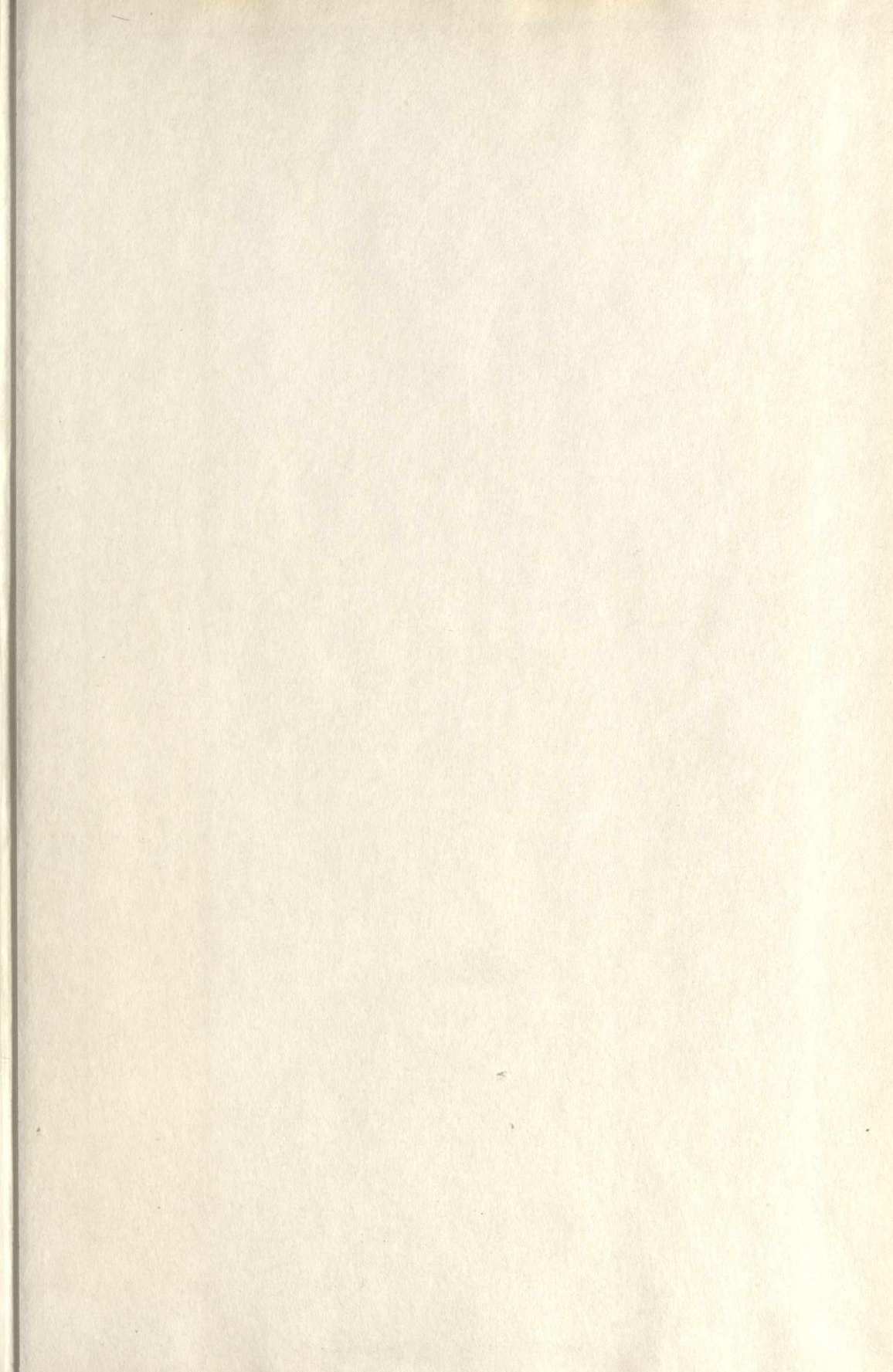
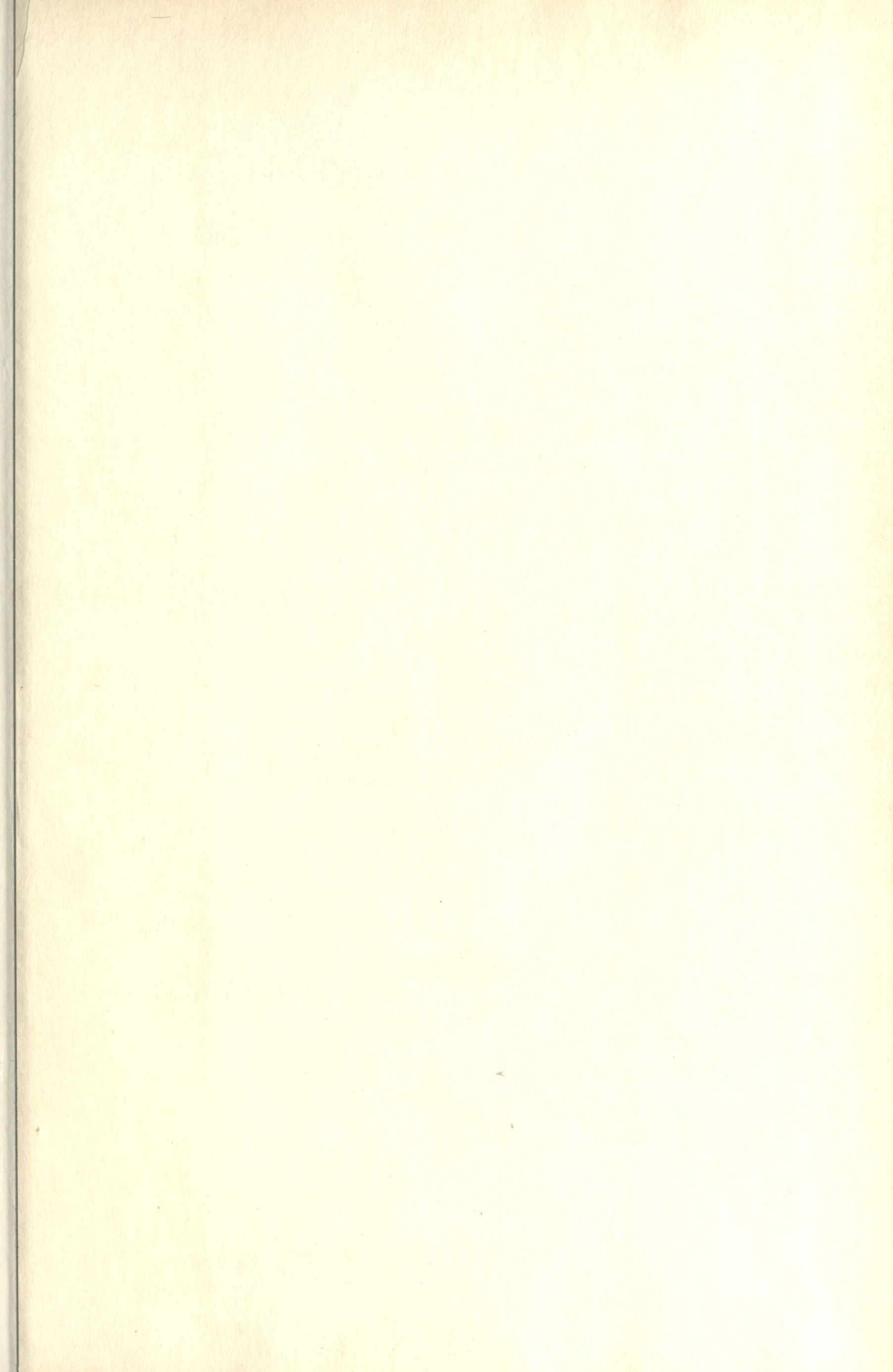


J CANADA. PARL. C. DES C.
103 COM. PERM. DES RELATIONS
H72 INDUSTRIELLES.
1947
R44 Procès-verbaux et tém.

A4

NAME - NOM





SESSION DE 1947
CHAMBRE DES COMMUNES

COMITE PERMANENT
DES

Relations Industrielles

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule no 1

SEANCES DES MERCREDIS 4 ET 25 JUIN 1947

OTTAWA
EDMOND CLOUTIER, C.M.G., B.A., L.Ph.,
IMPRIMEUR DE SA TRÈS EXCELLENTE MAJESTÉ LE ROI
CONTROLEUR DE LA PAPETERIE
1947

ORDRE DE RENVOI

CHAMBRE DES COMMUNES

Le JEUDI 13 février 1947.

Résolu,—Que les députés dont les noms suivent composent le Comité permanent des relations industrielles :

MM.

Adamson,	Gibson (<i>Comox-Alberni</i>),	Mitchell,
Archibald,	Gillis,	Moore,
Baker,	Gingues,	Pouliot,
Beaudry,	Homuth,	Raymond
Black (<i>Cumberland</i>)	Johnston,	(<i>Beauharnois-Laprairie</i>),
Blackmore,	Lalonde,	Ross (<i>Hamilton-Est</i>),
Boivin,	Lapalme	Sinclair (<i>Vancouver-Nord</i>),
Case,	Lockhart,	Skey,
Charlton,	MacInnis,	Smith (<i>Calgary-Ouest</i>),
Côté (<i>Verdun</i>),	McIvor,	Viau.—35
Croll,	Malony,	
Dechêne,	Maybank,	
Gauthier (<i>Nipissing</i>),	Merritt,	

(Quorum 10)

Ordonné,—Que le Comité permanent des relations industrielles soit autorisé à étudier et à examiner toutes les affaires et les questions que lui soumettra la Chambre ; à faire rapport, à l'occasion, de ses constatations et opinions ; et à envoyer quérir personnes, documents et dossiers.

Le MARDI 20 mai 1947.

Ordonné,—Que ledit Comité soit invité à étudier l'objet du bill no 24, Loi modifiant la loi des chemins de fer.

Le MARDI 27 mai 1947.

Ordonné,—Que le nom de M. Knowles soit substitué à celui de M. Moore.

Le MERCREDI 4 juin 1947.

Ordonné,—Que ledit Comité soit autorisé à faire imprimer, au jour le jour, 500 exemplaires en anglais et 200 exemplaires en français de ses procès-verbaux et des témoignages entendus, et que soit suspendue, à cet égard, l'application de l'article 64 du Règlement.

Que ledit Comité soit autorisé à siéger pendant les séances de la Chambre.

Le MARDI 24 juin 1947.

Ordonné,—Que ledit Comité soit invité à étudier le bill suivant : bill no 338, visant les enquêtes et la conciliation en matière de différends du travail et pourvoyant au règlement de ces différends.

Le MERCREDI 25 juin 1947.

Ordonné,—Que les noms de MM. Jutras, Beaudoin, Lafontaine soient substitués à ceux de MM. Dechêne, Guingues et Pouliot comme membres dudit Comité.

Certifié conforme.

Le greffier de la Chambre,
ARTHUR BEAUCHESNE.

RAPPORT A LA CHAMBRE

Le MERCREDI 4 juin 1947.

Le Comité permanent des relations industrielles a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Votre Comité recommande :

1) Qu'il lui soit permis de faire imprimer, au jour le jour, 500 exemplaires en anglais et 200 exemplaires en français de ses procès-verbaux et des témoignages entendus, et que soit suspendue, à cet égard, l'application de l'article 64 du Règlement.

2) Qu'il soit autorisé à siéger pendant les séances de la Chambre.

Le tout respectueusement soumis.

Le président,
MAURICE LALONDE.

(Adopté le 4 juin.)

PROCES - VERBAUX

Le MERCREDI 4 juin 1947.

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit à 10 h. 30 du matin, sous la présidence de M. Lalonde.

Sont présents : MM. Archibald, Baker, Charlton, Côté (*Verdun*), Croll, Dechêne, Gauthier (*Nipissing*), Gillis, Homuth, Knowles, Lalonde, Lockhart, MacInnis, McIvor, Maloney, Merritt et Sinclair (*Vancouver-Nord*).

Le président expose brièvement les questions habituelles quant à l'organisation que l'on doit étudier à cette séance.

Sur la proposition de M. Knowles, il est

Résolu,—Que M. Croll soit élu vice-président du Comité.

Sur la proposition de M. Côté (*Verdun*), il est

Résolu,—Que le Comité demande l'autorisation de faire imprimer, au jour le jour, 500 exemplaires en anglais et 200 exemplaires en français de ses procès-verbaux et des témoignages entendus.

Sur la proposition de M. Croll, il est

Résolu,—Que le Comité soit autorisé à siéger pendant les séances de la Chambre.

Sur la proposition de M. McIvor, il est

Résolu,—Que MM. Adamson, Côté (*Verdun*), Croll, Gillis, Johnston, Maybank et le président soient membres *ex officio* du sous-comité du programme.

Après une brève discussion, on convient de confier au sous-comité du programme la procédure à suivre.

Le Comité s'ajourne à 10 h. 50 ; il sera de nouveau convoqué à la demande du président.

Le MERCREDI 25 juin 1947.

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit à 3 heures de l'après-midi, sous la présidence de M. Lalonde.

Sont présents : MM. Archibald, Adamson, Baker, Beaudoin, Boivin, Case, Charlton, Côté (*Verdun*), Croll, Gauthier (*Nipissing*), Gibson (*Comox-Alberni*), Gillis, Homuth, Johnston, Knowles, Lafontaine, Lalonde, Lapalme, Lockhart, MacInnis, McIvor, Merritt, Mitchell, Ross (*Hamilton-Est*), Sinclair (*Vancouver-Nord*), et Skey.

Le président lit le procès-verbal de la séance du sous-comité du programme du 5 juin.

Sur la proposition de M. Côté (*Verdun*) ledit procès-verbal est adopté.

Le Comité étudie la possibilité d'entendre les exposés d'organismes intéressés. Le président mentionne que les organismes suivants ont demandé à se faire entendre au Comité :

- (i) La Canadian Chamber of Commerce.
- (ii) Le Congrès canadien du Travail.
- (iii) L'Association des Manufacturiers canadiens.
- (iv) Le Revolutionary Workers Party, et
- (v) La compagnie de chemin de fer New York Central.

M. Homuth propose

Que l'on invite ces organismes à soumettre des mémoires écrits qui seront portés au dossier du Comité ; que l'on permette de plus à ces organismes de se faire représenter à toutes les séances où, grâce à des mémoires résumés, ils pourront répondre aux questions au fur et à mesure que se fera l'étude des clauses du bill no 338.

Cette proposition mise aux voix, fut rejetée.

M. Mitchell propose que les organismes suivants :

L'Association du Barreau canadien ;
 L'Association des Manufacturiers canadiens ;
 La Canadian Chamber of Commerce ;
 L'Association canadienne des Chemins de Fer ;
 La Canadian Construction Association ;
 Le Congrès des Métiers et du Travail ;
 Le Congrès canadien du Travail ;
 Les Amalgamated Unions ; et
 La Confédération Canadienne des Travailleurs catholiques,

soient invités à se faire entendre et à présenter, lundi ou mardi prochains, des mémoires écrits ; que ces mémoires soient versés au dossier du Comité.

Cette proposition mise aux voix, est adoptée.

Le Comité étudie la procédure à suivre au sujet du bill no 24. A la suite d'une discussion, on convient de remettre la décision en attendant l'avis du ministre du Transport.

A 4 h. 35 de l'après-midi, le Comité s'ajourne au lundi 30 juin, à 11 heures du matin.

Le secrétaire du Comité,
 J. G. DUBROY.

TEMOIGNAGES

CHAMBRE DES COMMUNES

Le 25 JUIN 1947.

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit à 3 heures, sous la présidence de M. Maurice Lalonde.

Le PRÉSIDENT : Messieurs, la séance est ouverte. Deux projets de loi sont soumis à notre attention cette année : les bills no 24 et no 338. Depuis la première réunion de votre Comité, le sous-comité du programme s'est réuni à mon bureau, le 5 juin. MM. Adamson, Côté (*Verdun*), Gillis, Johnston et Lalonde étaient présents. Le sous-comité du programme étudia la procédure à adopter au Comité principal et la discussion porta sur les questions suivantes :

1. Etude de l'objet du bill no 24.
2. Etude du projet de Code du Travail qui fait actuellement l'objet d'une résolution à l'ordre du jour de la Chambre.
3. La procédure à adopter dans l'audition des représentants de groupes et organismes intéressés au travail du comité.

Nous avons convenu de remettre nos suggestions sur ces trois points jusqu'à ce que nous ayons reçu le projet de Code du Travail. Nous convîmes aussi d'étudier en même temps l'objet du bill no 24 et du projet de Code du Travail. De plus, nous avons décidé de ne pas convoquer de réunion de comité tant que le projet de Code du Travail ne sera pas à l'étude.

(signé) MAURICE LALONDE,
Président.

Je veux soumettre à notre Comité cette question de prendre connaissance ou de discuter des mémoires soumis par des groupes extérieures, je veux dire des syndicats ouvriers, patronaux, etc. Jusqu'ici, j'ai reçu des demandes de la part de :

1. La Canadian Chamber of Commerce, par M. G. V. V. Nichols.
2. Le Congrès canadien du Travail, par M. Conroy.
3. L'Association des Manufacturiers canadiens, par M. Willis George.
4. Le Revolutionary Workers Party, association communiste de Toronto, mémoire soumis par M. Ross Dawson.

M. ADAMSON : Quelle adresse donne-t-on ?

Le PRÉSIDENT : 87, King St. W., chambre 5, Toronto, 1, Ontario.

J'ai aussi une cinquième demande au sujet du bill No 24, celle de la compagnie de chemin de fer New York Central.

Messieurs, vous devez établir la procédure à suivre à ce sujet. Nous devons tout d'abord décider si, cette année, nous entendrons de longs mémoires, ou si ces mémoires seront simplement portés au dossier. Par la suite, si les membres du

Comité veulent obtenir des explications supplémentaires en marge de ces mémoires, le Président se fera un plaisir de convoquer des témoins que les membres de notre Comité pourront interroger.

Messieurs, la discussion est ouverte.

M. COTÉ : Monsieur le président, ne devrions-nous pas auparavant adopter le rapport du sous-comité du programme ?

Le PRÉSIDENT : Quelqu'un veut-il faire une proposition à cet effet ?

M. COTÉ : Je suis prêt à proposer l'adoption du rapport du sous-comité du programme.

M. HOMUTH : Avant de faire cette proposition, je voudrais m'enquérir de la dernière proposition que contient le rapport du sous-comité du programme.

Le PRÉSIDENT : Je n'ai pas compris, M. Homuth.

M. HOMUTH : Le comité d'organisation a-t-il tenu compte de votre suggestion au sujet de l'impression des mémoires ?

Le PRÉSIDENT : On a étudié et discuté cette question ; mais à la fin, on a convenu de la soumettre au Comité.

M. MACINNIS : Il n'y a pas eu de proposition particulière.

Le PRÉSIDENT : C'est exact.

M. ADAMSON : Je crois me souvenir, si ma mémoire est fidèle, qu'étant membre de ce comité, nous avons décidé de laisser au Comité général le soin de prendre une décision quant à l'audition des mémoires.

Le PRÉSIDENT : Oui. La discussion est ouverte sur cette question.

M. KNOWLES : Avant de prendre le vote sur la proposition de M. Côté, puis-je m'enquérir du sens de la dernière phrase du rapport. Je crois que cette dernière phrase signifie que la discussion sur le bill 24 devra attendre celle du Code du Travail.

Le PRÉSIDENT : Concurrément.

