

Ce dernier insiste pour que ces deux dispositions soient incluses dans le contrat. Par ailleurs, la compagnie est déterminée à ne pas établir comme condition de travail, qu'une personne doive être, devenir ou demeurer membre accrédité du syndicat. . . Nous estimons que, une fois réglée la question de la sécurité du syndicat, les parties en cause n'auront aucune difficulté à s'entendre sur les autres points, mais il semble évident que ni l'une ni l'autre ne consentira à des concessions sur ces derniers points tant qu'on ne s'accordera pas sur le premier.

La conférence nous a permis de constater que le conseil de conciliation avait exposé la situation avec exactitude. Les représentants du syndicat ont déclaré bien catégoriquement que les principales conditions d'un règlement étaient: a) la reconnaissance de l'atelier syndical, de façon à obliger chaque employé, après son embauchage, de devenir membre du syndicat et de continuer d'y appartenir pour conserver son emploi; b) l'acceptation de la retenue obligatoire des cotisations syndicales, ces dernières devant être déduites du chèque de paye des employés et remises au syndicat; et c) une décision satisfaisante sur d'autres questions auxquelles le syndicat attache de l'importance.

Les représentants de la compagnie ont été tout aussi fermes dans leur attitude, laquelle peut se résumer ainsi: a) ils ne sont pas disposés à entamer des négociations en vue d'une nouvelle convention collective tant que l'accès à leur usine n'aura pas été donné aux membres de leur personnel supérieur ainsi qu'aux employés de bureau, et tant que les employés dont les services sont nécessaires à l'entretien convenable de la centrale d'énergie ne seront pas retournés au travail. Je puis dire à l'honorable député de Calgary-Ouest (M. Smith), qui s'y connaît en matière d'industrie minière, que bien que la grève des employés de l'usine d'énergie soit parfaitement légale, les syndicats groupant les ouvriers de l'industrie minière ont toujours reconnu que les préposés à l'entretien ne devaient jamais quitter leur travail, car lorsqu'une grève est réglée les employés retournent au travail, ce qui leur est impossible si la mine où ils sont employés est inondée.

Ainsi que je l'ai déclaré hier aux deux parties en cause, s'il survient prochainement une période de temps froid, les mesures de conciliation ne seront plus nécessaires, attendu que la centrale d'énergie se trouvera immobilisée pour plusieurs mois; naturellement, personne ne pourra reprendre le travail dans de telles circonstances. C'est élémentaire, semble-t-il. Les représentants de la compagnie ont déclaré catégoriquement, je le répète, qu'ils exigeaient d'abord l'accès à leur usine pour les membres de leur personnel supérieur et les employés de bureau, et qu'ils n'accepteraient en aucun cas

[L'hon. M. Mitchell.]

de reconnaître l'atelier syndical, la retenue obligatoire des cotisations, ou quelque autre mesure analogue de sécurité syndicale.

Nous avons réussi à convoquer une réunion entre MM. Burt et England, représentants du syndicat, et MM. Campbell et Clark, mandataires de la compagnie. Nous leur avons dit qu'il n'en tenait qu'à eux de régler leur différend, leur signalant l'importance d'un règlement de ce désaccord, dans l'intérêt de toutes les parties en cause, y compris les citoyens de Windsor et de toute la population du Canada.

Ces représentants nous ont par la suite informés qu'ils avaient discuté la question avec la plus grande franchise mais sans pouvoir en venir à une entente:

Il devint manifeste, au cours des délibérations, que la difficulté la plus difficile à surmonter était la divergence de vues entre les deux parties sur l'atelier syndical et la retenue obligatoire des cotisations. A la dernière réunion de la conférence, je recommandai aux parties d'accepter un compromis de la nature de ceux qu'on a trouvés satisfaisants dans un grand nombre d'autres établissements industriels de l'Ontario, où le syndicat intéressé est partie à des conventions collectives à l'heure actuelle, la retenue obligatoire des cotisations révocables en tout temps par les employés. Il va de soi que ma recommandation n'a été favorablement accueillie ni par une partie ni par l'autre, les deux la jugeant inacceptable.

Afin d'empêcher une rupture des négociations, je priai les deux parties d'examiner de nouveau ma recommandation et de consulter leurs associés à ce sujet. J'ajoutai que je les rencontrerais volontiers dans quelques jours à Ottawa, au moment qui leur conviendrait le mieux, en vue d'examiner de nouveau la possibilité d'un règlement.

C'est avec grand regret que je communiquai à la Chambre un rapport si peu satisfaisant. Nous sommes en présence d'un cas où les deux parties sont fermement résolues à demeurer sur leurs positions. Pour en arriver à un règlement, il faudrait que les deux parties soient disposées à accepter un compromis. Les deux doivent changer d'attitude. La confiance, dans les relations ouvrières, ne s'acquiert pas en un jour et ne peut être que le résultat de rapports mutuellement satisfaisants, et non la conséquence de lois ou de mesures de coercition.

J'espère toujours que les parties examineront soigneusement les propositions et recommandations qui leur ont été soumises à la conférence, et qu'elles se réuniront de nouveau à brève échéance.