne d'office. Il nomme également les greffiers. Evidemment, on introduit ici que le ministre nommera l'arbitre si une des parties, par exemple, refuse de nommer le sien.

Le Président (M. Marcoux): L'article...

M. Chevette: Pour les fins du procès-verbal...

M. Johnson: Je vais le relire. L'article 42 se lit comme suit...

M. Forget: M. le Président, je m'excuse, est-ce que le ministre n'a pas oublié un de ses amendements? Il nous avait proposé un article 41a.

M. Johnson: Non, c'était l'article 41a, je m'excuse.

M. Forget: Il faut l'adopter quand même.

M. Johnson: Oui, je m'excuse, il s'agit simplement de l'introduction du titre, soit l'article 41a du projet de loi 45 qui dit que le code est modifié par le remplacement de l'intitulé chapitre 4, par le suivant, "Du règlement des différends et des griefs".

M. Forget: D'accord.

M. Johnson: L'article 41a est adopté, M. le Président?

M. Forget: Oui.

M. Johnson: Article 42.

M. Mackasey: Une petite observation, avant l'amendement. C'est la fin de cette section, et on

n'est pas pour commencer un autre chapitre à minuit, je pense. Quand on fait une révision du code au complet, j'espère que ce sera bientôt, parce que la manière qu'on fait ces amendements, le code ne sera pas aussi valable qu'auparavant.

Je me demande franchement si, dans le code, une autre organisation ou une autre association peut représenter les salariés déjà représentés par un syndicat proprement dit, mais un groupement qui désire, naturellement et prétend représenter la majorité. Pas seulement dans votre code, mais dans les autres codes, j'ai toujours trouvé que c'était un peu injuste de demander aux syndicats accrédités de se protéger contre ce qu'on appelle en anglais, le "rating" si vous voulez, en même temps qu'ils sont obligés de s'occuper d'une convention collective vis-à-vis les salariés.

On parle exactement de la période ouverte pendant laquelle les représentants du syndicat et les membres du syndicat devraient s'occuper d'une convention collective nouvelle. C'est exactement la période qu'on désigne...

M. Johnson: Si vous permettez, j'aimerais simplement demander au député de Notre-Dame-de-Grâce de quel article il parle en ce moment?

M. Mackasey: Il parle de l'article 61 de votre code, amendé ou non.

Le Président (M. Marcoux): Nous sommes à l'article 42 qui concerne l'article...

M. Johnson: M. le Président...

M. Mackasey: C'est l'article 41 qui amende l'article 61 du code.

M. Johnson: Mais il a été adopté.

Le Président (M. Marcoux): L'article 41a a été adopté.

M. Johnson: Il n'y a pas objection.

M. Mackasey: Adopté ou non, I am just making a very short observation that when you are...

Le Président (M. Marcoux): Ce n'est pas une question d'adopté ou non. L'article 41 a été adopté, le sous-paragraphe 41a, qui se réfère à l'article 41, adopté tel qu'amendé... Nous étions rendus à l'article 42, à moins que...

M. Mackasey: You are the boss. You are the president. I will shut up. I am only saying however that there is something paradoxical, and I am going to say it whether I am out of order not in two minutes, that at a time when the Union should be concerned with its need to get a better collective agreement with the boss, at the same time, at the time we are most vulnerable according to the law,

that is the one period in the collective agreement, when somebody who wants to push them out and take over has the opportunity of doing it...

M. Johnson: M. le Président...

M. Mackasey: It is not right...

M. Johnson: M. le Président, si vous le permettez. Je comprends que le député de Notre-Dame-de-Grâce a quelque chose à dire, mais cela n'a rien à voir avec l'article 41a, ni avec l'article 42, ni avec 41, sur l'exposé.

M. Mackasey: It is written right in article 61. Anyway, we will talk about it tomorrow.

Le Président (M. Marcoux): Nous revenons à l'article 42.

M. Johnson: M. le Président, je vais faire lecture de l'article 42. L'article 65 dudit code est remplacé par le suivant:

"65. Le ministre nomme membres du conseil d'arbitrage les personnes désignées par chaque partie dans la demande ou, à défaut, les désigne d'office. Il nomme également le greffier. En d'autres termes, on permet au ministre de nommer celui qui est représentant d'une partie alors que cette partie-là néglige de le faire.

M. Chevette: Adopté.

M. Forget: Adopté.

Le Président (M. Marcoux): L'article 42, adopté?

M. Johnson: L'article 43, M. le Président.

Le Président (M. Marcoux): Un instant. Oui, article 43.

M. Johnson: Il s'agit, M. le Président, simplement de faire en sorte que, dorénavant, les arbitres déposeront leurs sentences non pas chez le ministre, mais au greffe du bureau du commissaire général du travail. C'est un article de nature, évidemment, purement technique.

M. Chevette: Adopté.

M. Forget: Adopté.

Le Président (M. Marcoux): Adopté, tel qu'amendé.

M. Johnson: M. le Président, je vais demander l'ajournement à demain matin, 10 heures.

Le Président (M. Marcoux): La commission du travail et de la main-d'oeuvre et de l'immigration ajourne ses travaux à demain, 10 heures.

(Fin de la séance à 23 h 59)