

*Deuxième sujet—Liberté d'association.*

Le bill, tel que présenté, établit spécifiquement le droit d'un employé de devenir membre d'une association. Le Conseil exécutif de la Chambre suggère qu'à ce droit corresponde le droit de refuser de devenir membre d'une association sans encourir des sanctions économiques. Il serait ainsi interdit à un employeur et à un agent négociateur de souscrire à quelque clause de sécurité que ce soit, qui ne reconnaîtrait pas à l'employé la liberté de se retirer, à quelque moment que ce soit, d'une association, s'il le désire, ou de refuser d'en faire partie, s'il n'en est pas membre, sans par là même modifier son statut d'employé.

*Troisième sujet—Pratiques déloyales en matière ouvrière.*

La modification que suggère le Conseil exécutif de la Chambre interdirait le piquetage en masse. Nous avons cru faire cette suggestion parce que, s'il est vrai que le piquetage en masse constitue, de l'aveu général, une infraction qui tombe sous le Code criminel, cet article du code ne semble pas bien compris et a certainement été appliqué plutôt rarement. Le bill n° 195 est un code fédéral de relations ouvrières et le piquetage en masse devrait donc y figurer comme une pratique déloyale en matière ouvrière. Le paragraphe 3 de la clause 4 accorde une protection explicite contre les tentatives d'intimidation et de coercition pour contraindre un employé à devenir membre ou à s'abstenir de devenir membre d'un syndicat. Il est aussi important de garantir le droit d'un individu d'entrer dans l'établissement où il travaille, et d'en sortir.

*Quatrième sujet—Enregistrement des syndicats—Clause 52 (2).*

A cet égard, on rappelle que la loi exige que les corporations publiques fournissent un état annuel de leurs opérations. Sans doute, ces dispositions ont pour but d'assurer la protection des membres de la corporation et du public en général. Pour précisément les mêmes raisons, les syndicats devraient être tenus de présenter tous les ans un rapport écrit à leurs membres. En réalité, les syndicats ne sauraient s'opposer à de telles dispositions, car la présentation de cet état ne saurait en rien nuire aux syndicats qui par des moyens légitimes, cherchent à atteindre leurs fins licites; elle hausserait plutôt leur prestige.

*Cinquième sujet—Droit de l'employeur de changer les conditions d'emploi  
Clauses 14 b) et 15 b).*

Bien que l'ancienne Loi des enquêtes en matière de différends industriels en vigueur avant les hostilités, et que la nouvelle loi remplace, renfermait des dispositions semblables aux clauses 14 b) et 15 b), l'ancienne loi ne s'appliquait qu'à un groupe restreint d'industries relevant de la compétence du gouvernement fédéral, pour la plupart de grandes entreprises de service public. En vertu des clauses 62 et 63, la nouvelle loi peut être applicable dans toute province qui l'adopte, et elle s'appliquera alors à toutes sortes d'industries, grandes ou petites, de sorte que nous trouvons que des dispositions comme celles que renferment les clauses 14 b) et 15 b) seront injustement restrictives, lorsque les conditions auront ainsi changé.

*Sixième sujet—Grèves*

Le but des recommandations du Conseil exécutif de la Chambre au sujet des grèves est de permettre à l'employeur, avant la prise d'un vote de grève, de soumettre une dernière offre de règlement au vote de tous les employés intéressés, lequel vote serait au scrutin secret sous la surveillance du gouvernement.

Si l'on ajoute un article exigeant que la dernière offre d'un employeur soit soumise au vote des employés intéressés, avant la prise d'un vote de grève, les comités de négociation devront exprimer les vues des employés beaucoup plus exactement que s'il leur est permis de demander immédiatement un vote de