

[Texte]

weapon—but let me ask you this: are not more contracts being prepared in that way, that they are referring to technological change and how the effects of it can be met by negotiation? Are we moving into that area more so than what we have in the past five or six years?

Mr. Alden: Definitely; only, as it was mentioned earlier, it may not be specifically noted in the agreement as technological change. It will be something like that clause that I referred to, that any disruption of the work force will require procedures and discussion. Others, of course, do have a specific reference to technological change. But, more and more, agreements are applying to these situations: they must, because it is at the insistence of the union and the employees, and also ourselves. We want to retain and maintain the skills.

Mr. Hamilton: An effort to ameliorate the effects of the technological change on people rather than to restrict the right to introduce the change through the various kinds of benefits such as SUB—and there is a wide range of them: advance notice, discussions, retraining, maintenance of wage rates; all of these techniques are available. We think that that is the avenue and the route, rather than something that would reduce the viability of the operation through it being possible to delay the change, as such.

Mr. Alexander: This is my last question, Mr. Chairman. You state, and this is on page 3, that:

The apparent purpose of the legislation as disclosed by one section headed "Promotion of Industrial Peace" if frustrated when the legislative draftsmen drew the technological change section that would serve to widen controversy, conflict and strike and proliferate confrontations and dislocations in production and service. That is a pretty strong statement. Do you sincerely believe that?

Mr. Hamilton: Yes, that is our concern. The framework of the collective bargaining system in Canada, which, we think, has led in part to some of the success that has been commented upon, has been the maintenance of the collective agreement period free from strikes, so that there could be a stability of productive effort throughout that period; and the *quid pro quo*, if you will, of that, and this is distinctive from the United States and other jurisdictions sir. The *quid pro quo* has been the grievance procedure and the arbitration procedure and the opportunity for interpretation of the agreement through its term and correction through statutory requirement. We are convinced that to go to the system that is in part reflected in Great Britain, which they are seeking to avoid, of wildcat strikes and more recognition of the right to strike, invites it, and because of that we are sincerely convinced of the position that we have taken that you have just outlined.

• 1205

Mr. Alexander: Thank you, gentlemen. Thank you, Mr. Chairman.

[Interprétation]

a pas plus de contrats qui sont préparés ainsi, c'est-à-dire faisant mention des changements technologiques et de la façon dont les répercussions peuvent être réglées par voies de négociation? Est-ce que l'on ne semble pas vouloir agir ainsi maintenant plus qu'on ne le faisait au cours des cinq ou six dernières années?

M. Alden: Certainement, mais, comme on l'a mentionné plus tôt, il se peut que l'on n'indique pas spécifiquement dans l'accord l'expression «changement technologique». Il s'agirait plutôt d'une clause comme celle dont j'ai déjà parlé, stipulant que toute désorganisation de la main-d'œuvre entraînera des procédures et des discussions. D'autres, bien sûr, parleront spécifiquement du changement technologique. Mais, de plus en plus souvent, les accords s'appliquent à ces cas-là: il le faut, car cela est réclamé avec insistance par les syndicats et les employés, et également par nous-mêmes. Nous voulons avoir et garder les gens qualifiés.

M. Hamilton: IL serait préférable de s'efforcer d'améliorer les répercussions du changement technologique sur les employés, plutôt que de limiter le droit d'instaurer ce changement, grâce aux différentes sortes d'indemnités comme le supplément de prestations d'assurance-chômage et tous les autres moyens de ce genre; il y a le préavis, les discussions, le recyclage, le maintien du taux salarial. Toutes ces méthodes existent. Nous croyons que c'est dans cette direction qu'il faut s'orienter, plutôt que d'imposer quelque chose qui réduirait la viabilité de l'entreprise pour permettre de retarder le changement comme tel.

M. Alexander: J'aurais une dernière question, monsieur le président. Vous déclarez, à la page 3 de votre mémoire que:

L'objectif apparent de la loi, tel qu'énoncé dans un article intitulé «Promotion de la paix industrielle», perd son sens; en effet, les rédacteurs juridiques ont inséré un article sur le changement technologique qui ne fait que susciter les controverses, les conflits et la grève et multiplier les affrontements et les irrégularités dans le domaine de la production et des services.

Voilà une déclaration assez vigoureuse. Le croyez-vous sincèrement?

M. Hamilton: Oui, cela nous préoccupe. Le cadre du système des négociations collectives au Canada qui, à mon avis, a été la cause, en partie, du succès dont on a parlé, provenait du maintien de la règle qui interdit les grèves pendant la période prévue par la convention collective, de façon à ce qu'il puisse y avoir une stabilité de l'effort de production pendant cette période; en contrepartie, si vous voulez, un tel règlement est tout à fait distinct de ce qui existe aux États-Unis ou dans d'autres juridictions, monsieur. La contrepartie en a été l'adoption des procédures de griefs et d'arbitrage et la possibilité d'une nouvelle interprétation pendant la durée de la convention ou d'une révision requise par la Loi. Adopter en partie le système en vigueur en Grande-Bretagne, c'est inviter tout ce que l'on veut éviter, c'est-à-dire les grèves sauvages, un droit de grève encore plus prononcé, et le reste; voilà pourquoi nous avons adopté l'attitude que nous avons exposée tout à l'heure.

M. Alexander: Merci, monsieur le président et messieurs.