

définir un règlement liant. Ils ne peuvent faire que des recommandations.

**M. Wilson:** C'est exact, ce dans le cas où les parties auraient convenu auparavant d'être liées.

**Le sénateur Lawson:** En effet.

**Le président:** Et serait-il possible, par exemple, que, après le début des négociations, le syndicat décide d'accepter un changement technologique mettant 50 employés en chômage si l'employeur accorde aux employés restants des salaires plus élevés ou réduit leur horaire hebdomadaire?

**Le sénateur Lawson:** S'il s'agit simplement d'un changement technologique, les parties pourraient aussi convenir d'être liées par la décision de l'agent, du commissaire ou de la commission.

**M. Kelly:** S'ils en conviennent.

**Le sénateur Lawson:** D'un commun accord.

**Le président:** Pourriez-vous répondre à ma question? Je crois que cela n'a aucun rapport. Le syndicat pourrait choisir de laisser tomber les ouvriers congédiés si l'entreprise augmente le salaire de ceux qui restent?

**M. Wilson:** Oh, oui.

**M. Kelly:** Si l'employeur est d'accord.

**Le sénateur Lawson:** Mais l'ordonnance ne forcerait pas l'employeur à l'accepter.

**Le président:** Cela ferait partie des négociations. Si, par exemple, l'employeur ne l'acceptait pas, le syndicat pourrait recourir à la grève.

**M. Kelly:** Non. Il y a d'abord la procédure de conciliation...

**Le président:** Oui, les différentes démarches, mais pour finir, ils disposeraient du droit de grève.

**M. Kelly:** Si l'affaire était soumise à une commission de conciliation, censée représenter le peuple canadien, et si le syndicat réclamait une augmentation du salaire horaire de 10c., je suis convaincu que la commission jugerait que cela est sans rapport avec le problème étudié et le dirait bien clairement dans ses recommandations.

**Le président:** Oui, mais cela n'est pas liant pour les deux parties. Le syndicat pourrait toujours ordonner la grève.

**M. Kelly:** Théoriquement, oui.

**Le président:** Pratiquement aussi.

**M. Kelly:** Pratiquement, il pourrait le faire, mais, comme on l'a déjà dit, si l'employeur n'acceptait pas une telle proposition, il aurait son mot à dire quant aux résultats.

**Le président:** Il y a actuellement une grève dans une entreprise où les modalités du contrat ont été ratifiées par les chefs syndicaux et par les employeurs mais pas par la base qui s'est mise en grève. C'est peut-être une grève illégale, mais cela n'en est pas moins une grève.

**Le sénateur Grosart:** Monsieur le président, j'aimerais savoir si l'ordonnance enjoignant d'entamer des négociations dans de telles circonstances annulerait automatiquement la convention existante au titre de l'article 155?

**M. Wilson:** Non.

**Le sénateur Grosart:** Il me semble que l'article 155 contient une disposition relative aux règlements définitifs sans arrêt de travail. Est-elle annulée si le Conseil décide que des négociations doivent être entamées et doivent porter seulement sur les effets du changement technologique?

**M. Wilson:** A ce sujet oui, mais à aucun autre. Si le Conseil déclare que de nouvelles négociations ne peuvent pas intervenir, parce que la demande est imparfaite ou ne remplit pas les conditions de la disposition relative aux changements technologiques, il est évident que l'article 155 s'applique à cette convention collective puisqu'elle ne peut pas être rediscutée. Par contre, si le Conseil ordonne d'entamer des négociations sur les effets du changement technologique, cela n'annule pas les dispositions de l'article 155 en ce qui concerne les autres points de la convention.

**Le sénateur Grosart:** Il s'agit là d'une interprétation seulement.

**M. Wilson:** Je pense qu'elle serait sans doute contestée.

**Le sénateur Grosart:** Je le crois aussi parce que, selon moi, ce bill annule en fait la convention collective originale.

**M. Wilson:** Tel serait le cas si les changements technologiques concernaient toutes les dispositions de la convention, mais il n'en va pas ainsi. La réouverture des négociations est limitée. On procède à une conciliation sur ces problèmes, mais si, au cours de ces démarches, un syndicat ou une société invoque une convention au sujet d'autres dispositions, les procédures d'arbitrage que la loi fournit à propos des conventions collectives continueraient à s'appliquer. Un autre résultat serait absurde.

**Le président:** N'est-il pas vrai que l'on éliminerait certains difficultés si la loi, au cas où les parties ne conviennent pas d'étudier ces problèmes, imposait l'arbitrage au sujet des effets des changements technologiques.

**M. Wilson:** Il y aurait une douzaine de méthodes possibles, mais voilà celle qui a été choisie.

**Le président:** Mais il n'y aurait pas besoin de s'adresser au conseil, et cela éviterait les délais, et peut-être même, les lock-out et les grèves.

**M. Wilson:** Avec ce type de loi et notre système de relations industrielles, on préfère laisser les parties choisir. En fait, si on allait jusqu'à autoriser un arbitre à prendre les décisions, ce que Friedman n'a même pas stipulé dans ses recommandations, on en viendrait vite à imposer l'arbitrage à propos de l'ensemble de la loi, supplantant ainsi toute conciliation. Je préciserai les choses en disant que ce système est conçu comme reflétant l'ensemble du système.

**Le président:** Oui, mais il n'est pas besoin de l'appliquer avec un esprit de vengeance.

**M. Wilson:** S'il peut y avoir un arbitrage obligatoire à propos du changement technologique, pourquoi n'en irait-il pas de même pour toutes les autres dispositions?