M. KNOWLES : C'est-à-dire que si nous adoptons ce rapport, nous y reviendrons plus tard.

Le PRÉSIDENT : Oui, que vous étudiez tout d'abord ou non le bill 24 ou le bill 338.

M. KNOWLES : Il pourrait y avoir sur le sujet concordance d'articles dans les deux bills.

Le PRÉSIDENT : Il appartient au comité de décider lequel des deux bills sera étudié le premier ou s'ils le seront concurrément. Telle est la décision adoptée au sous-comité du programme.

M. CASE : Si nous adoptons le rapport du sous-comité du programme, nous allons le décider.

Le PRÉSIDENT : Oui. Ainsi M. Côté propose, appuyé par M. Lafontaine, que le procès-verbal du sous-comité du programme soit adopté. Est-ce adopté ?

Adopté.

Maintenant, messieurs, quelle procédure adopterons-nous au sujet de ces mémoires ?

M. MACINNIS : Je crois bien que lorsque cette discussion sera commencée, il sera difficile de l'arrêter. Il faut tout de même la commencer à un moment ou l'autre. Je crois que M. le président a dit que nous devrions procéder (il peut me corriger si je ne traduis pas exactement sa pensée) et recevoir les mémoires soumis par les

groupes intéressés au bill. Nous pourrons ensuite convoquer des témoins, si un membre du Comité désire que ces organismes ou leurs représentants comparaissent aux fins de fournir de plus amples témoignages ou d'approfondir une question.

Le PRÉSIDENT : Je n'ai fait que suggérer cela.

M. MACINNIS : Oui. Telle est la proposition que l'on a faite. Je crois toutefois, si je la comprends bien, que ce n'est pas la bonne manière de procéder. Nous devons étudier un bill qui intéresse aussi bien plusieurs patrons, peut-être même tous les patrons du Canada, que les syndicats ouvriers, ainsi que des personnes ou des institutions ne faisant pas partie des syndicats. Je voudrais que nous facilitions autant que possible l'admission de ces gens au Comité ; ils y pourront dire ce qu'ils pensent et les membres du Comité pourront les questionner au sujet de toute question qui pourrait surgir. Je crois que ce serait une erreur de fixer une limite, à condition que le Comité puisse entendre des témoignages sans imposer de limites (il vient évidemment un moment où il faut mettre fin à la discussion) ; mais je crois que ce serait une erreur de la part du Comité d'essayer de limiter les exposés qu'on peut y faire. Il faut se souvenir qu'il y a ici l'un des moyens ou l'une des méthodes permettant au peuple d'entrer en relations avec le Parlement et avec ce que ses représentants accomplissent au Parlement. Aussi, je crois que tout ce qui nuit à ces relations nuit aux intérêts supérieurs de notre système parlementaire de gouvernement. Nous devons toujours tendre à rapprocher autant que possible le peuple du Parlement. C'est pourquoi je propose que nous déterminions un jour où les organismes dont il est question ci-dessus puissent se faire entendre au Comité.

L'hon. M. MITCHELL : M. le président, le programme mentionne que je dois faire une déclaration. Je ne connais pas de législation soumise au Parlement et au sujet de laquelle on a davantage demandé l'avis des groupes intéressés que dans cette loi. Je mentionne les patrons, les organisations, les syndicats ouvriers et, naturellement, les gouvernements provinciaux. Cette loi étant de portée nationale, je crois que ce serait agir avec discernement que de consulter ces organismes qui forment un vaste amalgame et qui s'expriment au nom des membres de ces organismes ; je veux dire, par exemple, les syndicats ouvriers en tant que tels, le Congrès canadien des Métiers et du Travail, le Congrès canadien du Travail, la Fraternité des Cheminots et les Syndicats Nationaux. Je crois que lorsqu'on a entendu ces organismes de premier plan qui, eux, ont pris connaissance des suggestions des organismes de moindre importance (elles sont transmises aux organismes nationaux qui parlent au nom de tous les organismes membres dans le domaine légal) je crois que c'est le plus que l'on doit faire dans le moment.

Je ne crois pas que l'on doive faire de ce Comité une arène politique, peu importe l'origine des questions qui peuvent être soumises. Je ne fais pas allusion à un parti politique en particulier. Du côté des patrons, il y a l'Association des Manufacturiers canadiens et la Canadian Chamber of Commerce. L'Association canadienne des Chemins de Fer tiendra naturellement à parler au nom des chemins de fer ; l'industrie de la construction est fondamentalement la plus importante du Canada. Nous devrions demander à ces organismes de présenter des mémoires, disons, lundi prochain ; si alors, ils veulent témoigner oralement, nous pourrons les entendre. Ce qui m'intéresse

personnellement (et je suis ici comme individu, à titre de membre de ce Comité), c'est que cette loi soit inscrite aux statuts dès cette session du Parlement. La raison en est bien simple. Toute la sagesse ne siège pas autour de cette table et nous devons mettre cette loi à l'épreuve de façon pratique aussitôt que possible ; l'épreuve pourra alors se faire à la lumière de l'expérience. Comme toute autre loi, il faudra l'amender ; et les amendements seront proposés à la suite de l'expérience pratique de la part de ces gens qui croiront que les amendements doivent être apportés.

M. le président, il y a un autre groupe qu'en justice nous devrions entendre, je veux dire celui des hommes de loi. Ils soutiennent qu'une disposition du bill touche le fond même, si je puis dire, des discussions entre les deux parties intéressées à cette loi. Qu'il me soit également permis de dire que cette loi (Loi des enquêtes en matière de différends industriels) se trouve aux statuts depuis 1907.

M. CROLL : Jamais mise en vigueur.

L'hon. M. MITCHELL : Cela se peut ; je ne fais que citer des faits sans exprimer d'opinion pour ou contre. Attendons le témoignage des personnes en cause.

M. le président, je crois même pouvoir dire que nous devons presser ce projet de loi pour que, dès cette session du Parlement, il prenne rang dans la législation canadienne. Tout délai inutile ne serait, à mon avis, dans l'intérêt de personne, surtout des deux principaux partenaires de l'industrie ou du public en général. Je réponds ici à l'argument qui sera présenté un moment ou l'autre, à savoir que s'il y a retard, le gouvernement en sera responsable ; je dirai que nous devons tous assumer notre part de responsabilité, de quelque parti que nous soyons.

M. le président, je voudrais que ce Comité comprenne que nous devons expédier le travail. Je propose que les séances publiques, si elles sont nécessaires, ne commencent pas plus tard que lundi prochain. N'oublions pas que même si ce bill comporte soixante-dix-huit articles, les questions discutées peuvent se ramener à pas plus de dix ; plusieurs de ces articles sont de ceux qui se trouvent dans tout bill présenté en Chambre des Communes. Il y a toutefois une ou deux choses qui, pour employer une expression courante, sont fondamentales dans une législation de ce genre. Aussi, je demande aux membres du Comité d'y aller, si possible, de façon expéditive. Voilà ce que je propose.

M. HOMUTH : M. le président, au nom des membres de notre parti, j'accepte assez volontiers la proposition du ministre. Si nous permettons à ces gens de venir ici et de lire leurs mémoires, cela veut dire qu'on leur posera des questions. Les mémoires porteront sur chaque article du bill. Lorsqu'ils auront terminé leur exposé, nous ne serons pas plus avancés quant aux articles, pris individuellement, par suite de la quantité de littérature dont sera saisi le Comité. Si, au contraire, on nous remet des mémoires écrits, nous pourrions les lire ; et alors, je crois que lorsque chaque article sera étudié comme il se doit (et je crois que la procédure à suivre ici n'est pas d'étudier le bill dans son ensemble, mais article par article).

LE PRÉSIDENT : Exactement, M. Homuth.

M. HOMUTH : Alors, s'il y a un point particulier à éclaircir à la lumière d'un mémoire ou d'un autre, quelqu'un devrait se trouver ici et le faire pour nous. Ces organismes sont certainement assez puissants pour maintenir quelqu'un ici avec un sommaire de mémoire ; il pourrait être disponible à chaque séance du Comité et répondre aux questions. De plus, si un passage d'un mémoire requérait des éclaircissements, ces représentants étant sur les lieux pourraient être disponibles à cette fin. Le bill sera adopté à cette session si nous pouvons prendre ces dispositions. Le ministre, à mon avis, a dit beaucoup de choses. S'il nous est possible d'adopter ce bill et de le mettre à l'épreuve, nous pourrions alors constater ses faiblesses. C'est vraiment la seule façon d'éprouver une loi de cette nature. A la prochaine session, s'il faut y apporter des amendements, on pourra alors les étudier.

Le ministre a parlé de quatre organismes ouvriers. Mais il y a une autre organisation ouvrière : les Amalgamated Unions. Il est vrai que jusqu'ici elle n'a pas joui de beaucoup de faveur auprès des autres syndicats ouvriers ; elle représente toutefois des dizaines de milliers de travailleurs d'un bout à l'autre de ce pays.

Le PRÉSIDENT : Laquelle ?

M. HOMUTH : Les Amalgamated Unions. Il n'y a pas de raison de ne pas inviter à être présent, pendant l'étude de ce bill, un organisme de cette nature qui représente un grand nombre d'ouvriers. Si la chose se fait, je crois qu'à titre de représentant de notre groupe, nous serions favorables à la procédure voulant que les mémoires soient incorporés à nos témoignages ; étudions ensuite le bill article par article. Si un point quelconque doit être clarifié, il y aura quelqu'un pour le faire au moment opportun.

Le PRÉSIDENT : M. Homuth, voulez-vous en faire une proposition ?

M. HOMUTH : Je le propose.

Le PRÉSIDENT : Appuyé par . . . ?

M. ROSS : J'appuie cette proposition.

Le PRÉSIDENT : Voudriez-vous, M. Homuth, faire votre proposition en termes précis pour le procès-verbal ? Il est proposé par M. Homuth, appuyé par M. Ross . . .

M. HOMUTH : Que des mémoires soient soumis au président et portés aux témoignages de ce Comité ; que ces organismes aient quelqu'un ici à titre d'observateur, de sorte qu'il puisse répondre, au besoin, aux questions techniques au fur et à mesure que se poursuit l'étude des articles du bill.

Le PRÉSIDENT : Quels sont les organismes qui devront soumettre des mémoires ?

M. HOMUTH : Je crois que vous avez les noms.

Le PRÉSIDENT : Oui, mais je n'en ai que cinq. N'en proposez-vous pas un autre, celui des Amalgamated Unions ?

M. HOMUTH : Je ne l'inclurais pas dans la motion, parce que le ministre sait à quoi s'en tenir au sujet de ces organismes et on peut se fier à lui pour la décision à prendre.

Le PRÉSIDENT : Votre bon plaisir, messieurs ?

Adopté.

M. CROLL : Un instant, monsieur le président.

L'hon. M. MITCHELL : Lorsque j'ai mentionné les huit organismes ci-dessus, je ne l'ai fait qu'à titre de suggestions ; vous comprenez, ainsi que je l'ai dit précédemment, qu'un Comité de cette nature ne peut devenir une tribune publique où tous les organismes pourront se présenter et discuter sans fin les questions à l'étude. Nous représentons ici le peuple canadien et nous devons faire le travail nous-mêmes.

M. CROLL : Monsieur le président, voudriez-vous, s'il vous plaît, relire la proposition ? Je ne crois pas qu'elle réponde exactement à ce que désire le Comité. Selon moi, le ministre a suggéré d'inviter ces organismes à soumettre des mémoires ; on les entendrait ensuite sur ces mémoires.

Des voix : Non.

M. CROLL : C'est ce que j'ai compris.

Des voix : Non.

M. CROLL : C'est bien alors ; nous nous entendons. Parlant sur la proposition, je crois que nous faisons erreur en n'entendant pas ces gens sur les mémoires qu'ils soumettent pour des raisons particulières. Nous pouvons leur accorder un temps défini, disons quinze ou vingt minutes, selon la décision du Comité, pour faire leur exposé. Il peut être difficile pour nous de comprendre exactement le sens des choses contenues dans les mémoires. Le bill 338 est très important. Il l'est parce que c'est la première fois que nous tentons d'établir un Code National du Travail. Il peut servir de pierre angulaire aux codes du travail futurs et d'exemplaire dans plusieurs provinces du pays. Je crois donc que l'on nous observe et que nous devons donner le bon exemple. C'est pour cela que nous devons entendre ces gens. La chose ne prendra pas tant de temps. Je conviens que l'on doit imposer une limite. Nous avons déjà beaucoup de matière à lire et nous n'avons pas le temps de tout lire. Ainsi que le ministre l'a indiqué, il y a une dizaine ou une quinzaine d'articles qui peuvent prêter à controverse, tandis que pour le reste du bill, je crois que nous n'aurons pas de difficultés. Nous devons donc entendre ces gens sur ces articles. Ce qui peut intéresser une ou deux personnes, peut ne pas intéresser les autres. Quelqu'un peut exposer des objections à l'article 55 et un autre à l'article 73 ; mais il importe d'entendre tous ceux qui ont quelque chose à dire. Ceci ne se fera point si l'on ne fait que déposer les mémoires au dossier. Je crois que ce sujet est de trop grande importance pour nous contenter d'une déposition des mémoires. Je ne crois pas que les syndicats ouvriers, pas plus que les autres, se contenteraient de cela. Ce serait expédier la procédure, mais aussi ce serait faire erreur que de ne pas entendre ces gens, surtout si certains d'entre eux ont des objections importantes au bill ; je crois d'ailleurs qu'ils en ont, selon les renseignements que j'ai obtenus jusqu'ici. De toute façon, nous devons les entendre.

Monsieur le président, j'ai une autre proposition à faire. Etant donné l'intérêt soulevé par ce bill, je suggère que nous tâchions d'obtenir encore la salle du Comité des Chemins de Fer. Des gens doivent demeurer debout, à l'arrière de cette salle. Je ne crois pas que ce Comité, surtout ce Comité, soit favorisé en n'ayant pas de place pour les gens qui viennent ici.

Le PRÉSIDENT : Si le Comité le permet, je m'occuperai de la chose. Je ne veux pas engager le Comité au sujet de la procédure : je n'ai pas ce droit ; je crois toutefois devoir indiquer la façon de procéder et j'appliquerai les règlements en m'en tenant à Beauchesne, surtout l'article 76 du Règlement, qui dit au paragraphe 774 :

Chaque article porte sur une question distincte et doit être discuté à part.

Nous ne pouvons faire autrement, sans quoi nous n'avancerions à rien. Il faut s'en tenir au règlement. Je n'exprime qu'une opinion personnelle, mais je crois qu'à titre de président, si j'allais permettre une discussion lors de la présentation d'un mémoire, cette discussion pourrait s'étendre à tout le bill et il serait impossible de suivre le règlement régissant notre Comité.

M. CASE : Monsieur le président, nous resterions ici jusqu'à Noël.

Le PRÉSIDENT : Messieurs, la question du temps est très importante. Je me permets de rappeler l'excellent travail accompli par le Comité, l'année dernière ; puis-je dire que j'espère que les membres garderont leur bon renom. J'ajouterai que si je ne tiens pas à l'observance du règlement, je me verrai dans une situation très difficile. Je ne veux toutefois pas empêcher la discussion et la liberté d'expression chez les membres du Comité ou chez ceux qui comparaitront devant le Comité. Puis-je ajouter que je ne fais qu'une proposition ; je n'exprime pas du tout une opinion. Ce que je veux dire, c'est que nous devons nous en tenir strictement au règlement, si nous voulons progresser de façon convenable. Si nous étudions le bill article par article, je crois qu'il n'y aura pas de discussion générale sur le principe dont s'inspire le bill à l'étude.

M. MACINNIS : Monsieur le président, je ne voudrais pas prêter des motifs au président, lorsqu'il a fait sa proposition. J'ai toutefois conclu qu'il avait déjà une opinion arrêtée. Il y a deux choses, à mon avis, qui doivent retenir notre attention. Tout d'abord, nous avons adopté le bill en deuxième lecture à la Chambre (c'est alors que nous avons eu l'occasion d'en discuter le principe) avec l'entente qu'il serait soumis au Comité où il pourrait y avoir discussion.

Ce que je veux dire, c'est que si nous entendons les personnes qui veulent témoigner (si nous leur permettons de témoigner), ce sera avant de commencer en Comité la discussion des divers articles du bill. Nous nous souviendrons des remarques faites, si nous entendons les représentants d'organismes extérieurs, lorsque le Comité commencera à discuter les articles du bill. Selon moi, il n'est pas désirable ou nécessaire d'avoir des gens de l'extérieur pendant la discussion des articles du bill. Nous aurons obtenu leur avis avant cela et ce sera tout. Je suggère donc très sérieusement au Comité...

L'hon. M. MITCHELL : Vous voudriez que nous ayons tout d'abord l'avis des organismes extérieurs et ensuite discuter le bill.

M. MACINNIS : Avant de discuter les articles. Je voudrais sérieusement suggérer au Comité, si vous refusez d'entendre un organisme quelconque voulant comparaître devant le Comité pour y présenter un mémoire donnant son avis...

M. HOMUTH : Monsieur le président, je soulève un point d'ordre. Ma proposition ne comporte pas cela du tout. Elle propose l'audition de ces gens sur les articles du bill. Nous n'allons pas les empêcher de se faire entendre ; nous allons leur faciliter l'occasion de se faire entendre. Ils peuvent discuter les articles du bill pendant que se fera la discussion en Comité. Il se peut que des articles ne donnent lieu à aucune discussion, alors que d'autres peuvent soulever de longues discussions. Ce sera beaucoup plus avantageux pour eux de se trouver ici pendant la discussion des articles que de présenter leur mémoire au complet et se retirer durant la discussion des articles.

M. MACINNIS : C'est une question que le Comité devrait décider. Ce serait, je crois, un mauvais procédé que de permettre à des représentants de l'Association des Manufacturiers, de la Chamber of Commerce et de six ou sept syndicats ouvriers de se tenir ici durant la discussion du bill ; chacun voudrait prendre part à la discussion sur chaque article. Selon moi, ce serait un mauvais procédé. Mais si ces organisations, par exemple, la Chamber of Commerce, veulent faire un exposé au Comité, elles ne pourront traiter que des questions touchant l'essence du bill selon qu'il les concerne ou intéresse le pays. Ce serait certainement faire erreur que de refuser de les entendre.

Je ne connais pas de comité où des gens de l'extérieur étaient présents pendant que l'on discutait les articles d'un bill. Il appartient à ce Comité de décider, après que nous aurons entendu les exposés des organismes extérieurs.

L'hon. M. MITCHELL : Vous avez parlé " d'organismes quelconques " ?

M. MACINNIS : J'allais changer cette expression. Puisqu'il s'agit d'une loi gouvernant des organismes nationaux ou des organisations industrielles inter-provinciales, les organisations soumises aux lois provinciales, les syndicats locaux n'auraient pas à se faire entendre.

L'hon. M. MITCHELL : C'est ce que j'allais faire remarquer.

M. MACINNIS : C'est mon avis.

L'hon. M. MITCHELL : J'irai plus loin, puisque je veux savoir ce à quoi nous nous engageons. Il y a, par exemple, le Revolutionary Workers Party, les Trotskystes. Ces gens, autant que je sache, ne représentent pas de syndicat ouvrier. C'est un danger. Sachons où nous allons. J'ai pris connaissance d'un communiqué du parti ouvrier progressiste qui m'a renversé et dont je ne suis pas encore revenu. Je me demande pourquoi nous devrions écouter ces gens.

