

4. *Enregistrement des syndicats—Clause 52 (2).*—Le bill 195 stipule que le Conseil peut ordonner aux syndicats qui font une demande d'accréditation de produire une déclaration statutaire. Nous suggérons qu'un syndicat ne soit accrédité comme agent négociateur qu'à la condition de s'enregistrer au ministère du Travail et de produire à un bureau public un état financier, une liste de ses principaux dirigeants, les contributions d'initiation et autres, et une copie de ses statuts. Il faudrait, en outre, obliger les syndicats à présenter des rapports annuels à leurs membres.

5. *Droit de l'employeur de modifier les conditions d'emploi—Clause 14 b) et 15).*—L'alinéa b) de la clause 14 stipule que l'employeur ne doit pas, sans consentement donné par les travailleurs visés ou en leur nom, réduire les taux de salaire, ni modifier quelque autre condition d'emploi, pendant qu'on négocie une première convention avec un agent négociateur accrédité. De même, l'alinéa b) de la clause 15 stipule que lorsqu'une convention collective a expiré et qu'on est à en négocier une nouvelle, l'employeur ne doit pas, sans consentement donné par les employés visés, réduire les taux de salaire, ni modifier aucune autre condition d'emploi. En d'autres termes, un employeur n'aura le droit de prendre les mesures qu'il juge nécessaires à la protection de son entreprise que si ses employés y consentent.

Ces dispositions semblent restreindre de façon injustifiée et dangereuse les droits et les responsabilités de l'employeur à l'égard de la direction et du contrôle financier de son entreprise. Une telle restriction, dans certains cas, contraindrait un employeur, en particulier un employeur aux ressources limitées, à suspendre ou à discontinuer les opérations dans son établissement pendant les négociations afin de protéger l'entreprise contre les pertes sensibles qu'il subirait s'il continuait les opérations. Dans ces circonstances, l'employeur aurait parfaitement le droit de suspendre ou de discontinuer les opérations, en vertu des dispositions de la clause 25 du bill. Il en résulterait pour les employés une perte de travail et des privations inutiles, et, pour l'employeur, une interruption inutile de ses affaires.

L'essence des négociations collectives, c'est que l'employeur et l'employé acceptent d'être liés par les termes de la convention pendant la durée de cette convention. Prolonger artificiellement la durée de ces conventions aussi longtemps que durent les négociations semble imposer un fardeau insupportable aux employeurs et laisse aux ouvriers plutôt qu'à la direction l'initiative des modifications. Il n'est pas juste non plus de restreindre le droit de l'employeur d'apporter des modifications pendant que les pourparlers se poursuivent en vue de la conclusion d'une première convention. Nous insistons fortement pour que l'on supprime l'alinéa b) de la clause 14, l'alinéa b) de la clause 15 et la clause 39 du bill.

6. *Grèves—Clauses 21, 22 et 25.*—En vertu des clauses 21 et 22, un syndicat ouvrier peut prendre un vote de grève de ses membres et déclarer une grève de tous les employés intéressés sans soumettre la dernière offre de l'employeur à tous les employés intéressés concernant les conditions d'emploi. Il conviendrait de modifier ces articles de manière à interdire, après que les autres mesures qui y sont prévues auront été prises, à un syndicat ouvrier de prendre un vote de grève ou de déclarer ou autoriser une grève des employés intéressés et à tout employé de faire la grève avant que la dernière offre de l'employeur concernant les conditions d'emploi n'ait été soumise à l'approbation de tous les employés intéressés qui pourront l'accepter ou la rejeter au scrutin secret sous la surveillance d'un conciliateur nommé par le ministre.

Le principe fondamental de la présente proposition est que les dirigeants des syndicats ouvriers et les représentants négociateurs ne sont autorisés à agir qu'à titre d'agents des employés. Un tel mandat ne devrait