

En guise d'introduction, nous pourrions peut-être expliquer la raison pour laquelle nous n'avons pas cherché à comparaître lorsque le bill précédant le bill S-3 était soumis au même comité à la session dernière. En fait, à ce moment-là, nous croyions, comme l'honorable sénateur Hugessen, qu'il s'agissait simplement d'une mesure habilitante visant à constituer en corporation la Compagnie de chemin de fer du terminus d'Ottawa en la dotant de certains pouvoirs. Les syndicats n'ont porté à l'affaire aucun intérêt particulier jusqu'à ce que la constitution en corporation fût effective et que la Compagnie eût commencé ses activités. Ce n'est que petit à petit que nous nous sommes rendus compte que ce n'était pas une supposition logique de notre part. Nous aurions dû, bien entendu, en venir plus tôt à cette conclusion mais ce n'est pas le cas.

Vous le savez, tous les services de chemins de fer de la région d'Ottawa ont à l'heure actuelle un personnel appartenant soit au National-Canadien ou au Pacifique-Canadien. Pour un cheminot syndiqué, cela veut dire que tous les salaires, les conditions de travail, les droits d'ancienneté, les prestations de santé et de bien-être et les avantages supplémentaires sont conformes aux dispositions de l'entente collective conclue entre son syndicat et la compagnie qui l'emploie. Le régime de pensions n'est pas établi en vertu d'une entente collective, mais les prestations et conditions y afférentes sont en vigueur depuis quelque temps et elles sont bien connues. Les conventions collectives sont des contrats élaborés et passablement compliqués; la plupart sont mises au point au cours d'une période de nombreuses années et elles ne sont modifiées que progressivement, après des négociations minutieuses et grâce au processus de la négociation collective. Aux termes de la loi fédérale actuelle, c'est-à-dire le bill S-3 dans sa forme présente, la Compagnie de chemin de fer du terminus d'Ottawa ne sera non seulement liée par aucune de ces ententes collectives, mais ses employés n'auront aucun négociateur reconnu pour les représenter, car la loi fédérale ne prévoit rien à ce sujet quant aux responsabilités des employeurs futurs. Cela peut paraître étrange, surtout dans un cas comme celui-ci, où la compagnie qui prendra la succession ne sera qu'une société de nom, alors que les employés ne seront soustraits qu'en théorie à l'autorité du National-Canadien ou du Pacifique-Canadien. Mais telle est bien la situation. Certains articles de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail prévoient le remplacement ordonné d'un syndicat par un autre dans le cas d'une société qui maintient son exploitation, mais cette loi ne prévoit aucune disposition pour le remplacement d'une compagnie par une autre. Par contre, l'article 17 de la loi sur le National-Canadien et le Pacifique-Canadien prévoit, dans le cas d'une exploitation mixte ou de la création d'une société à propriété conjointe, «la répartition équitable et raisonnable, entre les employés des chemins de fer nationaux et des chemins de fer du Pacifique, respectivement, des emplois qui peuvent découler de la mise en œuvre de ces mesures, plans ou arrangements» et «la préférence pour le travail aux employés engagés dans des services ou à des ouvrages que cette nouvelle compagnie a pris à sa charge», mais c'est tout.

En conséquence, à moins que le bill S-3 ne soit modifié, la création de la Compagnie de chemin de fer du terminus d'Ottawa privera soudainement un grand nombre d'employés, ayant plusieurs années de service, de tous les droits, privilèges et responsabilités qu'ils ont acquis au cours des années grâce à la négociation collective, et elle les privera aussi de leur organe de négociation, leur syndicat. A titre d'employés de la Compagnie de chemin de fer du terminus d'Ottawa, leur rémunération et leurs conditions de travail pourront être maintenues et il se peut qu'ils ne perdent pas leurs droits à la pension. Il est aussi possible qu'ils continuent d'être admissibles à leurs prestations de santé et de bien-être et qu'on leur accorde un régime comparable de sécurité d'emploi. Toutefois, ces employés n'auront aucun moyen de se rassurer