

[Text]

suggest that bargaining on technological change should take place in the context of bargaining on all other matters, on wages and benefits and everything during the open period; that is the time to bargain on technological change. If the union and the company decide they are going to have a certain type of technological change provision in their agreement or if they decide they are not going to have any, then that should be the end of it.

Mr. Skoberg: Am I correct in this, then, on that very point, sir? A short while ago you said that one of the reasons for a lot of our agreements and collective bargaining generally is so that management cannot take unilateral action. Is that correct, generally?

Mr. Clawson: Right.

Mr. Skoberg: Then what is the position of your association in regard to changes made after the agreement is signed? Do you then believe in the residual rights theory and the managerial prerogative?

Mr. Clawson: There is no such thing as a residual rights theory. It is used a lot but the point is this. A union has a right to ask for a technological change provision in an agreement, have they not, during the open period?

Mr. Skoberg: Correct.

Mr. Clawson: Now three things can happen.

Mr. Skoberg: Then does management have the right to make that change after the closed period? That is all I am asking.

Mr. Clawson: Sure, but there are all kinds of other things that can lay off employees if business falls off, but that is the purpose of seniority clauses. I went through that. I said most agreements contain very, very detailed provisions as to what happens if the unforeseen occurs.

Mr. Skoberg: In other words, your answer to my question is that you do believe in the managerial prerogative in the closed period of the contract.

Mr. Clawson: The union has a perfect right to infringe upon the managerial prerogative if they negotiate a provision in the agreement. If the agreement has no seniority provision or no provision to deal with employees when they are displaced for any reason, then it is true; it is a managerial prerogative. They can do whatever they damn well please. But the unions are certainly not on their toes if they are not going to negotiate provisions in the agreement that will protect employees in the event unforeseen changes come about.

Mr. Skoberg: I will not get into the area—I am sure that Mr. Caccia will shortly—on how long it takes industry to bring about technological change or introduce new methods of operation, and I would not want to trample on his area. And I imagine my 10 minutes are about up.

The Chairman: Do you want to add something, Mr. Wightman?

[Interpretation]

nologique. Nous ne le sommes pas, mais nous disons que la négociation sur le changement technologique devrait se faire dans le contexte de la négociation sur d'autres questions, sur le salaire et les prestations et autres au cours de la période publique. Il est temps de négocier sur le changement technologique. Si le syndicat et la société décident qu'ils auront une disposition spéciale à certains genres de changements technologiques dans leur convention, ou s'ils décident qu'ils n'en auront pas, ce sera la fin de cette question.

M. Skoberg: N'ai-je pas raison sur cette question? Il y a quelque temps, vous avez dit que la raison de la plupart de nos conventions et de nos négociations collectives en général était que la direction ne pouvait prendre d'action unilatérale. Est-ce exact?

M. Clawson: Vous avez raison.

M. Skoberg: Quelle est donc la position de votre association concernant les changements qui sont effectués après que la convention soit signée? Croyez-vous à la théorie des droits résiduels et à la prérogative directoriale?

M. Clawson: Il n'existe pas de théorie des droits résiduels. Mais un syndicat a le droit de demander une disposition concernant le changement technologique dans une convention n'est-ce pas, au cours de la période publique?

M. Skoberg: C'est vrai.

M. Clawson: Plusieurs choses peuvent se produire.

M. Skoberg: Mais la direction a-t-elle le droit d'effectuer ce changement après que la période soit terminée? C'est tout ce que je demande.

M. Clawson: Évidemment, mais il y a bien d'autres choses qui occasionnent le congédiement des employés si les affaires vont mal, et c'est là le but des articles concernant l'ancienneté. J'en ai déjà parlé, j'ai dit que la plupart des conventions contenaient des dispositions très détaillées à propos de ce qui se produit lorsque l'imprévisible arrive.

M. Skoberg: C'est-à-dire que vous croyez en la prérogative directoriale pendant la période fermée du contrat.

M. Clawson: Le syndicat a parfaitement le droit de transgresser la prérogative directoriale si elle négocie les dispositions de la convention. Si la convention ne comporte pas de dispositions d'ancienneté et de dispositions à l'égard des employés qui sont déplacés pour quelques raisons, alors c'est vrai, il y a une prérogative directoriale. La direction peut faire ce qu'il lui plaît. Mais les syndicats ne font certainement pas leur travail s'ils ne négocient pas des dispositions dans la convention qui protégeront les employés dans le cas de changement imprévisibles.

M. Skoberg: Je ne veux pas aborder cette question. Je suis certain que M. Caccia en parlera bientôt. Combien de temps faut-il à l'industrie pour admettre des changements technologiques ou introduire de nouvelles méthodes d'opération. Je ne voudrais pas piétiner dans ses platebandes. Je suppose de toute façon que mes 10 minutes sont écoulées.

Le président: Voulez-vous ajouter quelque chose M. Wightman?