Ne représentons-nous pas, à la vérité, le public en général du fait que nous sommes députés et membres du cabinet ? De plus, notre Comité ne protège-t-il pas l'intérêt public ? N'avons-nous pas été élus pour cela ? Est-ce que les groupes syndicaux nationaux ne représentent vraiment pas un vaste amalgame des organismes qui leur sont affiliés ? D'autre part, est-ce que les organismes nationaux de patrons (les quatre que j'ai mentionnés ici), n'ont pas leurs congrès annuels ? Ils devraient savoir quels sont les besoins et les désirs de leurs organisations quant à cette loi.

Tel est mon avis. Je conviens avec M. MacInnis qu'on ne peut laisser venir ici tous les groupements syndicaux locaux. Si l'on commençait cela, il faudrait entendre les cinq à six mille syndicats locaux du Canada. Si ce Comité doit entendre tous ceux qui veulent s'y présenter, il siègera encore à la prochaine session du Parlement.

M. GILLIS : Sommes-nous à une conférence de deux hommes ?

M. MACINNIS : Je crois cette remarque superflue. Le ministre me permettra-t-il une question ? A quel titre l'industrie de la construction peut-elle se présenter devant ce Comité ? N'est-elle pas soumise à la loi provinciale ?

L'hon. M. MITCHELL : C'est exact ; mais j'ajouterai qu'elle a une organisation nationale et que beaucoup de ses membres se livrent à des travaux qui tombent sous la juridiction fédérale. Elle est probablement l'une des plus anciennes associations du Canada ; de plus, elle est sans doute plus au courant des négociations entre patrons et ouvriers que n'importe quel autre groupe de gens de ce pays. J'ai cru que son avis pourrait nous servir.

M. GILLIS : M. le président, la responsabilité de ce Comité est grave. C'est ce que je voudrais tout d'abord faire comprendre. Si l'on jette les yeux sur la situation du monde d'aujourd'hui, on constate qu'il y a un effort concerté de la part d'une certaine organisation (je ne la nommerai pas), qui tente de paralyser la vie industrielle dans tous les pays. La fin est toujours la même. Tant que les relations industrielles demeureront dans l'état actuel où l'on discute de questions de juridiction, cette machine pourra manœuvrer les ouvriers de ce pays et des autres pays comme elle le fait aujourd'hui.

Si je comprends bien, on a dit hier soir, lors de l'adoption du bill, qu'un Code national du Travail est une chose désirable pour ce pays. Ce Comité doit donc décider s'il peut, constitutionnellement, rédiger un Code national du Travail, conformément à l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord. Pour moi, je ne crois pas que nous le puissions. La Chambre, à mon avis, peut adopter ce bill. Peu importe la longueur des discussions à ce sujet, le nombre des témoignages entendus ou le temps passé à discuter ; ce qui importe, c'est que les membres de ce Comité soient prêts à retourner au Parlement et à exiger l'amendement de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord afin d'assurer l'efficacité de ce Code national du Travail par tout le pays. Sans cela, nous perdons notre temps ; l'agitation ouvrière demeure possible, de même que l'arrêt de la vie industrielle du pays.

Les relations industrielles sont des relations humaines. Soixante-quinze pour cent des ouvriers de ce pays, par suite du niveau de leur instruction, etc., sont sujets aux manœuvres. Le ministre le sait ; je le sais et M. MacInnis le sait aussi. Ils peuvent se laisser conduire en tous sens par un pour cent des membres d'un syndicat, à moins que l'on n'applique une loi véritable. On voit actuellement aux Etats-Unis l'imposition de lois plus sévères. Ces restrictions ont donné lieu à une épidémie de troubles. Les grèves sévissent par tout le pays. La France, comme tous les pays où existe quelque liberté, est en proie aux mêmes difficultés.

Je me préoccupe peu du temps que cela peut prendre. Je crois que la plus grande œuvre que je puisse accomplir maintenant ou plus tard, aux yeux de l'Histoire

ou de la postérité, c'est de donner à notre système démocratique une loi qui empêchera ces gens, privés des avantages de l'instruction, d'être ballotés par ceux qui veulent se servir d'eux pour des fins ultimes non douteuses.

Ce qu'on nous soumet n'est pas, à mon avis, un Code national du Travail. J'affirme que la juridiction provinciale ne permet pas de rédiger un Code national du Travail conformément à l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord. C'est un Code national du Travail seulement en ce sens qu'il tient compte de certains organismes nationaux sur lesquels le gouvernement fédéral exerce sa juridiction.

Le PRÉSIDENT : Je regrette de vous interrompre, M. Gillis. Je voudrais tout de même vous faire remarquer que le Comité n'étudie pas l'essence du bill quant à ses avantages ou à ses inconvénients.

M. GILLIS : Il s'occupe de l'audition de représentants d'organismes extérieurs, n'est-ce pas ?

Le PRÉSIDENT : Il étudie la procédure à suivre. Je serais très heureux que vous traitiez de cette question.

M. GILLIS : C'est précisément ce que je fais. On a parlé du temps qu'il faudrait pour entendre, à ce Comité, des représentants d'organismes extérieurs qui donneraient leur avis au sujet de la rédaction de ce bill.

Le PRÉSIDENT : Nous sommes tous d'accord.

M. GILLIS : Voilà le nœud de la discussion. Je voudrais vous faire comprendre que le temps dépensé sur ce bill importe peu ; peu importe aussi le nombre de personnes que nous allons entendre à ce sujet. L'occasion de fournir une idée du fonctionnement de la démocratie sera instructive pour eux et pour nous. Cela nous permettra de préparer quelque chose qui nous fera éviter ce qui se passe aux Etats-Unis.

Voici ce que je pense. Je n'aime pas me moquer des gens, pas plus que le ministre ou M. le président d'ailleurs. Je ne voudrais pas faire croire que nous allons adopter un Code national qui embrassera tout. Tel n'est pas le cas. Nous sommes en voie d'adopter une loi qui donne juridiction sur quelques cas dans lesquels le gouvernement fédéral a déjà juridiction. J'aimerais que ce Code ait un objet plus vaste qu'il s'applique à toutes les industries du Canada ; il semble bien que nous ne sommes pas disposés dans le moment à aller jusque-là.

M. le président, je crois franchement, c'est mon avis personnel, que nous n'adopterons pas ce bill à cette session. Je suis convaincu de cela. Je propose donc que le ministère du Travail et non pas ce Comité des relations industrielles, fasse savoir que ce Comité va siéger dans le but d'étudier ce bill article par article et qu'ainsi, tout groupe qui est intéressé à y rendre témoignage, pourra s'y présenter, soumettre un mémoire ou y envoyer un représentant. Peu importe si cela signifie que le projet de loi est renvoyé à la prochaine session du Parlement. Et alors, lorsque nous ferons une loi sous forme de Code national du Travail, ce sera quelque chose de complet et qui répondra aux idées de la majorité des gens de ce pays. Le peuple veut véritablement quelque chose qui soit une législation nationale.

Monsieur le président, je l'ai dit tout d'abord, il ne faut pas oublier que de cette question des relations industrielles, les relations entre le patron et l'ouvrier, dépend l'avenir de la civilisation. Rien d'autre, dans ce pays ou dans tout autre pays, ne peut davantage causer la dissolution de notre organisation que ce champ des relations industrielles ; ne peut davantage le secouer, le bouleverser et en faire l'objet des manœuvres de nos amis communistes qui le travaillent avec toute la technique dont ils disposent. Nous avons aujourd'hui, dans ce pays, une législation provinciale tout comme celle-ci. Et elle fonctionne. Elle est inefficace sous bien des rapports ; mais dans ce domaine national, si nous devons faire quelque chose, nous devons au moins étudier la question très soigneusement, obtenir des opinions de partout et ne pas brusquer les choses. Je crois que si vous adoptez ce bill tel que présenté, ce sera un recul sur 1907, alors qu'on adopta la Loi Lemieux qui ne signifie rien au point de vue national. La Loi Lemieux de 1907 désignait aussi certaines industries comme étant des industries nationales dans tout le pays.

Le PRÉSIDENT : Je regrette...

M. GILLIS : Ce bill n'en fait rien.

Le PRÉSIDENT : Je dois interrompre de nouveau et soumettre la proposition au Comité. Par la suite, vous aurez toute latitude de parler de ces questions très importantes.

M. GILLIS : Je parle de la représentation.

Le PRÉSIDENT : Il est proposé par M. Homuth, appuyé par M. Ross (*Hamilton-Est*), qu'on demande aux organismes intéressés de soumettre des mémoires qui seront versés au dossier du Comité ; qu'on demande à ces organismes de maintenir des représentants à toutes les séances à titre d'observateurs qui pourront répondre aux questions au fur et à mesure de l'étude du bill article par article. Telle est la proposition dont est saisi le Comité. Je voudrais que les membres s'en tiennent à cela, qu'ils la discutent et votent sur cette proposition, si tel est le désir du Comité.

M. ADAMSON : Puis-je proposer de changer le mot "demander" par "inviter". Je ne crois pas que nous puissions demander quoi que ce soit.

M. BEAUDOIN : Le sujet.

M. GILLIS : Je regrette d'être allé un peu loin ; mais ne nous bernons pas nous-mêmes.

Le PRÉSIDENT : Vous aurez plus tard l'occasion de parler de ces choses.

M. GILLIS : Je parlais du sérieux de cette question et de son opportunité. Cela ne peut se faire en quatre mots. N'allons pas nous illusionner et croire que nous adoptons un Code national du Travail.

M. ROSS : Parlez pour vous-même.

M. GILLIS : Je parle aussi pour vous.

Le PRÉSIDENT : A l'ordre, s'il vous plaît. Le Comité est saisi d'une proposition. Ceux qui appuient la proposition ?

M. GILLIS : M. le président...

L'hon. M. MITCHELL : J'aimerais ajouter un mot.

M. GILLIS : Puis-je dire en terminant que je n'aime pas ce mot "intéressé". Je voudrais que l'on change le mot "intéressé" par "désire"; tout organisme qui désire soumettre un mémoire sera...

Le PRÉSIDENT : Sera invité.

M. GILLIS : Aura l'occasion de se présenter au Comité.

M. GAUTHIER : C'est jouer sur les mots.

M. HOMUTH : S'ils le désirent, c'est donc qu'ils sont intéressés.

M. GILLIS : Non pas. Il y a passablement de différence. L'Association des Manufacturiers sera grandement intéressée. Il y a de nombreux organismes ouvriers qui désireraient venir ici et qui ne le pourront pas à cause de leur situation financière. Et ceci soulève une autre question. Ils font leur demande de soumettre des mémoires; il appartient au Comité de décider de la façon dont ils seront amenés ici. J'insisterais pour que l'on étudie bien cette question et que l'on ne brusque pas les choses. Que les organismes ouvriers extérieurs puissent autant que possible venir ici faire connaître leurs opinions. Mettons de la lumière dans notre système démocratique: il n'y en a certainement pas aujourd'hui. Tout concourt aujourd'hui à l'obstruction, à l'obscurité et à une fausse interprétation de ce que nous voulons faire. Ce Comité est cependant la chambre de compensation où nous pouvons recevoir les gens et clarifier nos idées.

M. McIVOR : Je voudrais poser une question. Est-ce qu'on nous remettra ces mémoires avant la comparution au Comité de ceux qui les présenteront? Je suis d'intelligence plutôt lente. J'aime relire un texte. J'ai lu ce bill par deux fois et certaines parties plus de deux fois. Je voudrais tout d'abord lire les mémoires. Je les comprendrais mieux ensuite, lorsque les gens qui les auront présentés seront ici. Nous devrions nous en tenir autant que possible à nos règlements. M. Gillis s'est efforcé de nous convaincre que le sujet est très important; aucun membre du Comité ne peut me convaincre de cela, puisque je suis déjà convaincu. C'est une question brûlante. Parlons peu et agissons beaucoup voilà ce qu'il y a de mieux.

L'hon. M. MITCHELL : Avant de prendre le vote, j'y ai repensé. Je crois qu'il serait préférable de permettre à ces gens de lire leurs mémoires. Je crois que cela est préférable, parce que dans le cas contraire, les mémoires passeraient tout simplement au dossier, ce qui serait évidemment à l'avantage de notre bon ami M. McIvor; mais s'il survient quelque discussion, il y aura alors des représentants de neuf ou dix organisations qui pourront présenter leurs points de vue. Si on leur permet d'exposer leur opinion toutes les fois qu'il y aura discussion, on peut alors se trouver dans la situation que voici: M. Johnston, d'Alberta, peut dire à M. Conroy, par exemple "Que pensez-vous de cet article du bill?" L'opinion étant exposée, un autre membre demandera évidemment à quelqu'un d'autre: "Quel est votre avis?" Pour moi, ce qu'il y a de mieux à faire, c'est de leur permettre de lire leurs mémoires et puis qu'ils se retirent. Nous sommes des hommes; nous pouvons penser par nous-mêmes.

M. HOMUTH : Je ne retire pas la proposition parce que, à ce que je vois, ces gens viendront ici et liront leurs mémoires. Pendant qu'ils les liront, on pourra leur

poser des questions sur certains points qui y seront traités. Mais lorsque le Comité fera l'étude du bill article par article, on dira alors à ces gens : " Non, vous avez fini ; vous ne pouvez donner d'explications sur un article." Ce Comité peut désirer des éclaircissements ou l'avis d'un organisme sur un article. Direz-vous à ces gens : " Vous en avez fini, puisque vous avez soumis votre mémoire." Je ne retirerai pas ma proposition.

Le PRÉSIDENT : Je vais répondre à la question de M. McIvor. Si la proposition est adoptée, j'enverrai les mémoires à l'imprimeur aussitôt qu'on les recevra. De la sorte, les membres du Comité pourront en prendre connaissance au dossier dès le lendemain que je les aurai reçus. Il est donc proposé par M. Homuth, appuyé par M. Ross (*Hamilton-Est*), que les organismes intéressés soient invités à déposer des mémoires écrits qui seront portés au dossier du Comité ; que ces organismes soient invités à maintenir des représentants qui, à titre d'observateurs, pourront répondre aux questions au fur et à mesure que le bill sera étudié article par article. Que ceux qui sont en faveur de cette proposition lèvent la main. Que ceux qui sont contre la proposition lèvent la main. La proposition est rejetée.

M. HOMUTH : Quel a été le vote ?

Le PRÉSIDENT : Quatorze à neuf.

M. GILLIS : Puis-je expliquer la chose comme je la comprends ? Pour moi, tout organisme qui veut soumettre un mémoire peut le faire.

M. MACINNIS : La proposition est rejetée.

M. GILLIS : J'ai voté en faveur de la proposition et je veux la bien comprendre. Les organismes soumettent leurs mémoires ; s'ils le désirent, on leur permettra d'envoyer ici des représentants qui pourront déposer ces mémoires et assister à l'étude du bill article par article.

Le PRÉSIDENT : Nous suivrons la même procédure que l'année dernière. Si un organisme se présente ici avec un mémoire, son représentant aura la faculté de le lire.

M. HOMUTH : Est-ce qu'il n'y aura point de limite quant au nombre des organismes qui pourront présenter des mémoires ?

M. CROLL : Il n'est pas du tout question de cela.

M. HOMUTH : Je veux le savoir. Cette proposition étant rejetée, limiterait-on le nombre de ceux qui pourront se présenter à ce Comité pour y soumettre un mémoire et le lire ?

Le PRÉSIDENT : C'est la tâche du sous-comité du programme de prendre connaissance de tous les mémoires et de rejeter ceux qui n'ont rien à voir à la question soumise à ce Comité.

M. HOMUTH : Tout comme on fait pour les immigrants.

Le PRÉSIDENT : Supposons, par exemple, qu'un organisme présente un mémoire qui n'a rien à voir au Code du Travail. Le sous-comité du programme a le droit de rejeter ce mémoire.

M. HOMUTH : Tout organisme de ce pays a quelque chose à voir dans le Code du Travail, puisque ce Code va toucher tous les Canadiens.

M. MACINNIS : M. le président, puis-je expliquer cette question ? Ce Comité doit décider qui il entendra. Toutes les demandes de comparaître devant le Comité seront tout d'abord transmises au sous-comité du programme.

Le PRÉSIDENT : C'est bien cela.

M. MACINNIS : Et le sous-comité du programme en fera l'étude. Ce comité devrait avoir assez de connaissances pour dire qui nous entendrons et qui nous n'entendrons pas.

Le PRÉSIDENT : Comme nous l'avons fait l'année dernière.

M. CASE : Vous avez lu le règlement. Si je comprends bien, même s'ils se présentent en personne et déposent leurs mémoires, on ne pourra les contre-interroger au sujet de ces mémoires.

M. CROLL : Oui, on le pourra.

Le PRÉSIDENT : On le pourra.

M. CASE : Le règlement est là. Vous dites qu'on peut les contre-interroger sur les articles. Je voudrais savoir si on peut les contre-interroger sur les mémoires.

Le PRÉSIDENT : Certainement qu'on le peut. Je l'ai déjà indiqué, je ne sais encore ce que je ferai quant aux règlements du Comité. Il faut s'en remettre à la sagesse du président ; je ne permettrai certainement pas le chaos en méprisant les règlements. Nous verrons plus tard comment les choses vont se passer.

M. CASE : Que prévoit le règlement ?

Le PRÉSIDENT : Le règlement est très clair ; je vais le lire. L'article 76 régit notre Comité. Voici le paragraphe 774 :

Le bill est étudié article par article. Le président donne généralement le numéro de chaque article et lit la note marginale ; il doit toutefois citer l'article au long si le comité l'exige. Chaque article porte sur une question distincte et doit être discuté à part. Lorsqu'un article est adopté, il est irrégulier de le discuter à nouveau lors de l'étude d'un autre article.

M. CASE : Il n'y a réellement aucun règlement au sujet des témoins.

M. ARCHIBALD : Je voudrais poser une question. Allons-nous procéder de la façon suivante : nous inviterons tout d'abord les organismes à soumettre leurs mémoires ; chaque mémoire sera ensuite soumis au sous-comité du programme ?

Le PRÉSIDENT : C'est bien cela.

M. ARCHIBALD : Le sous-comité du programme décidera alors si un mémoire doit être lu au Comité par un représentant de cet organisme ?

Le PRÉSIDENT : C'est cela.

L'hon. M. MITCHELL : Afin de hâter le travail, j'aimerais proposer que nous invitions à comparaître, lundi ou mardi prochains, et à présenter des mémoires oraux ou écrits qui seront versés au dossier de ce Comité, les organismes suivants, que j'ai déjà mentionnés d'ailleurs : le Congrès canadien des Métiers et du Travail, le Congrès canadien du Travail, la Fraternité des Cheminots, les Syndicats Nationaux catholiques, les Amalgamated Unions, l'Association des Manufacturiers canadiens, la Canadian Chamber of Commerce, la National Construction Association et l'Association canadienne des Chemins de Fer.

M. ADAMSON : Ne mentionneriez-vous pas aussi l'Association du Barreau canadien ?

L'hon. M. MITCHELL : Oui.

M. CROLL : Tout d'abord, si je puis parler, il faudrait rayer le mot "oralement" de la motion. Il sera trop difficile pour les membres du Comité de discuter à fond sans un texte écrit. On a pris assez de temps à se préparer et il est assez difficile de s'en tirer même avec un mémoire.

L'hon. M. MITCHELL : Voici ce que je pense. Il peut y avoir des organismes qui ne voudraient pas soumettre de mémoire oral mais seulement en verser un au dossier.

