

● (1712)

On retrouve un autre précédent au Canada chez les médecins. Une fois qu'un médecin commence à pratiquer en Ontario ou dans une autre province au Canada, il devient membre de l'association médicale de cette province. Il n'y a pas de procédure de désaccréditation de l'Association médicale de l'Ontario.

Il en va de même pour les avocats. S'ils n'aiment pas ceux qui dirigent, ils votent de façon à les remplacer. Toutefois, ils ne peuvent abandonner l'organisation professionnelle.

Dans le Code canadien du travail on donne le moyen à ceux qui s'opposent à la représentation de groupe chez les travailleurs de détruire, de gaspiller le temps du syndicat et de paralyser ses ressources tant humaines que financières pendant de longues périodes en s'opposant à la désaccréditation et en revenant des années plus tard pour accréditer un endroit qui avait été désaccrédité.

Il n'y a pas de doute dans mon esprit que le Code canadien du travail offre aux employeurs ou propriétaires d'entreprises toutes les échappatoires pour détruire le processus collectif parmi leur personnel. La procédure est là. Cela est permis. Notre bill vise à accélérer, à encourager et à faciliter l'organisation des syndicats au Canada de juridiction fédérale.

Personne ne peut dire que, d'une façon ou d'une autre, c'est un mythe que les employeurs essayent d'empêcher des syndicats de se former. J'ai déjà mentionné le cas des banques, qui actuellement entreprennent un programme de lutte contre la syndicalisation de leurs succursales au Canada.

Il y a un certain temps, au comité, alors que nous étudions le bill C-8 modifiant le Code fédéral du travail, des représentants des banques sont venus témoigner. Ils se sont déclarés très en faveur de l'organisation des employés de banque. Voici ce que certains ont dit:

Nous appuyons en général le bill, vu qu'il cherche à promouvoir la justice sur les lieux de travail et à améliorer les conditions de travail, mais nous pensons cependant que plusieurs de ses articles devraient faire l'objet d'amendements avant que le comité ne fasse rapport à la Chambre.

Ils acceptent donc le principe général du bill C-8. Ce sont les propos de M. MacIntosh, vice-président de l'Association des banquiers canadiens. Un peu plus loin il ajoutait:

Nous pensons sincèrement que si l'on veut modifier la loi, ce devrait être afin de promouvoir la liberté en matière de négociation collective et non pas pour appliquer des mesures de substitution.

Puis il a souligné la nécessité de tenir un scrutin pour s'assurer du nombre de personnes qui ont signé une carte d'adhésion au syndicat.

Les témoins ont tous appuyé le principe de la syndicalisation des employés des banques. Cependant, en pratique, il n'en va pas de même. Ce qu'ils ont affirmé au comité ils ne le pratiquent pas sur les lieux de travail.

L'exemple le plus récent a trait à ce qui s'est passé à la succursale de Gibsons, en Colombie-Britannique, de la Banque canadienne impériale de commerce. Le SORWUC, le syndicat canadien des employés des services, de bureau et du commerce de détail a tenté de syndicaliser les employés de cette succursale. M^{me} Dulyk, une des employés de la succursale de Gibson, a voulu faire signer des cartes d'adhésion en vue d'organiser un vote d'accréditation.

Dès que le directeur de la succursale eut appris que M^{me} Dulyk tentait de faire signer des cartes, il lui proposa un poste à Vancouver. M^{me} Dulyk est mariée et mère de famille.

Code canadien du travail

Gibsons n'est accessible de Vancouver que par voie d'eau. Le directeur lui proposa un poste à Vancouver, chose qu'elle ne pouvait accepter, il le savait bien. Elle refusa et fut congédiée.

Le syndicat a approché M^{me} Quigley, autre employée de cette succursale, qui s'est mise à faire signer des cartes d'adhésion parmi le personnel. Mais lorsque le directeur s'en aperçut, une fois de plus il fit venir M^{me} Quigley et devinez ce qui est arrivé? Il lui proposa d'être transférée à Vancouver. Comme, selon toute évidence, M^{me} Quigley ne pouvait accepter ce poste, elle fut également renvoyée. Il ne s'agit pas là d'un incident isolé.

Le comité a également été saisi de l'affaire de la succursale de Tweed. Dans cette affaire le directeur découvrit que le personnel voulait constituer un syndicat. Il fit venir les employés un par un et leur déclara qu'ils formaient tous une grande famille et qu'il n'y avait pas lieu de former de syndicat pour obtenir quoi que ce soit. Il y alla au sentiment en leur déclarant que c'était le poignarder dans le dos.

L'atmosphère devint extrêmement tendue pour tout le monde et la crainte des employés était telle que le syndicat ne vit jamais le jour. Comme il fallait du temps pour obtenir les 35 p. 100 requis, l'employeur put contre-attaquer.

Le code canadien du travail n'est pas destiné aux employeurs mais aux ouvriers. La loi sur les sociétés régit les sociétés du pays, quant au code canadien du travail, il devrait être un document progressiste visant à faciliter l'organisation collective des travailleurs pour leur permettre d'améliorer la qualité de la vie et de leur milieu de travail.

Enfin pour terminer voici quel a été l'incident du SORWUC. Cette histoire alla jusqu'au Conseil canadien des relations du travail devant lequel l'employeur fut accusé de pratiques injustes envers les travailleurs. C'est peut-être le pire jugement de toute l'histoire des relations de travail que je connaisse, mais le Conseil canadien des relations du travail conclut en déclarant que le syndicat ne pouvait prouver que l'employeur faisait preuve d'hostilité envers les syndicats, ce qui n'est pas, avouons-le, une chose facile à prouver. Il faut juger d'après les actes et dans le cas de la succursale de Gibsons de la Banque canadienne impériale de commerce, il existe un lien assez manifeste entre les mesures prises par l'employeur et les activités syndicales des deux travailleurs.

● (1722)

C'est la triste histoire de l'avènement du syndicalisme au Canada. Autant signaler, monsieur l'Orateur, qu'une cérémonie historique s'est tenue dans ma circonscription samedi dernier. L'université Laurentienne a rendu hommage à un homme qui est à la base du syndicalisme dans le bassin de Sudbury, M. Robert Carlin. A cette occasion, on lui a remis le diplôme de docteur en droit à titre honorifique. C'est M. Carlin qui créa le Mine Mill Union en 1942 pour les ouvriers du bassin de Sudbury. Monsieur l'Orateur, les sociétés Inco et Falconbridge du bassin de Sudbury ont toujours eu un préjugé défavorable à l'encontre du syndicalisme, et la CIA est intervenue pour faire considérer comme communiste ou pro-communiste tout organisateur syndical du bassin de Sudbury. C'est cette attitude qui marque l'histoire du syndicalisme au Canada depuis les années 80. On s'est ligué pour essayer d'empêcher les travailleurs de se syndiquer dans le but d'améliorer leur qualité de vie, non seulement au travail . . .