

sens ordinaire de l'expression, n'y prendront pas part. Il en sera de même pour les membres de la Gendarmerie royale du Canada ou les personnes qui sont en service à l'étranger. Le bill ne s'appliquera pas aux employés au Parlement, sur lesquels le gouvernement n'a pas l'autorité comme employeur. Ces groupes, que dans un sens large l'on pourrait croire des fonctionnaires publics, constitueront les exceptions importantes de l'application de la mesure législative.

Au Canada, la mesure législative destinée à régler les relations entre les employeurs et les employés organisés a invariablement investi de pouvoirs et responsabilités importantes les conseils indépendants de relations ouvrières. Le bill qui sera présenté à la Chambre proposera l'établissement d'une commission régulatrice analogue. Ses fonctions comprendront la définition des unités de négociation, l'accréditation des agents négociateurs, ainsi que l'étude des plaintes portant sur la violation des droits accordés par la loi.

En vertu de la loi fédérale sur les relations industrielles, les unités de négociation sont déterminées par la Commission des relations ouvrières sur demande d'une association d'employés demandant l'accréditation. La mesure destinée à introduire les négociations collectives dans le service public proposera une méthode analogue. Afin que le changement dans les relations avec l'introduction des négociations se fasse de façon ordonnée, il faudra que, au cours de la période de transition, les unités de négociation soient définies de telle sorte qu'elles correspondent aux groupes d'occupations dans les nouveaux cadres de classement.

Je dois mentionner ici que la mesure législative proposée rendra possible l'extension progressive des droits de négociation aux employés dans différentes catégories d'occupations au cours d'une période maximum de deux ans. Nous avons l'espoir que les organismes représentant les employés dans la catégorie des opérations, qui occupent un nombre bien varié d'emplois de service et d'entretien, pourront rechercher l'accréditation d'ici le 1^{er} octobre 1966.

Selon les prévisions actuelles, en vertu desquelles, avec l'autorisation du Parlement, on introduira la négociation dans le cycle actuel de révision des salaires, l'accréditation devrait être faite le 1^{er} juillet 1967 pour les employés des catégories professionnelles et scientifiques et de la catégorie technique, et le 1^{er} octobre 1967 pour les employés des catégories administratives et para-administratives.

En vertu de la mesure législative proposée, un organisme d'employés accrédité agent négociateur aura le droit exclusif de négocier

au nom des employés de l'unité de négociation intéressée et de conclure des conventions collectives en leur nom. Les droits qui seront obtenus par l'accréditation seront importants, et signifieront un énorme changement dans les relations traditionnelles entre les organismes d'employés et le gouvernement qui est l'employeur.

Le problème le plus ardu à résoudre dans la réglementation de tout régime de relations ouvrières est la façon dont les différends seront réglés. Les dispositions relatives au règlement des différends dans la loi sur les relations industrielles et les enquêtes visant les différends de travail, qui sont semblables à celles qui existent dans la plupart des lois sur les relations ouvrières au Canada, permettent les grèves et les lock-out, dans les cas où les employés ont établi le régime de négociations. Toutefois, ces actions ne sont pas permises tant qu'un certain nombre de conditions n'ont pas été remplies. Celles-ci comprennent normalement la négociation en toute bonne foi et, lorsque le différend s'envenime, un examen par une commission de conciliation. Les grèves et les lock-out ne sont légitimes que lorsque la commission de conciliation a fait rapport et qu'un certain nombre de jours se sont écoulés après la réception du rapport. Dans d'autres circonstances, une grève ou un lock-out est un acte illégal et est susceptible de peines prescrites par la loi. Les grèves et les lock-out sont également interdits pendant la durée d'une convention collective.

● (4.50 p.m.)

Pour ce qui est du service public du Canada, le Comité préparatoire a exprimé l'avis qu'il faudrait établir, pour régler les différends, une méthode d'arbitrage par une tierce-partie. Il dit en effet que la grève comme moyen de résoudre des différends serait inappropriée au service public mais que les conditions prévalant à l'époque ne justifieraient pas, selon le Comité, une interdiction statutaire des grèves.

La mesure législative devant être introduite prévoit une méthode d'arbitrage qui est conforme en tous points, sauf un d'importance, aux recommandations du Comité préparatoire. Les honorables députés se rappelleront la proposition du Comité selon laquelle le gouverneur en conseil devrait pouvoir ne pas tenir compte d'une sentence arbitrale lorsque existent des conditions semblant anormales. Le gouvernement a conclu que donner suite à cette proposition semblerait conférer à l'employeur un avantage indu. Il n'est peut-être pas surprenant que les organismes d'employés au service public aient adopté un point de vue semblable. La mesure législative dont il est question dans la résolution ne contiendra