M. CROLL : Cette façon de présenter un mémoire oral ne serait pas juste pour le Comité ; il devrait y avoir obligation de soumettre un mémoire écrit.

M. HOMUTH : M. le président, certains organismes n'ont pas eu suffisamment l'avantage d'étudier ce bill.

M. CROLL : Ils ont eu plus de temps que vous et moi.

M. HOMUTH : Oui. Je sais pourtant que l'Association des Manufacturiers canadiens ne peut soumettre un mémoire lundi ou mardi.

M. CROLL : Il y a six mois qu'elle est au courant de la chose.

L'hon. M. MITCHELL : Si j'étais un peu au courant des relations ouvrières, je pourrais, dès ce soir, préparer un mémoire dans l'espace de deux heures.

Le PRÉSIDENT : La proposition est-elle adoptée ?

M. ADAMSON : Un instant. Je voudrais auparavant faire éclaircir un point. Lorsque ces représentants soumettront ces mémoires, leur sera-t-il loisible de les lire, c'est-à-dire s'ils pourront les déposer ou les lire ?

L'hon. M. MITCHELL : Oui, les déposer ou les lire.

M. ADAMSON : Ceci est facultatif. Lorsque ce Comité étudiera le bill article par article, il devra adopter ou rejeter les articles sans assistance de l'extérieur.

L'hon. M. MITCHELL : Oui.

M. CROLL : Inclure le groupe des hommes de loi peut être une erreur, si l'on considère l'article 2. Je crois qu'il y a suffisamment d'avocats ici pour défendre leurs intérêts.

M. MACINNIS : Bravo, bravo.

M. CROLL : Nous voulons tous évidemment les exclure du Code ; mais vous excluez aussi les professions des médecins, des dentistes et des architectes par le mot "employé" ; c'est pour cela que je m'objecte. Je ne crois pas que cela soit nécessaire.

Le PRÉSIDENT : De toute façon, je crois qu'ils sont ici.

M. CROLL : Qui ?

Le PRÉSIDENT : Les représentants du Barreau.

M. CROLL : Il me semble que nous ouvrons la porte aux autres qui peuvent se présenter.

M. CASE : Oui, si vous affirmez que ceux qui sont ici parlent au nom de la société légale.

M. CROLL : Je ne crois pas qu'il y ait objection à les exclure du Code. M. Hackett l'a dit à la Chambre, hier soir, il est de l'intérêt général du peuple de biffer l'article ayant trait à la profession légale ; cet article a été inopérant depuis son adoption et il est là sans aucune utilité.

M. CASE : Une société de dentistes a adopté un vœu, n'est-ce pas ?

M. GILLIS : Pour faciliter la procédure, ce Comité a-t-il l'intention de retenir les services d'un avocat ?

DES VOIX : Non, non.

M. GILLIS : Je demande cela parce que ce Comité doit décider d'un Code national du Travail. Est-ce que notre constitution actuelle nous donne le pouvoir d'établir un Code national du Travail ? Nous avons de nombreux avocats dans ce Comité ce sont tous des gens mêlés à la politique. Il serait, à mon avis, de l'intérêt supérieur de ce Comité d'avoir un conseiller juridique qui pourrait rendre des décisions impartiales sans se préoccuper des votes.

L'hon. M. MITCHELL : Je dirai que pour ce qui est du texte de ce bill, je n'ai pas besoin d'avocat.

M. ROSS : Bravo, bravo.

Le PRÉSIDENT : A l'ordre, à l'ordre.

L'hon. M. MITCHELL : Je verrai à ce que nous ayons un bon avocat qui pourra conseiller les membres du Comité. L'année dernière, la situation n'était pas la même du tout. Il s'agissait d'une enquête. Ceci n'est pas une enquête, c'est l'étude d'un bill. Nous avons, l'an passé, un avocat dans la personne de M. Robinette qui questionnait les témoins à la place des membres du Comité ; cela a changé bien peu de choses ; de toute façon, vous posez vos questions.

M. SINCLAIR : L'année dernière, nous avons un avocat du ministère. Au lieu de retenir les services d'un avocat de l'extérieur, pourquoi ne pourrait-on pas avoir un avocat du ministère ?

L'hon. M. MITCHELL : J'en aurai un.

Le PRÉSIDENT : Il y a une proposition de M. Mitchell...

M. CROLL : Je l'appuierai, si l'on veut enlever le mot "oralement".

Le PRÉSIDENT : ... appuyé par M. Croll, que l'on invite l'Association du Barreau canadien, l'Association des Manufacturiers canadiens, la Canadian Chamber of Commerce, l'Association canadienne des Chemins de Fer, la Canadian Construction Association, le Congrès canadien des Métiers et du Travail, le Congrès canadien du Travail, les Amalgamated Unions et les Syndicats Catholiques Nationaux à soumettre des mémoires écrits ; que ces mémoires soient versés au dossier du Comité. La proposition est-elle adoptée ?

Adopté.

Je crois, messieurs, que c'est tout pour aujourd'hui.

M. HOMUTH : M. le président, je voudrais savoir si nous pouvons étudier n'importe quand le bill 24 ou si nous devons nous attaquer à l'autre tout d'abord ? Devrons-nous retarder le bill 24 jusqu'à ce que l'étude de l'autre soit terminée ?

Le PRÉSIDENT : Il appartient au Comité de décider. Si le Comité le désire, il peut commencer l'étude du bill 24.

L'hon. M. MITCHELL : Je crois que le sous-comité du programme devrait décider de la chose. M. Chevrier, le parrain de ce bill, est absent.

M. KNOWLES : Je propose que le sous-comité du programme étudie l'objet du bill 24 en le comparant à un ou deux articles du bill du Travail. Je crois que c'est la raison pour laquelle on en a retardé l'étude, tant que ce bill ne nous serait pas soumis ; on veut s'assurer ou non si le but visé dans le bill 24 serait atteint par les articles qui se trouvent déjà au bill 338, ou, tout simplement, en amendant ces articles. Je remarque surtout le paragraphe (2), page 3, et la clause 4.

M. CROLL : Quel paragraphe de la clause mentionnez-vous en page 3 ?

M. KNOWLES : Le paragraphe (2) : " Personne ne cesse d'être un employé au sens de la présente loi pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de lock-out ou de grève ou pour l'unique raison de son renvoi contrairement à la présente loi. "

A mon avis, sans parler comme un avocat, je ne crois pas que ce soit tout à fait la même chose, mais presque. Et puis il y a un article à la page suivante, page 4, article (b) du paragraphe (2). Je ne veux pas soulever de discussion sur ce sujet, au moins pour le moment ; je ne fais que proposer au sous-comité du programme de décider si le bill 24 doit être étudié en lui-même ou en tant que concordant avec certains articles du Code du Travail.

Le PRÉSIDENT : Le sous-comité du programme a étudié cette question lors de sa réunion. Il a laissé à la sagesse du Comité plénier le soin de décider.

M. KNOWLES : Le Comité n'avait pas alors pris connaissance du bill 338.

Le PRÉSIDENT : Je serais surpris que le sous-comité du programme puisse décider que votre bill peut faire corps avec le bill 338 ou que celui-ci puisse se rapporter au principe à la base de votre bill. Je crois donc qu'il serait sage de laisser le Comité plénier décider de cette question.

M. KNOWLES : Je proposais que le Comité plénier pourrait, en adoptant une proposition, renvoyer cette question au sous-comité du programme qui l'étudiera de nouveau en tenant compte du bill 338.

Le PRÉSIDENT : Je crois que la juridiction du sous-comité du programme se limite à la procédure que doit suivre le Comité plénier ; il ne peut décider si votre bill se rapporte à un autre ou vice versa. Je crois que le Comité plénier devra décider plus tard de cette question.

Messieurs, notre Comité se réunira mercredi prochain.

Si, d'autre part, les membres désirent s'attaquer immédiatement au Code du Travail, sans entendre les mémoires, je suis bien prêt à convoquer une réunion pour demain ; mais, selon la procédure adoptée, je crois que nous devons attendre la présentation des mémoires.

M. HOMUTH : Oui, il se peut que les mémoires contiennent des détails ayant trait aux articles du bill et qui peuvent changer notre interprétation. Nous devrions donc attendre ces mémoires, parce qu'il peut y avoir quelque chose qui peut changer notre point de vue.

M. GILLIS : Nous ne pouvons passer par dessus la question soulevée par M. Knowles. Lors de la dernière réunion du sous-comité du programme, à laquelle j'ai assisté, nous avons décidé de laisser ce bill en suspens et d'attendre que la Chambre nous fasse parvenir le Code national. Le sous-comité du programme n'étant pas chargé de décider au sujet de la législation, la chose, pour moi, devient une question de procédure ; c'est pourquoi, M. le président, je propose que le sous-comité du programme étudie à nouveau l'objet du bill no 24 et ses liens avec le Code national du Travail. Qu'il fasse connaître le résultat de son étude à la prochaine réunion du Comité plénier.

M. KNOWLES : Est-ce pour l'avis quant à la procédure ?

M. GILLIS : Pour savoir si nous devons inclure ce bill dans le Code national du Travail ou bien si M. Knowles devra le retourner à la Chambre et, là, y proposer que le bill soit directement soumis à ce Comité. Ainsi, le Comité aurait l'obligation bien définie de l'étudier.

Le PRÉSIDENT : Voulez-vous dire le Comité plénier ?

M. GILLIS : Oui. Ce que je veux dire, c'est que toutes les intelligences qu'il y a à ce Comité ne font pas partie du sous-comité du programme.

Le PRÉSIDENT : Vous voulez dire que le Comité principal devrait s'occuper de ce bill.

M. GILLIS : Le sous-comité du programme devrait décider s'il doit être étudié séparément ou tout simplement comme constituant une partie de l'autre bill.

L'hon. M. MITCHELL : La question que vous soulevez en est une d'opinion. Vous savez que je suis toujours franc au sujet des questions de cette nature. Ce bill se rapporte aux conditions de travail. Tout naturellement, cela soulève la question des convictions personnelles. Je crois que l'on sait très bien quelles sont mes convictions en cette matière. Voici donc ce que je vous propose : ce bill intéresse l'honorable M. Chevrier ; je crois que nous devrions attendre son retour qui se fera demain ou après-demain.

Tel que je comprends les choses, voici ce que je propose. Ce bill intéresse les chemins de fer de ce pays et leurs représentants voudront se présenter ici. Les chemins de fer américains qui ont des lignes au Canada y sont aussi intéressés ; sans doute que l'Association canadienne des Chemins de Fer et, je suppose, les Fraternités de Cheminots voudront faire des représentations. Nous pouvons laisser les choses où elles en sont jusqu'à ce que nous soyons à cette question dans l'étude de l'autre bill. Si alors ce Comité croit que ce bill doit faire partie du Code national du Travail et que la Chambre des communes soit de cet avis, la question sera réglée. Nous devons certainement attendre le retour ici de l'honorable M. Chevrier.

Le PRÉSIDENT : M. Gillis, pour parler dans le même sens, je sais que l'hon. M. Chevrier veut obtenir le témoignage des fonctionnaires de son ministère. Ceux-ci seront entendus au Comité au sujet du bill de M. Knowles. Je crois que par courtoisie, à tout le moins, nous devons attendre le retour de M. Chevrier, ce qui se fera d'ici quelques jours.

M. GILLIS : Je ne veux aucunement précipiter les choses. Tout ce qui m'intéresse, c'est que la Chambre a fait parvenir ce bill à ce Comité pour étude. Le sous-comité du programme en a tout d'abord pris connaissance et la question a de nouveau été soulevée ici. Nous n'avons pris aucune décision ; nous avons plutôt laissé l'affaire en suspens. Si le Comité veut attendre une semaine, deux semaines, trois semaines, cela m'importe peu. Il faudra tout de même nous décider.

M. KNOWLES : M. le président, je proposerais, étant donné les opinions exprimées ici, que ce Comité principal s'attaque au bill au moment qui conviendra pour tous, je veux dire qui conviendra à M. Chevrier et aux autres ; cette proposition toutefois, je veux le faire comprendre bien clairement, ne signifie pas nécessairement que nous devons attendre que nous en ayons fini avec le bill 338. Si une date convient à toutes les personnes en cause, la semaine prochaine ou la suivante, ou à un moment où il sera possible de s'attaquer à l'étude du bill no 338 pour revenir au bill no 24... si cela est entendu, je suis pleinement satisfait.

M. CROLL : Il me semble que cela donnera beaucoup de temps aux gens désireux de soumettre des mémoires au sujet du bill no 338 ; un autre groupe pourrait faire des exposés au sujet du bill no 24. Ils peuvent bien vouloir soumettre des mémoires différents. Et puis l'hon. M. Chevrier est absent. Nous pourrions peut-être commencer lundi l'audition des exposés au sujet de votre bill (le bill no 24) ; nous pourrions peut-être en disposer avant l'étude du bill plus volumineux (le bill no 338).

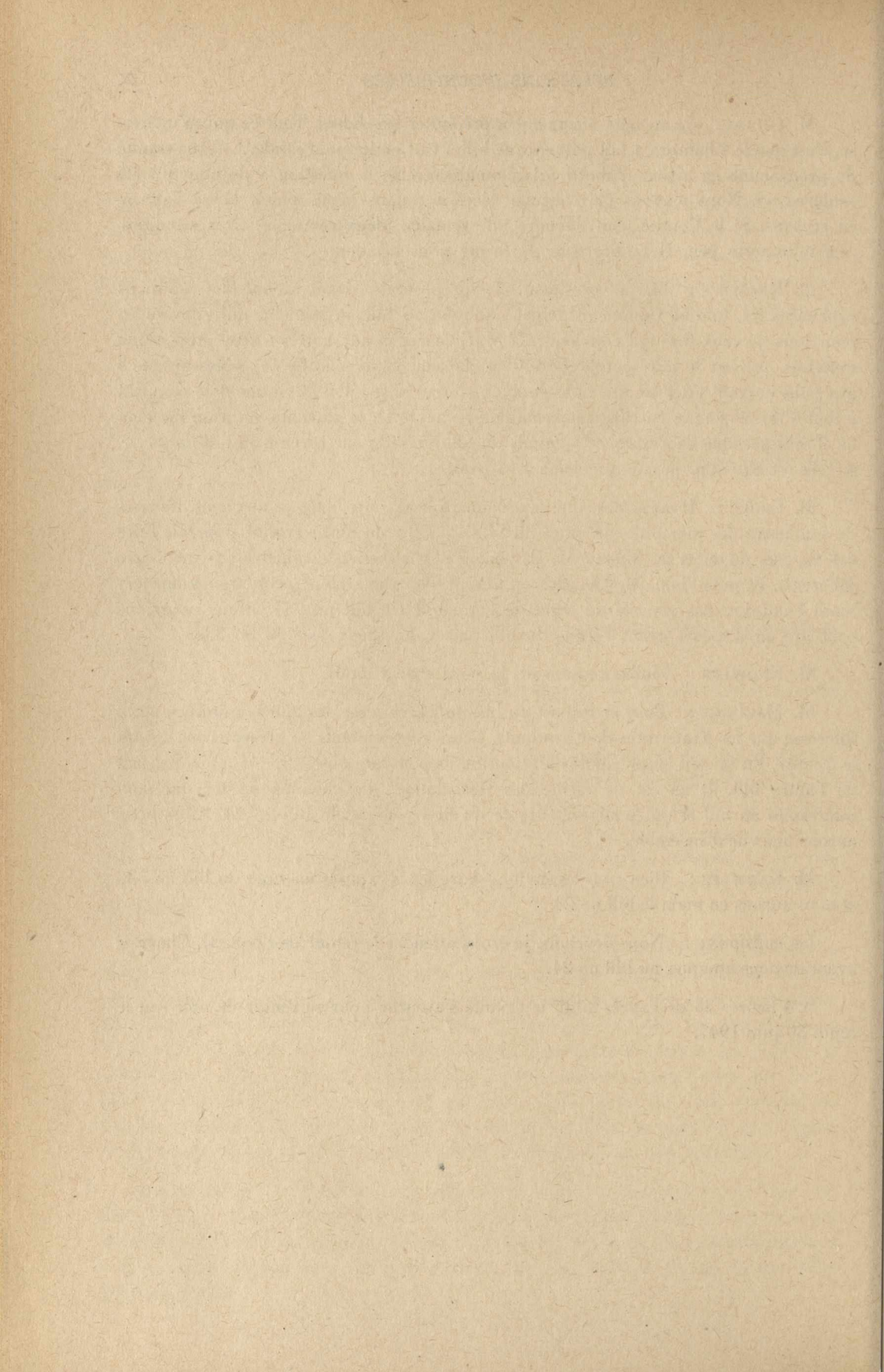
M. KNOWLES : Malheureusement, je serai absent lundi.

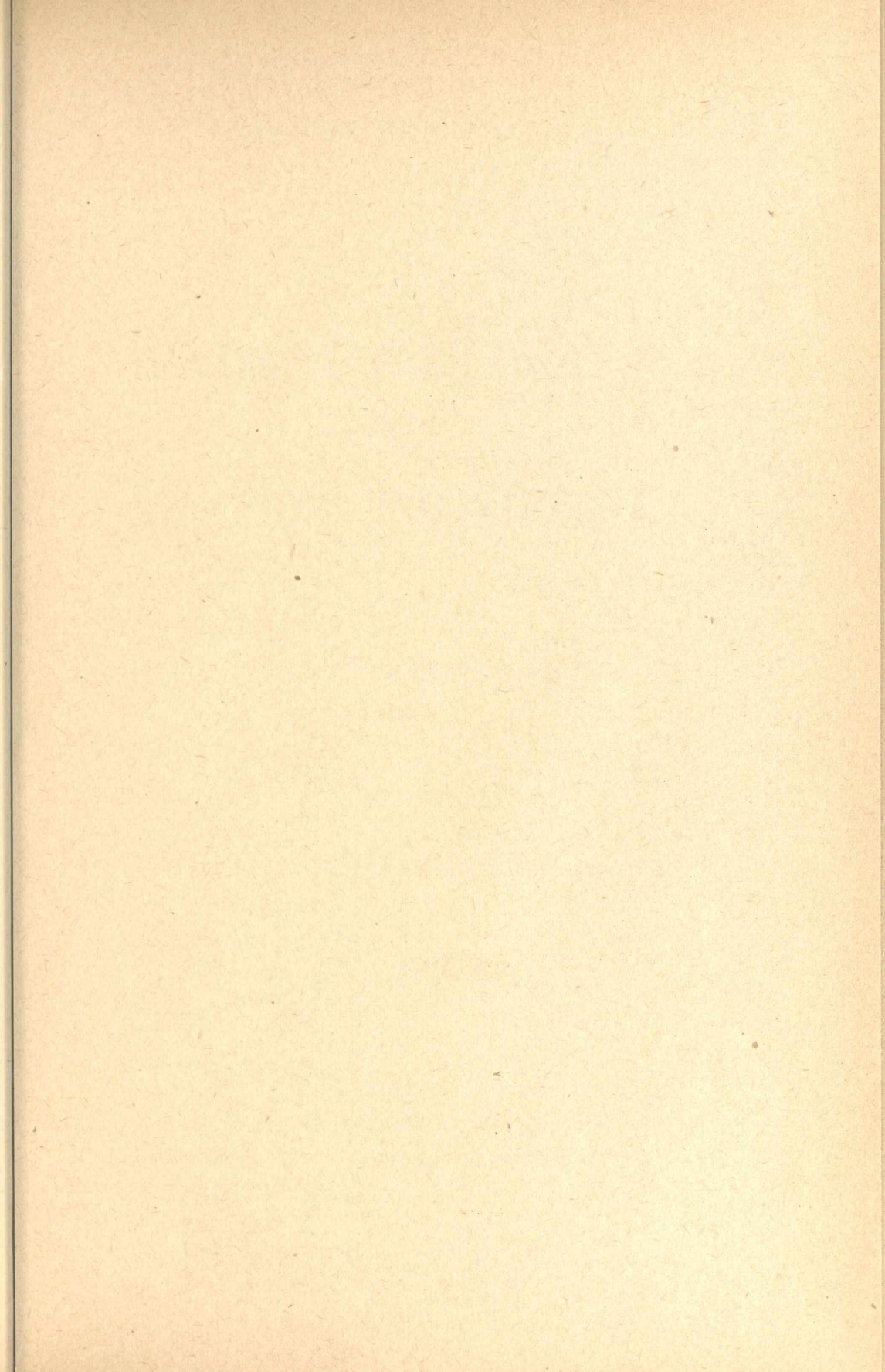
M. MACINNIS : Pour ce qui est du bill no 24, ce n'est pas tant le ministère qu'il intéresse que les Fraternités de Cheminots. Leurs représentants se présenteront devant le Comité. En faisant leurs exposés au Comité, ils pourront aussi dire ce qu'ils pensent de l'autre bill. Il en est de même des Associations de chemins de fer qui sont intéressées au bill et qui pourront dire ce qu'elles pensent du bill no 24. Alors nous aurons une vue d'ensemble.

