

[Text]

• 1205

Of course, as was said, it goes beyond that because the people in the totally unorganized plants or the people who have special conditions really get them because there are standards established under collective bargaining which the employer very often, in order to keep his non-unionized employees, has to meet. So, going beyond the strictly union group, there is the non-organized portion of the union group and beyond that is the non-union group, all of which, except for a small fraction that will probably come under minimum wages, are influenced by collective bargaining, and that is why the preamble was drafted that way.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I think Mr. Caccia's intervention was excellent. He could have picked a lot of different industries in a lot of different cities, of course, but his example as between Stelco and Dofasco in Hamilton was an excellent illustration. I think it put the situation in a nutshell and I am certainly in support of it. I will have to vote against the amendment for that reason.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I believe that Dofasco and its employees would take exception to that conclusion. Certainly we are all indicating, other than myself, that labour-management relations, as they apply to collective bargaining, is the pace-setter. I am not in complete possession of all the facts to put before you an argument that would destroy that principle. However, it seems to me that there would be a considerable number of relationships between labour and management as a unit that would question that statement most vehemently. I certainly think we all know about the situation that exists in the city of Hamilton, Stelco vis-à-vis Dominion Foundries, but I would not want it to be left that in no other way could Dofasco not come up with plans, security, wage scale, and so on, without the type of management-labour relations that exists in the Steel Company of Canada. I am not quite prepared to buy that. In all fairness I would say that perhaps it is a part, and in this whole sphere of labour-management relations I appreciate there will be situations like the ones Mr. Wilson brought to my attention of, firstly, the employer having the full say; secondly, the area which we are discussing now, collective bargaining, and, thirdly, state. However, over and above that I am trying to inject into the Committee that there are other matters that exist between labour and management that are not involved with freedom of association and collective bargaining which gives the same result that the department is attempting to seek; that is, good working conditions and sound labour-management relations.

If we think of the situation as it exists right now and if we think of what collective bargaining is doing right now, all I can say is that the vast majority of Canadians—and I think I can say this with some authority as a result of polls that have been taken—believe that all it is now doing is projecting a principle of confrontation rather than negotiation. I do not think anybody at this table can question that because it is a fact. All I am saying is, recognizing that collective bargaining is one of the bases, freedom of association is one of the bases, there must be others. That is all I am saying and I cannot elaborate on it any further.

[Interpretation]

Bien sûr, comme nous l'avons dit, cela va plus loin, car les personnes qui travaillent dans des usines où le syndicalisme est inexistant, ou les personnes qui obtiennent des conditions spéciales, ne peuvent vraiment les obtenir qu'en raison des normes établies à la suite de négociations collectives que l'employeur, très souvent, doit accorder, s'il désire garder ses employés non-syndiqués. Donc, en plus du groupe strictement syndical, il y a, au sein de ce groupe, des travailleurs non-syndiqués, sans compter le groupe des travailleurs non-syndiqués. Tous ces groupes, à l'exception d'une petite fraction de travailleurs qui gagnent probablement le salaire minimum, sont influencés par les négociations collectives, et cela explique la façon dont l'exposé des motifs du projet de loi a été rédigé.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je crois que l'intervention de M. Caccia était excellente. Il aurait pu, bien sûr, choisir différentes industries situées dans différentes villes, mais son exemple de Stelco et Dofasco d'Hamilton illustre son point de vue de façon excellente. Je crois que cela résume très bien la situation, et je suis certainement en faveur. C'est pour cette raison qu'il me faudra voter contre l'amendement.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je crois que Dofasco et ses employés échappent à cette conclusion. Certes, nous sommes tous d'avis que la solution se trouve dans les relations de travail pour ce qui est des négociations collectives. Je ne possède pas tous les faits nécessaires pour vous présenter un argument qui détruirait ce principe. Cependant, il me semble qu'un nombre considérable de relations entre les travailleurs et la direction à titre d'unité qui mettraient en question cette déclaration de la façon la plus énergique. Il ne fait nul doute que nous connaissons tous la situation qui prévaut actuellement dans la ville de Hamilton, celle qui oppose Stelco à Dominion Foundries, mais je ne voudrais pas que l'on croie que Dofasco n'est pas en mesure d'offrir des lignes de conduite, de la sécurité d'emploi, une échelle de salaires et ainsi de suite, sans ce genre de relations de travail qui existe au sein de la *Steel Company of Canada*. Je ne suis pas tout à fait prêt à accepter cela. En toute justice, je dirais que cela fait peut-être partie—et à l'intérieur de ce secteur des relations de travail, j'estime qu'il se présentera des situations telles que celles dont m'a fait état M. Wilson—premièrement, du fait que seul l'employeur aura son mot à dire, deuxièmement, cela fait partie du domaine dont nous discutons présentement, à savoir les négociations collectives, et troisièmement, de l'état de faits. Outre tout cela, toutefois, j'essaie de faire comprendre au Comité qu'il existe d'autres problèmes entre les travailleurs et la direction qui ne sont pas reliés à la liberté d'association ni aux négociations collectives, ce qui mène aux mêmes résultats que ceux que tente d'obtenir le ministre, c'est-à-dire, de bonnes conditions de travail et des relations de travail saines.

Si nous songeons à la situation telle qu'elle existe présentement, et si nous songeons aux négociations collectives qui se font actuellement, tout ce que je puis dire, c'est que la très grande majorité des Canadiens—je crois que je puis l'affirmer en raison des sondages qui ont été menés,—croient que cela ne fait qu'engendrer un principe de confrontations plutôt que celui de négociations. Personne ici ne peut mettre ce fait en doute. Il reste qu'il doit y avoir