

à ce sujet. En fait, nous aurons peut-être raison de nous montrer un peu sceptique, car le passé se porte toujours garant de l'avenir. Au sein des deux compagnies, emploi comparable ne signifie pas toujours rémunération comparable et lorsqu'on a créé la Compagnie de chemin de fer du terminus de Toronto, au début du siècle, les salaires de ses employés ont par la suite été fixés à l'échelon inférieur des deux taux en vigueur. Les autres facteurs étant les mêmes, est-il déraisonnable de prévoir que la Compagnie de chemin de fer du terminus d'Ottawa adoptera la même politique? Les employés de la Compagnie du terminus de Toronto n'ont jamais eu le droit de remplacer des employés subalternes, ailleurs sur le réseau. Si la Compagnie du terminus d'Ottawa suivait la même ligne de conduite, les employés plus anciens perdraient ainsi toute occasion d'avancement et la grande protection contre le chômage dont ils jouissent actuellement en vertu des accords relatifs à l'ancienneté. Ce serait une éventualité irritante, compte tenu des mises en garde répétées de la direction contre les maux de ce qu'on appelle l'«ancienneté».

Nous en avons peut-être dit suffisamment pour expliquer l'intérêt que nous portons au bill S-3. Nous espérons aussi que nos observations pourront justifier l'insertion dans le bill d'une disposition de protection. Dans ce cas, il serait probablement présomptueux de notre part de proposer les termes juridiques qui conviendraient à cet amendement, mais nous signalons respectueusement que, essentiellement, l'amendement devrait obliger la Compagnie de chemin de fer du terminus d'Ottawa à respecter toutes les conventions collectives et autres avantages et coutumes dont jouissent actuellement les employés du National-Canadien ou du Pacifique-Canadien, jusqu'à l'expiration normale de ces dispositions ou tant qu'elles n'auront pas été remplacées par un régime de négociation collective établi en vertu de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Une disposition relativement simple comme celle-là assurerait aux employés la conservation ordonnée de leurs droits et permettrait en même temps à la direction de la nouvelle compagnie de concentrer ses efforts sur l'organisation de son activité en ce qui a trait à son administration et à son exploitation. Un amendement de ce genre n'empêcherait nullement la société de chercher à apporter les modifications qu'elle désirerait à ses futurs contrats de travail.

Huit provinces possèdent maintenant une mesure législative relative au maintien des obligations imposées aux employeurs en remplaçant d'autres et, au cas où ces dispositions pourraient intéresser le Comité, nous en avons annexé des extraits qui constituent l'appendice B de notre mémoire.

Le bill S-3 comporte un autre point qui pourrait nuire aux employés de chemin de fer et que l'insertion d'une disposition relative aux nouveaux employeurs n'éliminerait pas. On peut prévoir que le nombre net d'emplois disponibles pour les cheminots diminuerait par suite de la fusion des services sous l'autorité de la Compagnie de chemin de fer du terminus d'Ottawa. Nous supposons que, dans ce cas, les dispositions de la loi sur le National-Canadien et le Pacifique-Canadien s'appliqueraient normalement, mais comme il est possible que cette loi soit remplacée par la nouvelle loi sur les chemins de fer dont on projette l'adoption, il semblerait prudent d'incorporer les articles pertinents de la première loi dans le bill S-3, et nous insistons respectueusement pour qu'on le fasse.

Voilà notre mémoire, monsieur le président. J'ignore s'il vous plairait que nous donnions lecture des dispositions relatives aux droits des successeurs en vigueur dans les huit lois provinciales sur les relations ouvrières.

M. le PRÉSIDENT: Je ne crois pas que ce soit nécessaire, M. McGregor. Elles paraîtront dans le compte rendu des délibérations du Comité et nous pourrons les étudier à loisir.