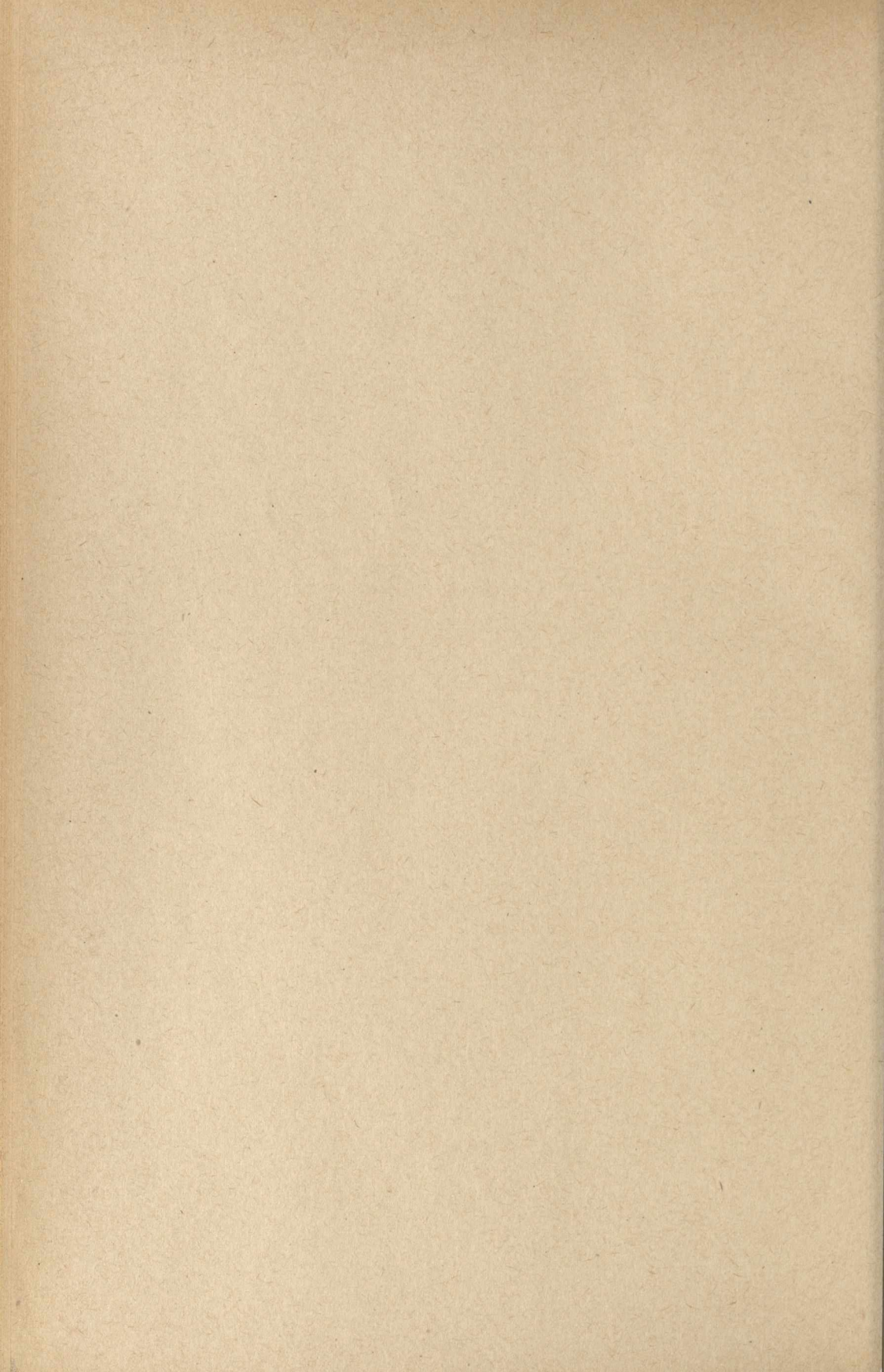
M. KNOWLES : Bien ; on les invite à faire leurs exposés au sujet du bill no 338 et nous aurons en main le bill no 24.

Le PRÉSIDENT : Nous devrions, je crois, attendre le retour de l'hon. M. Chevrier avant de nous attaquer au bill no 24.

A 4 heures 33 de l'après-midi, le Comité s'ajourne pour se réunir de nouveau le lundi 30 juin 1947.







SESSION DE 1947
CHAMBRE DES COMMUNES

**COMITÉ PERMANENT
DES
RELATIONS INDUSTRIELLES**

PROCÈS VERBAUX ET TÉMOIGNAGES
Fascicule n° 2

SÉANCE DU LUNDI 30 JUIN 1947

TÉMOINS :

M. L. A. Kelly, K.C., Association du Barreau canadien
M. Pat Conroy, secrétaire-trésorier, Congrès canadien du Travail

OTTAWA
EDMOND CLOUTIER, C.M.G., B.A., L.Ph.,
IMPRIMEUR DE SA TRÈS EXCELLENTE MAJESTÉ LE ROI
CONTROLEUR DE LA PAPETERIE
1947

COMITE PERMANENT

DES

RELATIONS INDUSTRIELLES

ETUDE SUR LES

INDUSTRIES

DE LA REGION

DE LA REGION

PROCES-VERBAL

LUNDI 30 juin 1947.

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit à 4 heures de l'après-midi.

Le secrétaire observe que le président M. Lalonde ne peut assister à la séance, sur quoi le vice-président, M. Croll, occupe le fauteuil.

Présents: MM. Adamson, Archibald, Baker, Beaudoin, Côté (*Verdun*), Croll, Homuth, Johnston, Jutras, Lafontaine, Lapalme, Lockhart, MacInnis, Maloney, Maybank, Merritt, Mitchell, Viau, Timmins.

Le président déclare avoir reçu plusieurs télégrammes de protestation contre la décision de n'entendre qu'un nombre limité d'organisations et de ce que les organisations invitées à comparaître n'ont pas eu d'avis suffisant.

Il est entendu que le comité du programme se réunira après la levée de la séance d'aujourd'hui pour étudier ces représentations.

M. Lee A. Kelley, K.C., représentant l'Association du Barreau canadien, est appelé. Il fait une déclaration, dépose un mémoire considéré comme lu, et est interrogé.

Le témoin se retire.

M. Pat Conroy, secrétaire-trésorier du Congrès canadien du travail, est appelé. Il lit un mémoire et dépose un mémoire intitulé: "Commentaires détaillés sur le bill des relations industrielles et des enquêtes sur les différends ouvriers. (Bill 338)." Il est convenu que ce document sera imprimé dans les procès-verbaux du Comité. (*Voir Appendice "A"*).

M. Conroy informe le Comité qu'un deuxième texte complémentaire, en cours de préparation, sera déposé dans quelques jours.

Il est convenu que le comité du programme étudiera et recommandera un programme quant aux séances futures.

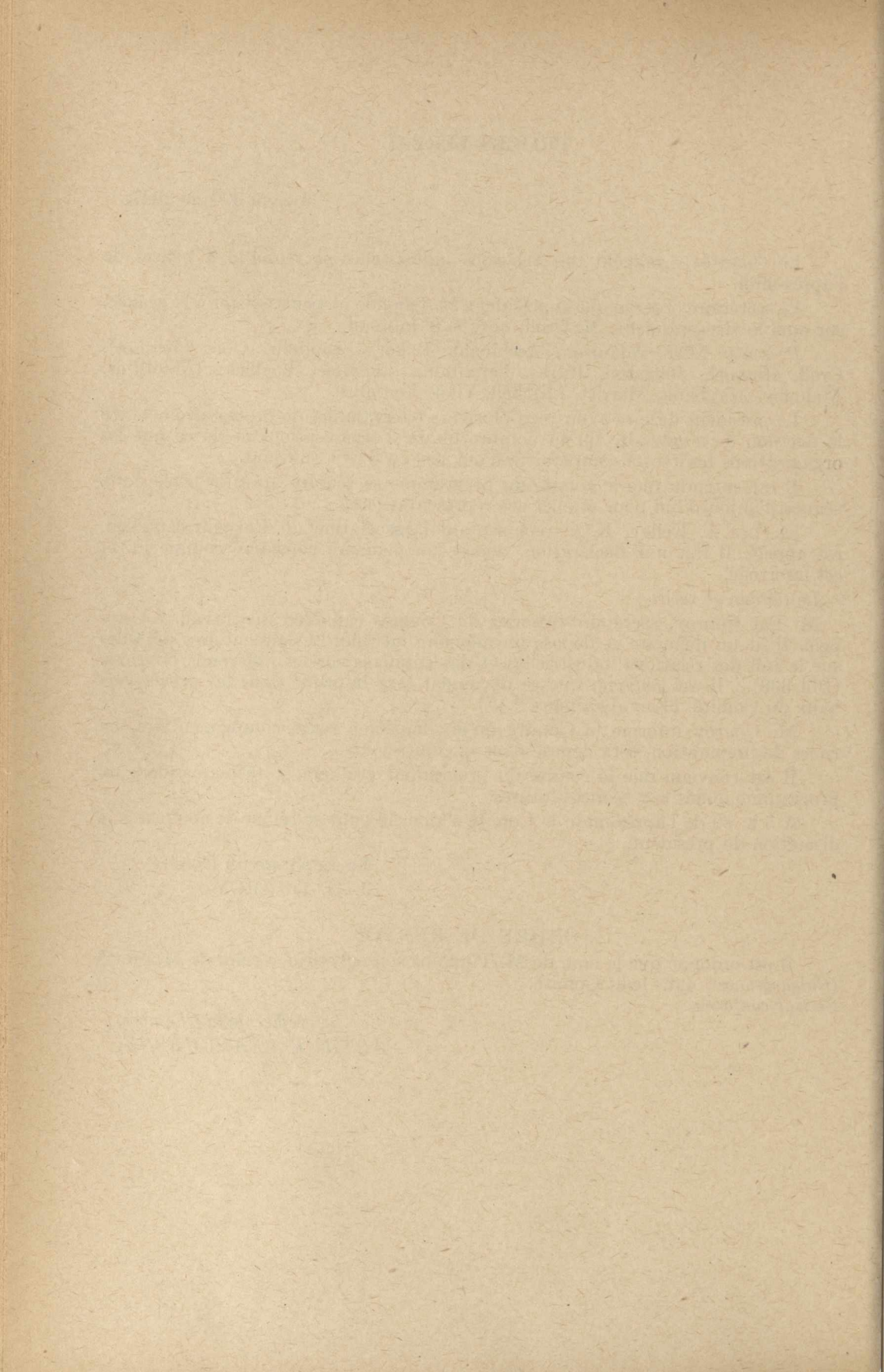
A 5 h. 30 de l'après-midi, le Comité s'ajourne pour se réunir de nouveau à la discrétion du président.

Le secrétaire du Comité
J. G. DUBROY

ORDRE DE RENVOI

Il est ordonné que le nom de M. Timmins soit substitué à celui de M. Smith (*Calgary-ouest*) dans ledit Comité.
Certifié conforme.

Le greffier de la Chambre,
ARTHUR BEAUCHESNE.



TÉMOIGNAGES

CHAMBRE DES COMMUNES,
30 JUIN 1947.

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit aujourd'hui, à 4 heures de l'après-midi, sous la présidence du vice-président M. D.-A. Croll.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, veuillez faire silence.

A la suite de la résolution que nous avons adoptée à la dernière séance nous avons invité les organisations mentionnées à se présenter à la prochaine séance du Comité. Nous avons reçu des réponses de ces organisations qui ont, pour la plupart, protesté contre la brièveté du délai donné. En outre, nous avons été débordés de demandes de la part de personnes que nous n'avions pas invitées. Mon avis est, avec l'assentiment du Comité, de déférer ces demandes au comité du programme avec instructions de les étudier et de faire rapport au Comité plénier.

En attendant, nous avons ici deux groupes qui sont prêts à procéder et je propose que nous les entendions immédiatement. L'Association du Barreau canadien est ici représentée de même que le Congrès canadien du travail. L'Association du Barreau canadien fera un très bref exposé; elle a promis de ne pas prendre plus de cinq minutes, si cela peut se croire. Je crois que nous devrions entendre son représentant en premier lieu.

M. JOHNSTON: Ce sont des avocats?

Le VICE-PRÉSIDENT: Oui.

M. HOMUTH: Aurons-nous des copies de ces mémoires?

Le VICE-PRÉSIDENT: Oui. Puis-je ajouter que l'Association du Barreau canadien a adressé une lettre à M. Lalonde; elle ne comporte que deux pages; et M. Lee A. Kelley, qui est ici, fera une présentation verbale. Je crois qu'il sera très bref. Il m'a assuré qu'il ne prendrait pas beaucoup de temps. Le Congrès canadien du travail a aussi un mémoire.

Je crois que nous devrions déterminer la procédure que nous allons suivre et ensuite nous y conformer.

M. JOHNSTON: Avez-vous dit, monsieur le président, que l'Association du Barreau canadien allait faire une présentation verbale?

Le VICE-PRÉSIDENT: Oui.

M. JOHNSTON: Cela complètera ses représentations au Comité.

Le VICE-PRÉSIDENT: Oui. Maintenant je propose que nous laissons qui-conque sera choisi pour comparaître devant le Comité présenter le mémoire dont il est porteur sans l'interrompre et sans l'interroger; ensuite, la personne qui aura présenté le mémoire sera là pour répondre aux questions. Est-ce que cela agréé au Comité?

Adoptée.

Je vais maintenant appeler M. Lee A. Kelley

M. Lee A. Kelley, K.C., représentant la Law Society of Upper Canada, est appelé:

Le TÉMOIN: Monsieur le président et honorables membres du Comité, je désire d'abord vous remercier du privilège qui m'est donné de paraître devant vous.

Après la courte présentation par votre président, je puis vous assurer, comme votre président l'a dit, que je serai très, très bref. Je suis ici comme représentant de la *Law Society of Upper Canada* qui est en réalité l'Association du barreau de l'Ontario et je me trouve associé à M. E. G. Gowling, qui représente l'Association du Barreau canadien. Nous avons conféré pendant quelques minutes avant l'ouverture de la séance de ce Comité et nous avons constaté que nos représentations étaient presque les mêmes et, dans l'intention d'épargner votre temps, il a été décidé que je vous les exprimerais.

En premier lieu, ces associations sont fermement opposées à toute entrave à ce que nous considérons comme le droit traditionnel des avocats de paraître devant n'importe quel corps judiciaire ou quasi-judiciaire, droit que le Barreau a toujours réclamé. Un droit connexe peut-être aussi important pour le public et que nous faisons valoir également est que le public puisse, à son escient, faire adresser ses représentations par un aviseur légal. Le public a traditionnellement eu le droit de transmettre ses représentations par un représentant légal dans les occasions qu'il jugeait opportunes mais les dispositions contenues dans l'article 32, paragraphe (8) de ce projet de loi le privent de ce droit. Vous lui avez enlevé un droit qui a été reconnu je dirais presque de temps immémorial comme droit public; un droit fondamental et cet article signifie qu'il est privé par voie de législation, de l'avantage d'un conseiller juridique. Nous soutenons que ce domaine d'activité attire aujourd'hui des hommes spécialement formés, des hommes qui sont spécialisés dans les relations ouvrières; et, présentement, ils reçoivent des honoraires plus élevés que ceux des procureurs en nombre de causes, non seulement dans le domaine juridique mais aussi sous le rapport des salaires. Je tiens à attirer votre attention sur le fait que depuis 1944 ce droit a été exercé mais, comme vous vous en souvenez, c'est l'arrêté en Conseil C.P. 1003 qui a constitué l'important instrument qui a exclu les services des avocats.

Le VICE-PRÉSIDENT: Mais cette situation évolue et les avocats paraissent maintenant devant les commissions de conciliation.

Le TÉMOIN: Mais ils sont empêchés d'intervenir dans les disputes sur les salaires et ils pourraient rendre des services appréciables sur des questions de diverses natures. Je soutiens que les développements de ces dernières années justifient le recours aux services d'avocats ayant reçu une formation spéciale — et nous comptons de tels hommes dans la profession maintenant, — pour préparer les causes et les présenter, beaucoup plus que c'était le cas dans le passé.

Mon autre observation a trait aux membres d'une petite organisation, en particulier d'une association d'employeurs ou d'un petit groupement d'employés, — le fait est que je représente actuellement un syndicat ouvrier ici à Ottawa ayant quelques difficultés avec ses patrons; demain, il se peut que je travaille pour un employeur dans une autre cause. Nous savons tous que les syndicats ouvriers d'aujourd'hui sont forts et qu'ils sont en mesure de s'assurer les services des meilleurs avocats. Si vous empêchez les petites organisations, qu'elles soient composées d'employeurs ou d'employés, de retenir les services d'avocats, il se peut que certaines de ces organisations ne puissent préparer et présenter leurs causes comme cela devrait se faire. Dans ces différends sur les salaires, nous avons vu les grandes organisations se présenter avec l'assistance et les avis d'experts qui sont, à franchement parler, coûteux, quelques-uns coûtent même plus cher que les avocats aujourd'hui; ainsi par cette décision, vous empêchez les petites organisations, les petites gens, d'avoir l'occasion de faire préparer et soumettre convenablement leurs causes devant les commissions de conciliation. De plus, de tels individus, groupes ou corps sont, à notre avis, légalement autorisés à se prévaloir de tels services juridiques. A ce propos, l'Association du Barreau canadien expose la situation autrement. Elle attire l'attention sur l'abus professionnel qui pourrait survenir si un avocat rayé du Barreau s'associait aujourd'hui avec l'un ou l'autre groupe devant une commission de conciliation; il pourrait se présenter et faire bénéficier son client de son expérience juridique; et cepen-

dant un avocat en règle avec le Barreau serait empêché d'aller représenter son client devant cette même commission de conciliation. Non seulement un avocat déqualifié pourrait représenter son client ou faire partie du groupe mais des experts en questions immobilières pourraient venir donner leur avis. En fait, il n'y a que l'avocat exerçant honorablement sa profession qui se trouve exclu par cet article de la loi.

