

(3) Lorsque le Conseil des relations ouvrières est convaincu qu'un syndicat est un véritable syndicat et a une majorité, il doit accréditer le syndicat, automatiquement. Des scrutins sont tenus seulement si le Conseil a des doutes sur le point de savoir si le syndicat a réellement une majorité (article 8 (2) et (3)). Voilà aussi des dispositions nouvelles.

(4) Si un scrutin est ordonné, et que le syndicat remporte une majorité, dans la plupart des cas l'accréditation s'ensuit automatiquement. Il existe une seule exception. Lorsqu'un syndicat possède une convention collective, alors aucun autre syndicat ne peut demander d'accréditation pour la même unité ou une partie de cette unité avant l'expiration des dix mois qui suivent la mise en vigueur de la convention. Après l'expiration des dix mois, un autre syndicat peut présenter une demande, mais il doit convaincre le Conseil qu'au moins cinquante pour cent des employés en sont membres ou ont, dans les six mois précédents, autorisé le requérant à négocier en leur nom. Un scrutin s'ensuit alors, mais le syndicat requérant ne peut être accrédité qu'à la condition d'obtenir une majorité de ceux qui sont éligibles à voter. (Articles 6 (5) et 8 (4) et (5)). Le but de ces dispositions est de faciliter aux employés les moyens de négocier collectivement, mais de décourager "les coups de tête" et éviter les scrutins inutiles, qui incommode l'employeur et les employés et coûtent cher au public.

(5) Le bill protège les syndicats contre les actions judiciaires de toute sorte, sauf dispositions expresses du bill lui-même. Voilà une disposition nouvelle. A l'instar de l'Ontario Rights of Labour Act et du Saskatchewan Trade Union Act, elle stipule que les syndicats ouvriers et les actes qu'ils posent ne sont pas censés illicites pour l'unique raison qu'ils sont censés, en vertu du droit commun, porter atteinte à la liberté du commerce; qu'un acte posé par deux ou plusieurs membres d'un syndicat en prévision ou pour la bonne conduite d'un différend du travail n'est actionnable que s'il est posé sans entente ou liaison; qu'aucun syndicat ne doit être partie à une action judiciaire à moins de pouvoir l'être indépendamment du présent bill; et qu'une convention collective ne doit pas faire l'objet d'une action judiciaire à moins de pouvoir être l'objet d'une telle action indépendamment du présent bill (article 3 (1) b) - e).

(6) Le bill énumère, et définit avec soin et précision, neuf pratiques déloyales en matière ouvrière de la part d'employeurs (article 4 (1)). Le bill ministériel de 1947 en renfermait quatre. Il s'agit de tentatives pour former des syndicats de compagnie, d'ingérence dans le choix d'un agent négociateur, d'omission ou de refus de négocier collectivement, en toute bonne foi, d'emploi d'espions, et de menaces de fermeture ou de déménagement d'une usine au cours d'un différend du travail (la fameuse "Mohawk Valley formula"). Ces trois dernières dispositions sont tout à fait nouvelles.

(7) Le bill donne au Conseil des relations ouvrières des pouvoirs très étendus. Le Conseil peut requérir un employeur de négocier collectivement; requérir une personne de s'abstenir de violations de la loi ou de toute pratique déloyale en matière ouvrière; ordonner la réintégration dans son emploi de tout travailleur congédié contrairement à la loi, avec arrérages de salaire; dissoudre un syndicat de compagnie; décider quand a eu lieu une violation de la loi (article 42). Les décisions du Conseil sont définitives et sans appel, et, comme en Ontario et en Saskatchewan, ne sont susceptibles de révision par aucune cour par voie d'une procédure quelconque (article 43). Toutes ces dispositions sont nouvelles. Elles ont pour but de protéger le Conseil, les syndicats, les employeurs et le public contre des procédures judiciaires interminables et coûteuses, et contre l'infirmité virtuelle de la loi par des juges peu ou pas du tout versés dans les relations industrielles. Tout délai peut être funeste à de bonnes relations industrielles, et "les lenteurs de la loi" sont passées en proverbe.

(8) Le bill pourvoit à un mode simple, rapide et presque automatique d'exécution, au lieu du mode compliqué, lent, douteux et généralement inefficace qu'on trouve dans toutes les lois existantes au Canada, la loi de la Saskatche-