

temps de guerre au Canada ont accordé maints privilèges aux ouvriers sans imposer en même temps aux syndicats ouvriers et aux employés des responsabilités proportionnées à ces pouvoirs et à ces privilèges. Le présent bill maintient ce manque d'équilibre entre les droits et les responsabilités de l'employeur et de l'employé. Pareille situation a pu donner des résultats pratiques en temps de guerre, mais elle ne saurait durer toujours, si l'on tient à assurer la régie ordonnée des relations ouvrières.

I. Par conséquent, considérant qu'il faut rétablir cet équilibre, nous vous demandons respectueusement d'apporter les modifications suivantes aux éléments essentiels du bill :

1. *Employés protégés par le bill clause 2 (1) i*.—Il faudrait donner une nouvelle définition des employés protégés par le bill de manière à exclure plus clairement les employés suivants :

(i) un gérant ou surintendant ou surveillant, ou une autre personne qui, de l'avis du Conseil, exerce des fonctions de direction ou est employée à titre confidentiel.

(Le bill, tel que déposé, n'exclut pas clairement les contremaîtres de son application, bien que sa rédaction laisse un doute sur l'intention de les inclure ou non. Il est évident qu'il faudrait exclure les contremaîtres qui exercent une fonction de direction. Il s'agit d'un problème de nomenclature et nous avons cherché à le contourner en employant le terme "surveillant". On peut le définir de manière à l'appliquer à celui qui dirige ou aide à diriger le travail d'autres personnes ou qui, employé à ce titre ou non, est autorisé à remplir l'une des fonctions suivantes : embaucher, congédier, promouvoir, réduire à un grade inférieur ou punir ou recommander effectivement de telles mesures).

(ii) les personnes employées dans le service domestique ou dans l'agriculture. L'article 53 indique clairement que le bill ne s'applique pas aux domestiques ni à la main-d'œuvre agricole. Toutefois, en raison des articles 62 et 63 du bill où il est question de son adoption par les provinces, nous avons cru que le bill pourrait traiter de cette question.

2. *Liberté d'association—clauses 3 et 6 (1)*.—L'article 3 reconnaît formellement aux ouvriers le droit de faire partie d'un syndicat ouvrier et aux employeurs celui de faire partie d'une organisation patronale. Nous avons toujours appuyé ce point de vue, mais nous estimons que l'article devrait aussi reconnaître expressément le droit des employés et des employeurs de s'abstenir de devenir respectivement membres d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation patronale. Cet article serait alors fidèle à notre conception du principe de la liberté d'association. Pour opérer ce changement, il faudrait supprimer le premier paragraphe de l'article six.

De même, rien dans le bill n'interdit à un employeur et à un syndicat ouvrier d'insérer dans une convention collective une disposition enjoignant à l'employeur de faire des retenues sur le salaire de ses employés sans le consentement de ces derniers et de verser les sommes ainsi perçues à un syndicat ouvrier spécifié. Aucune disposition semblable dans une convention collective ne devrait être valide à l'égard d'un employé à moins que ce dernier n'autorise par écrit la retenue.

3. *Pratiques déloyales en matière ouvrière—clause 4*.—Le paragraphe trois de la clause quatre interdit, entre autres choses, de "chercher, par intimidation ou coercition, à contraindre un employé à devenir ou à s'abstenir de devenir ou à cesser d'être membre d'un syndicat ouvrier." Le présent paragraphe ne sauvegarde pas le droit d'un employé ou d'un employeur d'entrer dans son établissement, et il faudrait modifier le bill de manière à interdire toute tentative, par intimidation ou coercition, d'empêcher un employé ou toute autre personne d'entrer dans le local d'un employeur lorsqu'il a légalement le droit d'y entrer ou d'en sortir.