

pas comporter le droit de rejeter la dernière offre de règlement de l'employeur ni le droit de déclarer une grève.

Le bill n° 195, en comparaison du bill n° 338 qui lui était antérieur, réduit de quatorze à sept jours le délai qui doit s'écouler entre la date où le ministre reçoit le rapport de la commission de conciliation et celle où l'on peut déclarer une grève ou un lock-out (article 21 b) et article 22 b). Ces dispositions n'allouent pas suffisamment de temps pour la transmission du rapport aux parties intéressées, ni pour la négociation d'un règlement définitif entre elles, ni pour la prise d'un vote des employés intéressés, comme nous le recommandons ci-dessus, avant qu'on décide de déclarer ou non une grève ou un lock-out. Nous recommandons qu'un délai d'au moins quatorze jours s'écoule après la réception par les deux parties au différend du rapport de la commission de conciliation et la soumission au scrutin secret, tel que suggéré, de la dernière offre de l'employeur à tous les employés intéressés.

Pour plus de clarté, nous recommandons de modifier l'article 25 en ce sens : "Rien dans la présente loi ne doit s'interpréter comme interdisant à un employeur de suspendre ou discontinuer les opérations dans l'établissement de cet employeur, en tout ou en partie, ne constituant pas un lock-out."

7. *Représentation devant une commission de conciliation.*—Clause 32 (8).—La clause 32 (8) restreignant le droit d'une partie qui comparait devant une commission de conciliation de se faire représenter par un avocat devrait disparaître.

II. La nécessité d'appliquer des restrictions légales au pouvoir sans cesse grandissant des commissions administratives et des fonctionnaires qui gouvernent aujourd'hui notre pays dans une large mesure, est un sujet de grand souci. Sous plusieurs rapports, le bill laisse beaucoup à désirer à cet égard et nous désirons par conséquent attirer votre attention sur les points suivants :

8. *Pouvoirs du ministre.*—Clauses 46 (1) et 56 (1).—La clause 46 (1) prévoit qu'il ne peut être intenté de poursuites pour une infraction visée par le bill qu'avec le consentement du ministre, mais la clause 56 (1) stipule en partie que le ministre "peut accomplir les choses qui paraissent propres à maintenir ou à garantir la paix industrielle et à faciliter des conditions favorables au règlement des différends."

L'insertion de ces deux articles nous semble être une admission que le bill dans sa forme actuelle est incomplet. Il établit certaines procédures en vue de négociations et d'une conciliation ordonnées, etc., mais on sent encore le besoin d'accorder au ministre le pouvoir presque illimité de prendre d'autres mesures, de son propre chef. On établit encore certaines sanctions contre les contraventions, mais il est encore nécessaire d'assujettir ces sanctions au veto ministériel. Il est certain que si la loi est raisonnablement satisfaisante comme code de relations ouvrières, il n'est pas nécessaire de l'entourer d'autres articles qui la soumettent au contrôle du ministre. Nous suggérons, par conséquent, soit de supprimer complètement la clause 56 (1), soit d'en définir plus clairement la portée, et de modifier la clause 46 de manière à permettre d'intenter des poursuites avec le consentement du Conseil plutôt que du ministre.

9. *Conseil canadien des relations ouvrières.*—Clauses 58 à 61.—Nous comprenons que le nouveau Conseil canadien des relations ouvrières ne peut et ne doit pas être soumis à toutes les règles formelles de la preuve et de la procédure en honneur dans une cour de justice, mais il nous semble que certaines règles fondamentales du droit devraient figurer dans les clauses établissant le Conseil et définissant ses pouvoirs. Non seulement elles garantiraient aux parties intéressées la protection qu'elles doivent recevoir, mais elles contribueraient grandement aussi à accroître la réputation d'impartialité du Conseil en tant que tribunal chargé de l'administration de la loi.