

Les conditions applicables à l'Oklahoma, à Burlington et à la Nouvelle-Orléans diffèrent de l'Accord de Washington en ce qui concerne la déduction des revenus marginaux des indemnités de coordination dues aux employés qui y ont droit. Les conditions précitées permettent de telles déductions tandis que l'Accord de Washington ne prévoit aucune disposition à cet égard.

Une étude plus approfondie des procès-verbaux nous démontre que les témoins représentant les chemins de fer ont sans cesse exprimé l'avis que le métier des employés et l'ancienneté à un endroit déterminé sont des obstacles à la mobilité du personnel. Il est établi que les syndicats sont disposés à étendre leurs districts d'ancienneté mais les chemins de fer refusent d'assumer la responsabilité financière des frais additionnels qui résulteraient naturellement d'une mobilité accrue du personnel. Si l'on fait l'historique de la politique d'ancienneté à des endroits déterminés, on constate que les chemins de fer ont établi cette ligne de conduite afin d'attirer des employés dans des endroits éloignés en leur accordant plus de sécurité.

Pour ce qui est des employés qui passent d'un métier à l'autre, on doit comprendre que les travailleurs qui deviennent inutiles parce que leur métier n'est plus nécessaire, ne possèdent pas forcément les aptitudes voulues pour un autre métier.

Par exemple, un machiniste fait cinq ans d'apprentissage pour un chemin de fer, comme c'est le cas pour un voiturier. Si des machinistes sont mis à pied, peut-on supposer qu'un d'entre eux pourrait être transféré à un poste de voiturier si l'ancienneté ne jouait pas à l'intérieur des adeptes d'un même métier? Il semble plutôt probable que l'employé non spécialisé dont les services ne seraient plus requis ne serait pas transféré à un poste spécialisé à cause des frais nécessaires à la formation ou à la nouvelle formation de cet employé; ce dernier serait donc mis à pied. Par ailleurs, les employés spécialisés qui deviendraient inutiles auraient probablement l'occasion d'occuper des postes non spécialisés, encore une fois à cause des frais nécessaires à la formation ou à la nouvelle formation à donner à ces employés pour qu'ils puissent occuper d'autres emplois spécialisés.

C'est évidemment la raison pour laquelle, au Royaume-Uni, le contrat de travail comporte une disposition en vertu de laquelle les employés transférés à un emploi inférieur reçoivent indéfiniment leur rémunération antérieure.

Il y a un autre aspect de la situation sur lequel nous aimerions renseigner le Comité. Ce point a été soulevé mardi dernier comme en font foi les procès-verbaux de ce jour dont nous n'avons pas de compte rendu écrit. Il s'agit de l'application de la loi sur le National-Canadien et le Pacifique-Canadien dans le cas de la fusion de bureaux télégraphiques.

Les accords conclus entre les chemins de fer et l'Union des télégraphistes de commerce avaient pour but d'accorder aux employés les plus anciens tous les avantages possibles quant à la durée de leur emploi. Ils pouvaient être promus à différents emplois à commencer par le poste de messenger (celui qui livre les messages d'un télégraphiste à un autre) jusqu'au poste de télégraphiste senior ou de chef d'atelier.

Dans chaque échelon qu'il gravissait, un employé pouvait conserver l'ancienneté qu'il avait accumulée dans des postes inférieurs. Lorsqu'il y avait diminution du personnel dans sa catégorie, plutôt que d'être mis à pied, il était transféré à une classe inférieure où il avait de l'ancienneté.

En conséquence, l'indemnisation prévue dans la loi sur le National-Canadien et le Pacifique-Canadien ne pouvait s'appliquer qu'une fois que l'employé avait descendu tous les échelons stipulés dans le contrat de travail, alors qu'il était mis à pied. Si l'employé refusait de descendre les échelons et décidait de démissionner, il ne pouvait présenter aucune demande d'indemnisation aux termes de la loi sur le National-Canadien et le Pacifique-Canadien.