Je tiens à signaler aussi que je suis quelque peu troublé par l'interprétation d'une clause en particulier. Il s'agit de l'article 32, paragraphe 2). Si vous examinez un instant l'article 32 2), vous remarquerez que:

Sauf disposition contraire de la présente loi, une commission de conciliation peut déterminer sa propre procédure, mais doit fournir à toutes les parties l'occasion voulue de soumettre une preuve et de présenter des observations.

Ici le point à remarquer est qu'on emploie le mot "peut". C'est là une permission. La commission peut faire ceci ou cela; mais si l'on disait "doit" ce serait un impératif. Je tiens à faire remarquer, que dans le paragraphe 2) de l'article 32, vous dites qu'elle doit entendre telles représentations et tels témoignages — "doit fournir à toutes les parties intéressées l'occasion voulue de soumettre une preuve et de présenter des observations". A mon sens, cela veut dire en tant qu'elles le jugent bon; cependant par le paragraphe 8) du même article, vous enlevez aux parties mêmes qui sont intéressées à soumettre cette preuve et à présenter ces observations le meilleur moyen par lequel cette preuve et ces observations pourraient être communiqués, c'est-à-dire par la voix d'un avocat. En d'autres termes, j'affirme que vous éliminez par le paragraphe 8) ce que vous rendez obligatoire par le paragraphe 2) du même article de loi. Je soutiens que, par la façon dont le paragraphe 8) est rédigé, vous abolissez en grande partie la capacité ou l'habileté de l'individu ou des parties à accomplir et exécuter ce qu'on exige d'eux. Voilà, monsieur le président, la seule clause qui préoccupe l'Association du Barreau.

Je ne crois pas, messieurs, que je doive rien ajouter pour amplifier les divers points que je soumets à votre considération. Je vous remercie beaucoup du privilège qu'on m'a accordé de paraître ici.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, je crois que M. Kelley ne reviendra plus ici. Il est maintenant à notre disposition pour être interrogé si aucun des membres désire lui poser des questions.

L'hon. M. Mitchell:

D. Vous parlez des parties qui ne peuvent être représentées par un avocat; ne croyez-vous pas le public capable de parler, capable de s'exprimer lui-même? Avez-vous quelque preuve que le public s'oppose à cette disposition?—R. Non, pas le public, monsieur. Je dois dire qu'après l'avoir lu je ne saisis pas tout à fait le sens de ce paragraphe 8) de l'article 32 qui dit:

Dans toutes les procédures devant la commission de conciliation, nulle personne, sauf du consentement des parties, n'a le droit d'être représentée par avocat ou procureur et, nonobstant ce consentement, une commission de conciliation peut refuser de permettre à un avocat, ou procureur de représenter une partie dans ces procédures.

C'est un principe bien connu de droit que tout témoin a droit aux services d'un avocat. Et je vous ferai l'observation suivante, monsieur: supposons que quelque petite organisation soit en dispute avec une personne qui est peut-être incapable de présenter sa propre cause, ne doit-elle pas avoir ce qu'elle devrait avoir, c'est-à-dire l'assistance, les avis et les bons offices d'un avocat à qui raconter son histoire lequel pourrait organiser la documentation de fait de telle sorte qu'elle puisse être correctement soumise à l'appui de sa cause?

D. Je crois que ce à quoi on a pensé ici est que les syndicats ouvriers redoutaient que nous en arrivions au Canada à une situation semblable à celle des

Etats-Unis où le différend se résume moins à une question de négociations et dégénère plutôt en une joute d'arguments juridiques entre avocats. Voilà ce que les syndicats ouvriers redoutaient pour le Canada. Ils pensent pouvoir se présenter d'office devant l'une de ces commissions de conciliation et faire eux-mêmes l'exposé de leur cause; et je n'ai pas encore rencontré d'employeur qui ne fût en mesure de faire pareillement.

Ils estiment, je suppose, qu'ils peuvent progresser le plus rapidement en s'associant autour de la même table pour discuter leurs problèmes entre eux. Je vous laisse cette pensée. Ils ont réalisé de grands progrès en ce qui concerne la discussion de leurs causes. Vous n'ignorez pas, sans doute, que la loi sur les accidents du travail dans les diverses provinces ne permet pas aux avocats de se présenter devant les commissions d'accidents du travail. L'article afférent se trouve, naturellement, dans la loi de 1907.—R. Oui.

D. Cet article figure dans la loi depuis 1907. Et les syndicats ouvriers,—j'exprime ici une observation personnelle—, redoutent tout simplement que ces commissions ne se transforment en sociétés de débats, si je puis dire. R. Puis-je vous citer ici un fait tiré de ma propre expérience au sujet des commissions d'accidents du travail; jusqu'à ces dernières années, elles ne voulaient pas même accuser réception d'une lettre émanant d'une étude légale. Aujourd'hui, elles entretiennent une correspondance importante avec ces études. Je crois que le fait d'opérer sans la coopération des avocats s'est révélé plutôt désappointant pour elles. Maintenant, elles correspondent assez fréquemment avec nous.

M. Johnston:

D. Pouvez-vous me dire si les syndicats approuvent le point de vue que vous exposez; s'opposent-ils à l'article 32, paragraphe 8)?—R. Je n'ai pas communiqué avec eux, je n'en ai pas la moindre idée.

D. Je déduis de ce que vous venez de dire que les syndicats ouvriers eux-mêmes n'auraient pas d'objection aux services des avocats?—R. Cela n'est pas impossible mais je soutiens que la profession légale ne devrait pas être exclue de cette façon.

D. C'est une simple supposition de votre part; vous n'êtes pas sûr?—R. Non. Voici ce que je tiens à souligner: je pense qu'il y a plusieurs années alors que les syndicats n'étaient peut-être pas aussi influents et puissants qu'aujourd'hui, et pas aussi bien appuyés financièrement, il leur eut peut-être été difficile de retenir les services d'avocats ou des meilleurs avocats. Je crois qu'aujourd'hui les syndicats sont en mesure de faire concurrence à n'importe quel employeur et peut-être de surpasser les efforts de ce dernier quand il s'agit d'employer des conseillers juridiques. Je ne sais ce qu'ils en pensent aujourd'hui. Ils peuvent former leur propre opinion à ce sujet.

M. Homuth:

D. Si cet article est en vigueur depuis que la loi de 1907 a été appliquée, savez-vous si le ministère du Travail a essayé d'aucune façon à en imposer l'application?—R. Je n'ai jamais entendu parler d'une tentative d'application. Peut-être que le ministre pourrait traiter de ce point?

L'hon. M. MITCHELL: Mon honorable ami sait que le ministère du Travail n'a pas à imposer un article de cette nature. C'est là une question qui dépend entièrement des membres d'une commission et c'est à eux de prendre une décision le cas échéant.

Le VICE-PRÉSIDENT: En fait, je pense pouvoir ajouter pour l'information du Comité que, depuis 1944, des avocats ont comparu avec le consentement de la commission. En fait, cet article se trouvait dans l'ancienne loi et il me semble que nous remettons la question sur le tapis sans que cela puisse servir à grand-chose.

M. HOMUTH: N'y a-t-il pas eu un appel au Conseil Privé en cette matière?

Le VICE-PRÉSIDENT: Cela se peut. Je ne puis l'affirmer car je n'ai pas étudié la question.

M. MacINNIS: N'est-il pas vrai que le travail syndiqué s'est opposé à plusieurs dispositions du décret ministériel C.P. 1003? Je crois qu'il l'a fait. Qu'il ait soulevé des objections contre ce point particulier ou non, je ne saurais le dire. Mais comme M. Homuth l'a fait remarquer et comme je pense que le ministre l'a admis, cet article figure dans la loi depuis 1907.

Je n'ai pas parcouru les débats du temps pour voir les arguments qu'on a employés; mais je suis porté à croire qu'ils reposaient sur le fait que les procédures de conciliation et d'arbitrage entre employeurs et employés ne constituent pas des questions juridiques; elles reposent sur le compromis et la coopération; chacun essaie d'obtenir de l'autre autant qu'il peut. Je remarque que M. Kelley a dit que si peut-être dans le passé le travail syndiqué n'était pas aussi puissant qu'aujourd'hui il est maintenant en mesure de payer les frais de l'assistance juridique; mais, s'étant tiré d'affaires jusqu'ici sans l'aide des conseillers juridiques, je crois que l'expérience lui a appris qu'il pouvait encore le faire. Je pense que si vous introduisez la fraternité légale dans le travail des commissions de conciliation nous serons affligés de plus de subtilités et chicanes juridiques que c'est le cas présentement.

L'hon. M. MITCHELL: J'ai lu les débats tant du côté de l'opposition que de celui du gouvernement ainsi que l'exposé des positions prises par les partis alors que le bill était soumis à la Chambre. M. Monk était dans l'opposition et M. Lemieux présenta le bill. Je crois que Frank Smith participa activement à ce débat. Mais à propos de l'exclusion des avocats, des hommes de loi représentaient des compagnies dès 1919.

M. MacINNIS: On avait des aviseurs juridiques comme représentants des compagnies.

L'hon. M. MITCHELL: Et l'on n'entendit pas d'objection.

M. MacINNIS: Je ne pense pas que les syndicats ouvriers soulèveraient des objections; ce ne serait pas leur affaire.

Le VICE-PRÉSIDENT: Nous avons entendu vos représentations, monsieur Kelley. Y a-t-il d'autres questions? Merci, monsieur Kelley.

Messieurs, vous avez une copie de la lettre de l'Association du Barreau canadien. Allons-nous la verser au dossier?

Adoptée.

BUREAU DU VICE-PRÉSIDENT POUR L'ONTARIO

56, rue Sparks,
Ottawa, Ontario,
27 juin 1947

A Monsieur MAURICE LALONDE, député,
Président du comité permanent des relations industrielles,
Chambre des communes, Ottawa

CHER MONSIEUR LALONDE,

Sujet: Bill 338

L'Association du Barreau canadien qui représente une proportion très importante de tous les avocats pratiquants au Canada m'a chargé de vous informer ainsi que le Comité que vous présidez qu'à notre avis l'article 32 8) du bill ci-haut mentionné, pour autant qu'il restreint le droit de sujet à bénéficier de l'aide d'un avocat dans les procédures soumises à la commission de conciliation n'est pas conforme à l'intérêt public.

Un des droits traditionnels du sujet est et a été le droit aux services d'un conseiller juridique pour promouvoir et sauvegarder ses droits devant les tribunaux.

D'une façon générale, ce droit à la représentation juridique a été historiquement accordé à des corps comme les commissions de conciliation mentionnées dans le bill ci-haut nommé. On est d'avis qu'étant donné leur formation et leur expérience nuls ne sont mieux qualifiés que les membres du Barreau pour traiter des problèmes qui surgissent inévitablement dans une législation de cette sorte. Nous considérons donc que cet article en tant qu'il limite et annule ce droit constitue une atteinte injustifiée au privilège qu'ont les personnes concernées dans cette législation de se faire représenter par un conseiller juridique.

Une deuxième objection à cet article tient au fait qu'il comporte un aspect sérieusement et directement dérogatoire à la profession légale au Canada. Tel que présentement rédigé, cet article semble permettre à d'autres agents n'ayant aucune formation légale canadienne de représenter des personnes devant la commission tout en excluant les membres du Barreau canadien. Cet article porte non seulement ombrage à la profession légale canadienne, mais constitue une distinction injuste par application aux avocats canadiens.

Le bill ne contient aucune note explicative qui indiquerait la raison pour laquelle on a inclus cet article. Nous soutenons qu'il devrait exister une explication et que ceux qui apprécient le principe énoncé dans cet article devraient exposer clairement leurs objections à l'octroi du droit de représentation juridique aux personnes qui seront engagées dans des procédures devant la commission de conciliation.

L'Association du Barreau canadien m'a autorisé à paraître aux séances de votre comité les lundi et mardi, 30 juin et 1er juillet, et je serai heureux de pouvoir alors discuter ce sujet.

Respectueusement vôtre,

E. G. GOWLING

M. Pat Conroy, président du comité de coordination des salaires au Congrès canadien du Travail, à Ottawa, Ontario, est appelé :

Le TÉMOIN: Monsieur le président et membres du Comité, je voudrais prendre une minute et demie pour donner une explication initiale de notre mémoire. Notre Congrès présentera trois mémoires à votre Comité. L'un sera composé d'observations ou critiques sur la législation proposée; l'appendice A comprendra les amendements proposés et l'appendice B, qui ne se rapporte aucunement au bill, est destiné, nous l'espérons, à fournir des informations générales au Comité. Nous comptons pouvoir démontrer ce qui se passe dans les différentes provinces à travers le pays en matière d'élaboration d'une législation ouvrière. Nous estimons que cela sera de quelque utilité au Comité parce qu'on démontrera ce qui se produit dans chaque phase particulière de la législation de chacune des provinces. Il se lit très facilement. Il vous sera présenté sous forme imprimée et nous espérons qu'il sera de quelque secours au Comité pour en venir à ses conclusions.

M. LOCKHART: Puis-je demander où est l'appendice B ?

Le VICE-PRÉSIDENT: Il n'est pas encore prêt.

Le TÉMOIN: Il sera prêt dans une couple de jours. C'est un texte considérable.

Le Congrès canadien du travail profite de la présente occasion pour paraître devant le Comité et exposer ses vues sur le bill concernant les relations industrielles et les enquêtes sur les différends du travail. Avec votre permission, le Congrès soumettra ses commentaires sur certains aspects principaux de ce bill et il annexera à son mémoire deux appendices. Le premier exposera en détail les amendements qui, de l'avis du Congrès, devraient y être apportés. Le second présentera dans des colonnes parallèles les principales divisions du bill et la législation correspondante dans les provinces.

1) certaines propositions de ce bill constituent un progrès marqué sur les dispositions du décret C.P. 1003; ainsi, il y a la décision statutaire sur l'égalité de représentation des travailleurs et des employeurs dans le conseil des relations ouvrières; l'accréditation des syndicats au lieu des particuliers; la nouvelle définition de l'employé laquelle para t régler la question irritante et litigieuse de ce qui constitue un employé confidentiel pour les fins des négociations collectives; l'omission du mot "légal" de l'article 3 lequel serait autrement presque inintelligible.

Malheureusement, il reste cependant un grand nombre de dispositions qui suscitent de graves objections.

2) La portée du bill est inutilement restreinte même en comparaison avec l'ancienne Loi d'enquête sur les différends du travail.

a) L'ancienne loi, article 3 a), commençait par conférer le pouvoir de traiter des différends "se rattachant à l'emploi dans ou concernant des travaux, entreprises ou affaires qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada, y compris, mais sans restreindre la généralité des dispositions précédentes", puis elle énumérait ensuite des divisions précises. Ce bill (article 53) se borne aux divisions particulières en omettant complètement l'attribution générale de juridiction. Le Congrès recommande fortement le rétablissement de cette attribution générale de juridiction. Il semble qu'il n'existe aucun motif valable de l'omettre; sa mention ne peut faire aucune sorte de mal mais elle peut faire beaucoup de bien. Le ministre, dans son exposé à la Chambre lors de la première lecture, a fait ressortir, avec raison, l'importance qu'il y a d'assurer autant d'uniformité que possible à travers le pays à une législation de cette nature. Evidemment, une façon d'y arriver est de donner la plus grande portée possible à la loi fédérale et un moyen d'y parvenir est de dire explicitement que la loi fédérale s'appliquera à tout ce qui est de la juridiction du Parlement canadien.

Ce point revêt une importance particulière eu égard à la récente décision du Comité judiciaire du Conseil privé dans la cause de la loi canadienne de tempérance, à savoir que le pouvoir de légiférer pour la paix, l'ordre et le bon gouvernement du Canada n'est plus restreint aux cas d'urgence nationale et que si l'objet fondamental de la législation dépasse le cadre local ou provincial et doit de par sa nature intrinsèque préoccuper l'ensemble du Dominion, cette législation est du ressort du parlement fédéral même si, à un autre égard, elle touche des matières spécialement réservées aux provinces. Si cette décision est acceptée par les tribunaux, le pouvoir du Dominion sera beaucoup plus étendu qu'il ne l'a été depuis longtemps et si le nouveau bill comprend l'attribution générale de juridiction incorporée dans l'ancienne loi, il se trouvera à même de profiter de toute interprétation judiciaire en ce sens. Autrement, ce ne sera pas le cas, et la nouvelle législation pourrait, conséquemment, ne s'appliquer qu'à quelques-unes des industries sur lesquelles le Dominion exerce, pour ces fins, son autorité. Ce serait là une situation ridicule et elle empêcherait la politique gouvernementale d'assurer un maximum d'uniformité.

On soutiendra peut-être que l'attribution générale de juridiction se trouve, en fait, effectuée par l'alinéa h) de l'article 53. Mais cet alinéa h) ne fait que répéter l'article 3 b) de l'ancienne loi. Cet article comprenait à la fois l'attribution générale et l'équivalent de l'alinéa h); le nouveau bill devrait faire de même.

b) Le bill omet aussi deux des divisions particulières de l'ancienne loi, les sous-alinéas v) et vii) de l'article 3 a): "les travaux, entreprises ou affaires qui appartiennent à des aubains, que des aubains exécutent ou exploitent, y compris les corporations étrangères qui immigrent au Canada pour y faire le commerce" et "les travaux, entreprises et affaires d'une compagnie ou corporation constituée par le Parlement du Canada ou sous son autorité". Le Congrès ne peut concevoir de motif valable pour la suppression de ces alinéas et recommande instamment qu'on les rétablisse dans le nouveau bill afin de poursuivre la politique déclarée du gouvernement de réaliser un maximum d'uniformité dans la législation sur les relations industrielles.

c) Le bill omet encore l'article 3 c) de l'ancienne loi qui concernait "tout différend que, par suite d'un péril national, réel ou redouté, le gouverneur en son conseil déclare assujetti aux dispositions de la présente loi". Le Congrès ne peut comprendre pourquoi ce passage a été rayé. Étant donné la décision sur la loi canadienne de tempérance, il est incontestable qu'une telle disposition ou une autre encore plus catégorique releverait de la compétence du Parlement du Dominion. Le nouveau bill sur l'office fédéral du charbon, article II, autorise le gouverneur en conseil à prendre le contrôle de la production, distribution et utilisation du charbon chaque fois "qu'il existe vraisemblablement au Canada une pénurie de combustible, d'une proportion ou d'une nature susceptible de compromettre le bien-être ou la vie nationale du Canada dans son ensemble, ou de concerner le Canada dans son ensemble". Pourquoi ce bill ne comporte-t-il pas de disposition semblable? Un différend de travail de portée nationale dans une industrie fondamentale n'est aucunement impossible; plusieurs se sont produits l'été dernier. De tels différends peuvent certainement atteindre "une proportion" ou être "d'une nature susceptible de concerner le Canada dans son ensemble"; à en juger par la déposition faite par M. Donald Gordon devant ce Comité, le 26 juillet de l'an dernier, (pp. 301-5 des témoignages), ils pourraient même "compromettre le bien-être ou la vie nationale du Canada dans son ensemble". M. Gordon a dit que les différends alors engagés ou à la veille d'éclater avaient "un effet paralysant sur la majeure partie de notre économie domestique". D'autres ont employé des termes encore plus forts.

Si la nouvelle législation ne renferme rien de correspondant à l'article 3 c) de l'ancienne loi ou à l'article II du bill sur l'office fédéral du charbon, des différends du travail sur une échelle nationale dans les industries de base pourraient paralyser l'ensemble de la vie industrielle du pays et cependant le gouvernement national serait impuissant à intervenir. Une grande crise nationale devrait être réglée par deux, trois, quatre, peut-être sept ou huit gouvernements provinciaux, en vertu de législations divergentes (voir Appendice 2) tandis que le gouvernement national resterait spectateur impuissant.

Il est vrai que l'article 62 de ce bill pourvoit à des arrangements coopératifs avec les provinces. Mais bien que le texte de ce bill ou quelque chose d'approchant doit avoir été communiqué à toutes les provinces au cours du mois dernier seule la Nouvelle-Ecosse a adopté une mesure qui lui ressemble (bien qu'avec des différences importantes) et seule la Nouvelle-Ecosse a incorporé dans sa loi des dispositions pour tirer profit de l'article 62 de ce bill. La Colombie-Britannique et l'Alberta ont délibérément voté de nouvelles lois qui diffèrent très sensiblement de ce bill, et ne comportent aucune disposition relativement au recours à l'article 62. Les autres provinces ont expressément choisi de conserver la législation existante qui diffère aussi dans une large mesure de ce bill et ne prévoit pas l'utilisation de l'article 62. Conséquemment, les dispositions de l'article 62 ne procurent pas les moyens de traiter des différends du travail nationaux qui concernent le Canada dans son ensemble ou qui compromettent la vie ou le bien-être du Canada dans son ensemble. Le Congrès affirme que l'omission de tout équivalent de l'article 3 c) de l'ancienne loi ou de l'article 11 du bill sur l'Office du charbon est un des défauts les plus sérieux de ce bill.

3) L'article 4 qui a trait aux pratiques inadmissibles est insuffisante. Le Congrès est d'avis que le paragraphe 3) devrait prohiber le renvoi aussi bien que la menace de renvoi ainsi que les tentatives par menaces, promesses ou offres d'inciter des employés à s'abstenir ou cesser d'appartenir à un syndicat ouvrier en qualité de membre, officier ou représentant. Le Congrès soutient aussi qu'il faudrait ajouter des paragraphes visant à interdire aux employeurs le maintien d'un système d'espionnage industriel ou la menace de fermer ou transporter ailleurs une usine pendant un différend industriel. Le paragraphe 4) devrait être amendé en ajoutant les mots "sous réserve des dispositions de toute convention collective." Surtout, le défaut ou le refus de négocier collectivement tel que

requis par la loi devrait être mis au rang des pratiques inadmissibles envers la main-d'oeuvre.

4)—L'article 8 qui traite de l'accréditation des syndicats de métiers n'est pas satisfaisant.

a) Il devrait être conditionné, comme dans le décret ministériel C.P. 1003, par quelque phrase comme "en conformité des pratiques syndicales reconnues". Cette loi ne devrait pas laisser subsister la possibilité pour un syndicat de métier d'apparaître là où il n'y en avait pas auparavant et où un syndicat industriel est déjà établi et en fonctionnement.

b) On devrait pourvoir, comme dans le décret ministériel C.P. 1003, à l'exclusion des membres d'un syndicat de métier accrédité sous le régime de cet article du droit de vote dans des élections de convention collective dans l'usine ou l'industrie prise dans son ensemble.

Cet article pourrait être rédigé de la façon suivante :

Si, en conformité avec les pratiques syndicales reconnues, la majorité d'un groupe d'employés qui appartiennent à un métier en raison duquel on peut les distinguer de l'ensemble des employés est organisée séparément en syndicat de métier, ce syndicat pourra demander au Conseil d'être accrédité comme agent de négociations collectives pour ces employés. Si un tel groupe réclame et obtient les droits conférés par ce paragraphe, les employés exerçant ce métier n'auront pas droit de voter pour aucune des fins de toute demande ou négociation collective avec tel employeur sauf lorsque la demande ou la négociation collective se rapportera uniquement à tel métier; on ne tiendra compte de tels employés en aucune façon dans le calcul de la majorité relativement à toute procédure où ils ne seraient pas autorisés à voter.

5)—L'article 9 2) est très peu satisfaisant. Si le Conseil est convaincu qu'un syndicat représente réellement la majorité des employés, l'accréditation devrait être remplacé par "doit accréditer".

6)—L'article 9 3) a) est absolument mal venu. Il accorde à l'employeur lui-même un veto absolu sur toute négociation collective portant au delà des limites de son propre établissement. Le Conseil est obligé de refuser l'accréditation à moins que chaque employeur n'y consente. Le Congrès soutient que ce paragraphe devrait être retranché, en laissant le Conseil libre de décider dans toutes les circonstances s'il doit accréditer ou non.

7)—L'article 9 5) qui vise à mettre hors la loi les syndicats de compagnies est insuffisante. Le Congrès représente qu'on devrait au moins en rendre le texte conforme à la rédaction de l'article 4 1). Cet article devrait se lire ainsi.

Par dérogation aux dispositions de la présente loi, aucun syndicat ouvrier dont la formation, l'administration, la direction ou la ligne de conduite donne ou a donné, de l'avis du Conseil, lieu à quelque domination, influence, participation, ou aide financière, de la part de l'employeur contrairement aux dispositions de la présente loi.

Le Conseil devrait aussi avoir le pouvoir de dissoudre les syndicats de compagnies.

8)—L'article 11, révocation de l'accréditation, est tout à fait inacceptable. Il sera comme une invitation à des patrons peu scrupuleux de répondre à l'avis de négociation d'un syndicat accrédité en prétendant que, depuis que les procédures d'accréditation sont commencées, le syndicat a perdu sa majorité ou bien à tergiverser pendant les négociations l'espace de quelques semaines ou quelques mois, puis en prétendant que le syndicat a perdu sa majorité et que, conséquemment, l'accréditation devrait être révoquée. On a essayé ce stratagème, infructueusement sans doute, même sous le décret ministériel C.P. 1003 qui ne comportait pas de stipulations comme l'article 11. Le cas le plus notoire a été la cause de Sitka Spruce.

On peut soutenir que si le syndicat ouvrier détient réellement la majorité, il n'a rien à craindre et que s'il a perdu sa majorité, il n'a plus moralement le droit de négocier. C'est là discuter hors du sujet. Même si l'employeur n'arrive pas à démontrer que le syndicat ne détient plus la majorité, l'enquête sur cette cause prendra quelque temps. Le Conseil réclamera probablement une cause plausible *prima facie* avant de commencer à s'occuper de cette affaire; puis il demandera au syndicat sa réplique à la cause patronale et à l'employeur sa contre-réplique; puis il pourra tenir une audience. Il pourra aussi déléguer ses propres enquêteurs. Il serait bien surprenant que tout cela ne prit pas quelques semaines.

Pendant ce temps, les négociations sont immobilisées; les syndiqués sont appelés à payer leurs cotisations sans connaître d'autres résultats que leur lassitude. Lorsque le Conseil aura fait connaître sa décision, il n'est pas impossible que plusieurs membres aient perdu patience, se soient découragés et aient retiré leur adhésion. Même si le Conseil décide que le syndicat détenait encore la majorité au temps où l'employeur avait présenté sa demande de révocation de l'accreditation, lorsque cette décision est rendue, la majorité peut être disparue et le syndicat est, à toutes fins pratiques, défunt. Même s'il ne l'est pas, il n'y a rien qui empêche le patron de présenter une nouvelle demande de révocation, soit immédiatement, soit après avoir fait mine de négocier jusqu'à ce qu'il croit l'heure propice arrivée.

Puis le jeu de carrousel recommence en neuf. Un syndicat puissant et bien établi pourrait sans doute faire face à une telle situation, si un employeur était assez mal inspiré pour tenter cet expédient. Mais un nouveau syndicat dans une usine ou industrie précédemment non organisée au point de vue syndical y succomberait presque certainement. Ce seraient les nouveaux syndicats qui ont besoin de protection qui seraient les victimes. Bref, cet article constitue un obstacle aussi solide à l'organisation syndicale des éléments non syndiqués que tout ce qu'on peut imaginer sauf une interdiction directe.

9)—Le temps que comportent les procédures de conciliation qui doivent précéder même la prise d'un vote de grève est trop long.

a) Après qu'un syndicat a donné avis de son intention de négocier, il peut s'écouler un délai de vingt jours avant que les discussions commencent. Alors, vraisemblablement, les négociations devraient durer au moins une semaine ou deux avant que le syndicat puisse réclamer une intervention avec des chances de l'obtenir. Puis le ministre pourrait décider de nommer un conciliateur qui a quatorze jours pour présenter son rapport. Puis le ministre a quinze jours pour décider s'il formera ou non une commission de conciliation. S'il décide de n'en rien faire, alors le syndicat peut, après un délai de peut-être sept ou huit semaines, prendre un vote de grève. A ce moment, on peut avoir perdu la chance de faire une grève qui réussisse. Si, d'autre part, le ministre décide de former une commission de conciliation, ce processus peut prendre douze autres jours. La commission aura au moins quatorze jours pour présenter son rapport. Puis, le syndicat devra attendre encore quatorze jours pour prendre le vote de grève. Dans ce cas, le délai pourra aisément être de trois mois et la chance de réussir la grève sera, dans la plupart des cas, microscopique. De plus, le ministre peut "à l'occasion autoriser" une prolongation du temps donné à un conciliateur ou à une commission de conciliation pour faire rapport, en sorte que les délais peuvent même dépasser les sept ou huit semaines, ou les trois mois. C'est là une période de rassèrenement portée à l'extrême; on pourrait peut-être avec plus de raison l'appeler une période d'asphyxie.

b) Si l'employeur refuse absolument de négocier, en vertu de l'article 16 a), le ministre peut désigner un conciliateur. S'il le fait et le conciliateur échoue, ou même sans un conciliateur, le ministre peut former une commission de conciliation. De par l'article 23, ce n'est que quatorze jours après que le ministre a reçu le rapport de la commission que les employés peuvent se mettre en grève. L'article 21 a) interdit au syndicat même de prendre le vote de grève jusqu'à ce que l'em-

ployeur ait négocié et ou bien que la commission de conciliation ait été nommée et que quatorze jours se soient écoulés après la réception de son rapport, ou bien que quinze jours se soient passés sans la nomination d'une commission. Si le patron refuse de négocier, le syndicat ne peut légalement même prendre un vote de grève, encore moins déclarer ou autoriser une grève, si longtemps qu'il attende; et les employés ne peuvent faire qu'une grève non déclarée et non autorisée, sans aucun vote syndical, et seulement si le ministre accepte de former une commission de conciliation et là encore seulement après un délai de deux ou trois mois. En refusant de désigner une commission, le ministre peut les empêcher de faire la grève légalement si longtemps qu'ils attendent.

Si le syndicat prend un vote de grève, il est possible en vertu de l'article 42, d'une amende d'au plus \$500; s'il déclare ou autorise la grève, il est passible, en vertu de l'article 41 3) d'une amende d'au plus \$150 par jour pour chaque journée que la grève durera et tout officier ou représentant s'expose en vertu de l'article 41 4) d'une amende d'au plus \$300. Si les employés se mettent en grève, ils sont passibles, en vertu de l'article 42 a) d'amendes d'au plus \$100 chacun. Et tout cela parce qu'un employeur a contrevenu de façon flagrante à la loi!

Cela serait encore assez mauvais si le refus ou la faillite du patron de négocier entraînait des sanctions sévères; mais, comme on le verra dans un instant, les mesures prises pour punir le refus ou l'omission de négocier sont tellement insuffisantes qu'elles sont une farce.

Une période raisonnable de conciliation avant la déclaration ou l'autorisation d'une grève peut être admissible; mais la période stipulée dans ce bill est beaucoup trop longue, si longue qu'elle ne sera probablement pas applicable.

Le Congrès déclare qu'il ne devrait pas exister d'interdiction d'un vote de grève pendant la période de conciliation. L'employeur n'a pas à prendre le vote chez ses actionnaires pour déclarer un lock-out; il peut donc effectuer tous les préparatifs nécessaires à un lock-out pendant que les efforts de conciliation s'accomplissent. Un syndicat démocratique bien dirigé, comme le sont la plupart des syndicats canadiens, ne peut aucunement entreprendre une grève sans avoir obtenu le vote de ses membres; d'après ce bill, il lui sera interdit de se préparer d'aucune façon à la grève tandis que s'exercera la conciliation alors que l'employeur pourra faire tout bonnement les préparatifs qu'il voudra. Le syndicat subira des sanctions pour avoir adhéré à la démocratie et la suite inévitable sera d'encourager les syndicats à déclarer ou autoriser des grèves sans scrutin sur cette question. On peut difficilement concevoir qu'un tel régime constitue une saine politique publique.

Le Congrès soutient aussi qu'il faudrait pourvoir convenablement à l'autorisation des votes de grève et des grèves quand le patron refuse ou s'obstie complètement de négocier. De telles grèves devraient être considérées en réalité comme un moyen d'appliquer la loi; et si les dispositions de l'article 43 sur le refus ou la faillite de négocier restent ce qu'elles sont, les grèves seront presque la seule méthode efficace pour faire respecter cette loi.

10)—L'article 43, qui est censé fournir la méthode pour appliquer l'obligation de négocier collectivement et l'article 40 3) qui précise les sanctions pour les infractions à cette obligation sont capitales. Ils constituent l'essence même du bill. L'appréciation la plus indulgente qu'on puisse en faire est qu'ils sont très faibles. Lorsque l'employeur refuse ou omet de négocier, le premier recours du syndicat est de se plaindre par écrit au ministre (non au Conseil). Le ministre peut, dans la période qui lui semble appropriée, déférer ce problème au Conseil. Si le ministre renvoie cette question au Conseil, ce dernier peut ouvrir une enquête sur cette plainte et ordonner au patron fautif de se conformer à la loi. Si le Conseil émet cet ordre et que l'employeur persiste dans son refus ou omission de négocier, alors le syndicat peut demander au ministre (non au Conseil) l'autorisation d'ester en justice. Si le ministre donne son consentement, le syndicat doit prouver, suivant les règles strictes de la preuve judiciaire, à la satisfaction d'un juge ou

magistrat qui n'a peut-être que peu ou point d'expérience en matières ouvrières, ce qu'il a déjà démontré au ministre et au Conseil. Puis si le juge ou magistrat affirme la culpabilité de l'employeur, la lourde main de la loi s'abat et le coupable peut avoir à payer jusqu'à \$50 par jour pour le temps que le refus ou l'omission de négocier persistera. Cette sanction est insuffisante.

Le Congrès est d'avis que si l'on doit garder la méthode d'application en cour du magistrat, le syndicat devrait être en mesure de procéder ou de faire procéder la Couronne contre le violateur sans avoir à subir un long processus préliminaire de plaintes au ministre, enquête par le Conseil et obtention du consentement ministériel à poursuivre en justice. La méthode qu'on propose pour l'application de cette loi est encombrante, chargée de répétitions, lente et inefficace, et elle accorde une double discrétion au ministre qui ne devrait pas figurer du tout dans ce processus. Ou bien la cause devrait aller tout droit devant les tribunaux ou mieux le Conseil devrait avoir charge de toute cette affaire et le châtement devrait être rapide et aussi automatique que possible. Le Congrès proposera plus loin comment on peut y arriver.

11)—Ce bill fait un grand pas vers la constitution des syndicats en entités légales. Le Congrès fait observer que c'est là une question où il est opportun de se hâter lentement, un sujet qui ne devrait être traité que par une législation substantielle et après une enquête approfondie. Tous ceux qui seraient épris de l'idée qu'il faut obliger les syndicats de se constituer civilement feraient bien de lire l'étude réfléchie qu'en présente Joel Seidman dans son livre "Union Rights and Union Duties" (Harcourt, Brace and Company, 1943). Ils y découvriront que ce moyen ainsi que d'autres méthodes de réglementation abondent en traquenards inattendus. Les syndicats pourraient, par exemple, user de la technique des sociétés de contrôle pour éluder les conséquences de l'incorporation.

Les articles pertinents de ce bill sont les articles 18 et 45. L'article 18 rend les accords issus de négociations collectives obligatoires pour les syndicats "sous réserve et aux fins de la présente loi". Il se peut que cette dernière phrase soit destinée à couvrir le même terrain que les articles de la Loi de conciliation et arbitrage industriels de la Colombie-Britannique (l'article 47), de la Loi des syndicats ouvriers de la Saskatchewan (l'article 22) et de l'article 3 de la *Ontario Rights of Labour Act*. Le Congrès fait observer, cependant, qu'on eut mieux fait de confirmer cette assurance en ajoutant quelques dispositions comme celles qui se trouvent dans les lois provinciales déjà énumérées, de préférence l'article 22 de Saskatchewan et l'article 3 de l'Ontario qui sont presque identiques: "Une convention collective ne saurait être l'objet d'aucune action en justice à moins que cette convention collective ne soit l'objet d'une telle action en dehors des dispositions de cette loi."

11)—L'article 45 prévoit que, aux fins de poursuites sous le régime de la présente loi, un syndicat ouvrier est réputé une personne, et tout acte ou chose accompli ou omis par un dirigeant ou agent de syndicat ouvrier dans les limites de son pouvoir d'agir au nom du syndicat est censé être un acte ou une chose accompli ou omis par le syndicat ouvrier. Une objection sérieuse se dessine sur ce point, c'est que nombre de syndicats exercent de nombreuses activités autres que les négociations collectives et qu'ils accumulent des fonds réservés à ces diverses activités et qu'en vertu de cet article tous ces fonds pourraient servir à payer des amendes pour des infractions à cette loi y compris des contraventions comme celles qui ont été notées dans le chapitre 9 b) ci-dessus.

Une autre objection tient au fait qu'on n'a pas défini le terme "agent de syndicat" et qu'il serait apparemment soumis à une interprétation judiciaire; le syndicat serait peut-être appelé à payer des amendes pour les actes de quelqu'un dont il n'aurait pas approuvé ou autorisé les agissements, des actions que le syndicat réprouverait entièrement ou l'acte de quelqu'un qui, de l'avis du syndicat, outrepasserait de l'autorité dont il était revêtu. La loi de l'agence n'a pas été développée en rapport avec les syndicats ouvriers; son application aux

syndicats, fait observer le Congrès, est loin d'être simple. Il importerait peut-être d'ajouter à cet article des réserves de la nature de celles qui figurent dans l'article 1 de la loi des syndicats de Colombie-Britannique portant que nul syndicat n'est passible des dommages pour aucun acte répréhensible en rapport avec un différend du travail à moins que les membres du conseil, comité ou autre organisme directeur, agissant dans le cadre de l'autorité confiée par la constitution et les règlements du syndicat ou en conformité des résolutions et instructions des membres domiciliés dans la localité n'aient autorisé tel acte répréhensible ou n'y aient pris part.

Le Congrès apprend que cet article et l'article 41 3) et 4) pourraient avoir indirectement pour effet de rendre les syndicats passibles de poursuites en dommages devant un tribunal civil comme dans la fameuse cause Taff Vale en Angleterre.

Une autre question qui se pose est le sens du mot "syndicat ouvrier" dans cet article. Sera-ce le syndicat local, national ou international, ou dans le cas des locaux fédéraux du Congrès des métiers et du travail ou les locaux à chartes du Congrès canadien du travail, l'organisation centrale du travail, qui seront poursuivis et dont les fonds seront pris pour acquitter les amendes? Est-ce le syndicat national ou international, ou un organisme central des syndicats qui sera tenu responsable de tous les actes d'un "agent" local qui, de l'avis d'un juge ou magistrat, aura agi dans les bornes de son autorité? Si tel est le cas, il se peut que nous ayons des résultats tout à fait bizarres et inattendus; et de grandes organisations nationales et internationales de la plus haute intégrité pourraient se trouver paralysées.

Le Congrès note que les organisations patronales sont aussi réputées des personnes légales aux fins de poursuites sous le régime de cette législation. Mais si une association patronale est condamnée à l'amende et démontre qu'elle n'a pas de fonds ou presque pas, qui paiera? Est-ce que les membres de cette organisation seront tenus individuellement responsables?

Etant donné ces difficultés et obscurités (et l'on pourrait sans doute en trouver bien d'autres) le Congrès soutient que l'article 45 devrait être reconsidéré avec le plus grand soin.

12)—Le Congrès soutient aussi que le Parlement devrait profiter de cette occasion pour inscrire dans les lois du Canada certaines sauvegardes du syndicalisme qui existent depuis longtemps en Angleterre et qui font maintenant partie de la loi de Saskatchewan et de L'Ontario. Ce sont, en résumé:

a) Un syndicat et ses actes ne doivent pas être considérés comme illégaux uniquement parce qu'un ou plusieurs de ses objectifs tend à restreindre le commerce.
 b) Tout acte accompli par deux ou plusieurs membres d'un syndicat, s'il a rapport ou tend au développement d'un différend du travail ne sera pas sujet à procès à moins qu'il n'eut été mis en cause s'il eut été accompli sans aucun accord ou entente.
 c) Un syndicat ouvrier ne saurait être partie à un procès quelconque devant un tribunal quelconque à moins qu'il eut pu être mis en cause indépendamment des dispositions de la présente loi.

13)—L'article 24 paraît interdire les grèves par les syndicats non accrédités. Le Congrès estime cette condition comme indésirable. Certaines grandes unions responsables et bien établies n'ont pas jugé nécessaire jusqu'ici de se faire accréditer. Etant donné cette législation, ces syndicats s'empresseront de le faire et le feuilleton du Conseil sera encombré de causes qui n'auraient jamais dû y parvenir. Autant que le sache le Congrès, nulle disposition de ce genre n'a paru dans aucune loi canadienne jusqu'à ce qu'elle fut insérée dans la loi de la Nouvelle-Ecosse il y a un mois environ, et il est de toute évidence que la Nouvelle-Ecosse a calqué son article sur celui que comporte le bill présentement soumis à ce Comité.

Cet article vise probablement à prohiber les grèves par les syndicats minoritaires. Mais le Congrès fait observer qu'il est dans la nature des choses que

telles grèves soient peu nombreuses et de portée restreinte. Conséquemment, cet article n'est pas nécessaire et, en plus d'être vexant pour les syndicats, il sera un embarras pour le Conseil.

14)—Le décret ministériel C.P. 1003, article 21 4) et la présente législation du Manitoba, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick protègent tous les travailleurs non syndiqués contre les changements en matière d'emploi, sauf avec le consentement des employés, jusque deux mois après que l'employeur a donné avis de tels changements. Le bill actuel protège les travailleurs syndiqués, par les articles 14 b) et 15 b); mais il ne couvre pas les travailleurs non syndiqués. Le Congrès estime qu'il le devrait.

15)—D'après l'ancienne loi d'enquête sur les différends du travail le décret ministériel C.P. 1003 et les lois du Manitoba, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick, nulle personne pécuniairement intéressée dans une matière déferée à une commission de conciliation n'est éligible comme membre de cette commission de conciliation. Le bill actuel ne comporte pas de telle condition. Le Congrès estime qu'on entame ainsi profondément si l'on ne détruit pas complètement, l'utilité des commissions de conciliation si les parties peuvent nommer, par exemple, des administrateurs de la corporation et du syndicat intéressés. Ces personnes se trouveraient dans une situation intenable. Ou bien elles devraient se conformer en tous points à la politique de la compagnie et du syndicat respectivement, auquel cas seul un miracle pourrait les préserver de la violation de leur serment en vertu de l'article 30; ou bien elles accompliraient le devoir auquel elles sont engagées par serment, ce qui les mettrait probablement dans la situation d'avoir à se défendre de l'accusation de s'être vendues ou d'avoir trahi les intérêts de leurs actionnaires ou membres et, généralement parlant, de n'avoir pas accompli les devoirs de leurs charges respectives. Le Congrès juge qu'il faudrait incorporer ici quelque article du genre de celui qui existait dans l'ancienne loi.

16)—La seule méthode d'application, aux termes de ce bill, est la conviction sommaire. Cela veut dire que les offenses seront traitées en cours de police par des magistrats et des juges de paix. Les magistrats, les juges de paix et les juges sont généralement peu familiers avec le problème des relations industrielles. Cette méthode d'application implique aussi des délais importants et des possibilités infinies aux points techniques qui pourraient être soulevés. Le ministère du Travail est au courant de la cause de Ben's Limited, à Halifax, où il ne fut pas question des faits. Les offenses étaient flagrantes et ne furent pas niées, mais il fut impossible d'obtenir une condamnation et la cause fut renvoyée à cause de simples arguties légales.

Le Congrès estime que le Conseil des relations ouvrières devrait être responsable de l'application de cette loi. Comme méthode d'action, la commission devrait adresser un ordre au tribunal approprié et les violations devraient être punissables à titre d'outrages à la magistrature. L'application devrait être rapide et aussi automatique que possible, et les sanctions devraient être sévères.

17)—Si on entend conserver la méthode des cours de magistrats, il convient de reviser les sanctions. Les sanctions prévues dans les articles 39, 40 1), 40 3), 41 1) et 2) ne seraient pas efficaces contre l'employeur moyen et elles se révéleraient insignifiantes contre les grandes corporations. L'article 40 1) et 3) et l'article 42 mettent les syndicats et les corporations sur le même pied pour ce qui est des amendes, ce qui est une absurdité. Une amende de \$150 par jour peut être une chose très sérieuse pour nombre de syndicats au Canada mais pour de nombreuses compagnies ce serait une légère sanction.

18)—L'article 46 rend le consentement du ministre nécessaire à toute poursuite en justice. Sous le décret ministériel C.P. 1003, c'est l'assentiment de la commission qui compte. Le Congrès fait observer qu'il faudrait maintenir les dispositions du décret C.P. 1003 au moins sur ce point bien qu'il estime que ce devrait être le Conseil lui-même ou la Couronne qui devrait instituer la poursuite et que les syndicats ne devraient pas être astreints à porter la charge financière

de l'application de la loi. Il est certain, par contre, que l'octroi ou le refus de l'autorisation de poursuivre est une fonction administrative et que comme telle elle devrait ressortir au Conseil. Elle ne devrait pas dépendre du ministre qui peut être soumis à des pressions politiques. Le Congrès ose prédire que si ce pouvoir reste aux mains du ministre, ce dernier le trouvera troublant et embarrassant.

19.)—L'article 40 pourvoit à la remise d'arrérages de salaires aux employés suspendus, transférés, mis en chômage ou congédiés contrairement à l'article 4 mais il ne prévoit pas leur ré-engagement. Le Congrès soutient que c'est là une omission sérieuse qui devrait être corrigée.

20.)—L'article 54 applique la présente loi aux compagnies de la Couronne mais il autorise le gouverneur en conseil à exclure de son application toute compagnie de la Couronne et ses employés. Ce pouvoir est absolument indéfendable et il faudrait rayer les mots "sauf toute semblable corporation et les employés de cette dernière" jusqu'à la fin de l'article.

21.)—L'article 55 exempte de l'application de cette loi Sa Majesté du chef du Canada et les employés de Sa Majesté du chef du Canada, sauf tel que prévu dans l'article 54. Cela veut dire que les employés du Conseil des ports nationaux qui étaient inclus suivant le décret ministériel C.P. 1003 sont exclus de cette législation. Le Congrès soutient qu'on ne devrait pas les exclure. Il fait observer, en outre, que les employés des bases navales et de toute autre opération industrielle directement conduite par un département du gouvernement devraient tomber sous le coup de cette législation.

22.)—L'article 67 1) b) autorise le gouverneur en conseil à soustraire tout employeur ou employé ainsi que toute classe d'employeurs ou employés aux dispositions de la Partie I. Ce point également semble indéfendable aux yeux du Congrès. En fait, il accorde au gouverneur en conseil le droit d'annuler toute la loi. Cet article devrait être biffé.

23.)—L'article 61 confère au Conseil canadien des relations ouvrières à peu près les mêmes pouvoirs que ceux possédés présentement par le Conseil (national) des relations ouvrières en temps de guerre. Mais il y a une exception importante. L'article 25 2) du décret ministériel C.P. 1003 décreète que si l'une des questions énoncées dans le paragraphe 1) est soulevée au cours de toutes procédures judiciaires le juge ou juge de paix, le magistrat, le juge ou le tribunal devant lequel elle survient si la question n'a pas été décidée par le Conseil, soumettra la question au Conseil et différera toutes autres procédures jusqu'à réception de la décision du Conseil"; et le paragraphe 1) stipule, comme le paragraphe 1) de l'article 61 de ce bill que la décision du Conseil sur les questions qu'on lui défère sera "finale et concluante pour toutes les fins de ces règlements". Pris ensemble, ces deux alinéas pourraient signifier que si, par exemple, le Conseil constate qu'un employeur n'a pas négocié de bonne foi, et que le Conseil lui-même poursuit ou autorise à poursuivre en justice, sa décision sur ce point est finale et n'est pas sujette à révision par un magistrat ou un tribunal dont la seule fonction serait de déterminer la sanction en conformité avec les conclusions du Conseil quant aux faits. Cette rédaction n'est peut-être pas aussi claire qu'elle aurait pu l'être et les tribunaux auraient pu soutenir que seuls des termes précis dans cette législation pourraient leur enlever le pouvoir d'entendre à nouveau toute la cause et de décider de la culpabilité ou de l'innocence de l'accusé conformément à leur propre procédure et leurs propres règles de la déposition.

Dans le bill actuel, l'obscurité est encore plus grande. Les tribunaux pourraient, on le conçoit, soutenir que les derniers mots du paragraphe 1) signifient que la décision du Conseil quant aux faits est finale et concluante, et qu'elle n'est pas susceptible d'être révisée par aucun magistrat, juge ou tribunal, et que la seule fonction du magistrat, du juge ou de la cour, est de fixer les sanctions. Mais les tribunaux pourraient tout aussi bien soutenir le contraire; en fait, il est plus probable qu'ils soutiendraient l'avis contraire. Si l'intention de ce bill est de restreindre le magistrat, le juge ou le tribunal à l'évaluation de la peine

à infliger, alors on devrait l'énoncer clairement, tel est l'avis du Congrès. A propos d'un point aussi important, il est fortement à désirer qu'il ne subsiste aucune obscurité ou doute, et que l'on réduise au minimum les litiges et les divergences dans l'interprétation judiciaire.

24)—Le comité des relations industrielles désigné par la Chambre des Communes, l'an dernier, recommandait dans son rapport qu'une certaine mesure de sécurité syndicale suive l'accréditation. "Ce bill ne pourvoit à rien du genre. Le Congrès soutient qu'il importe d'ajouter deux nouveaux paragraphes à l'article 6, ainsi qu'il suit:

3) Sur la demande d'un syndicat, le Conseil peut ordonner ou arrêter qu'une convention collective faite, en voie de négociation ou à l'état de projet, renouvelée ou amendée, comprendra ou sera censée comprendre telles mesures de sécurité syndicale, que ce soit pour l'atelier fermé, l'atelier syndical, le maintien des effectifs syndicaux ou aucune d'entre elles que le Conseil jugera appropriées; pourvu que le Conseil n'établisse ni n'ordonne aucune disposition qui de l'avis du requérant serait moins satisfaisante qu'une disposition quelconque sur le même sujet ou un sujet connexe contenue dans aucune convention collective se rapportant à aucun des employés dans le groupe en négociations, ou dans aucune convention collective en vigueur ou ayant expiré moins de six mois avant telles négociations collectives.

4) Sur la demande d'un syndicat qui représente la majorité des employés constituant un groupe négociant avec ses employés, et sur réception d'une requête par écrit en ce sens d'un employé quelconque de cette unité négociatrice, l'employeur déduira et paiera par versements périodiques réguliers à même les salaires dus à tout tel employé, à la personne désignée par le syndicat pour les recevoir, les cotisations syndicales de chacun de ces employés jusqu'à l'expiration de la convention collective encore en vigueur, ou que l'employé ait retiré sa demande par écrit, quel que soit le mode appliqué en dernier, et l'employeur fournira à tel syndicat avant le 10 du mois courant les noms de tous les employés qui ont fourni ou retiré cette autorisation.

25)—Le bill ne prévoit pas que les conventions collectives comprendront de temps à autre des négociations en vue de régler les différends et griefs qui pourraient se manifester durant la validité de l'accord. Au contraire, l'article 26 permet expressément, et conséquemment encourage, la présentation individuelle des griefs. C'est là une disposition par laquelle on pourrait saper l'autorité du syndicat accrédité pour représenter tous les employés. Un patron hostile peut laisser comprendre que les griefs présentés individuellement recevront une plus grande considération et un traitement plus favorable que ceux qui sont présentés par l'entremise du syndicat accrédité. Cet article devrait être retranché.

26)—Le dernier commentaire du Congrès porte sur l'opportunité, ainsi que l'a souligné à bon droit le ministre du Travail dans sa déclaration à la Chambre des communes, lors de la première lecture de ce bill, d'atteindre à la plus grande mesure possible d'uniformité dans une législation de ce genre. Le Congrès ne croit pas nécessaire d'exposer ici en détail les arguments à l'appui de cette proposition. Ils sont très clairement résumés dans un des appendices au rapport de la Commission Sirois, "Législation ouvrière," par le Dr A. E. Grauer, aujourd'hui président de British Columbia Power Corporation, aux pages 191-192:

Le manque d'uniformité de la législation ouvrière provinciale influe sérieusement sur le régime interne. En premier lieu, elle a suscité dans une certaine mesure une vive rivalité entre les provinces pour l'établissement des industries au détriment des conditions du travail. Là où des industries n'offrant pas de bonnes conditions de travail ont été encouragées, il en est résulté des griefs au chapitre des relations ouvrières et des condi-

tions sociales. Il est très difficile d'éliminer ces griefs quand on leur a donné prise. Au surplus, le mécontentement existera à la fois chez les ouvriers et entre les provinces aussi longtemps que la législation ouvrière permettra cette rivalité au sujet de l'établissement d'industries. En deuxième lieu, le manque d'uniformité de la législation ouvrière constitue par lui-même un facteur qui fait obstacle à l'établissement de conditions ouvrières plus satisfaisantes et plus uniformes. Dans les provinces industrielles les plus importantes, les progrès de la législation ouvrière sont régis par l'allure de la province la plus arriérée vu la crainte qu'elles entretiennent que leurs industries se ressentent de la concurrence inter-provinciale si elles prennent quelque peu les devants sur celle qui est arriérée. Par ailleurs, le manque d'uniformité permet aux entreprises industrielles de menacer d'aller s'établir dans une autre province, ce qui les arme pour empêcher l'adoption d'une législation nouvelle ou l'application des conditions ouvrières existantes.

Conséquemment, le caractère actuel de la législation ouvrière, y compris les difficultés inhérentes à son application, est susceptible de produire des résultats économiques et financiers peu désirables car il favorise ou permet la maintien d'industries aux applicants des conditions d'emploi inacceptables. C'est le contribuable qui doit acquitter les frais latents de ces industries exprimés sous forme de mauvaise santé, de frais de secours, d'inaptitude précoce au travail, etc.

En supposant que la haute mesure possible d'uniformité soit désirable, comment peut-on y parvenir ?

Une des méthodes serait que le gouvernement national passât une loi modèle, s'appliquant à tout ce qui ressortit à sa juridiction et prévoyant des arrangements coopératifs avec les provinces qui adopteront une législation sensiblement analogue. C'est, en somme, la méthode que propose ce bill, sauf que, comme on l'a déjà observé, il ne paraît pas couvrir tout ce qui est du ressort fédéral. S'il fonctionnait bien, ce serait la méthode la plus facile et la plus efficace puisqu'elle ne soulèverait pas de questions au sujet des droits provinciaux, de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord et de son amendement ainsi que des questions connexes. Mais, malheureusement, il est bien clair maintenant que ce bill ne fonctionnera pas comme il le devra.

Le Congrès a déjà fait remarquer que, bien que toutes les provinces doivent avoir pris connaissance du texte de ce bill, une seule a choisi d'adopter un programme quelque peu semblable. Si ce bill est adopté à peu près tel qu'il est, nous aurons sept systèmes différents de législation en matière de relations ouvrières, même sans tenir compte des différences importantes qui existent entre ce bill et la loi de la Nouvelle-Ecosse; la loi de la Colombie-Britannique; la loi de l'Alberta; la loi de la Saskatchewan; les lois du Manitoba, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick (incorporant ou appliquant presque textuellement le décret ministériel C.P. 1003); la loi du Québec, les lois du Dominion et de la Nouvelle-Ecosse; la loi de l'Île Prince-Edouard. Un simple coup d'oeil sur l'appendice 2 de ce mémoire suffira à démontrer que les variations sont énormes. La méthode incorporée dans ce bill pour obtenir l'uniformité ne semble donc pas offrir beaucoup d'espoir; en fait, on exagérerait à peine en disant que ce bill manque déjà son but. Il faut aborder le problème d'une autre façon. Comme le gouvernement comprend l'importance de l'uniformité, ainsi que le ministre l'a dit, il devrait étudier sérieusement les cinq méthodes suivantes.

La première consiste à voter une loi applicable à toute l'industrie du pays, en s'appuyant sur la décision rendue à propos de la loi canadienne de Tempérance. On pourrait soutenir, en effet, que le véritable objectif de cette législation outrepassa le domaine local ou provincial et doit, de par sa nature même, concerner le Dominion tout entier. Il n'y a pas de doute que les Pères de la Confédération voulaient que la législation se rapportant aux relations ouvrières et aux

normes du travail appartint au Parlement du Dominion. Sir John A. Macdonald lui-même, en 1872, faisait voter par le parlement deux bills ayant trait aux syndicats ouvriers et tous deux sont restés plus ou moins intégralement dans nos statuts; et en 1882, 1883 et 1884, son gouvernement, qui comprenait cinq Pères de la Confédération, présentait au parlement fédéral trois bills successifs sur les fabriques.

Une seule loi fédérale des relations ouvrières couvrant l'ensemble de l'industrie d'un océan à l'autre serait donc parfaitement conforme aux intentions des Pères de la Confédération et de la constitution qu'ils voulaient nous donner comme de la pensée qu'ils nous ont léguée. Ce serait la façon la plus simple et la plus directe d'atteindre l'uniformité. Malheureusement, il est encore impossible de savoir si les tribunaux appuieraient une telle législation. Nous ne savons pas encore jusqu'à quel point les tribunaux se conformeront à la décision rendue au sujet de la loi canadienne de Tempérance ni comment ils l'appliqueront. Sir John Macdonald lui-même a déjà dit que les élections sont comme les courses de chevaux; on les connaît mieux quand elles sont passées; et, pour le profane, les décisions des tribunaux sont à classer dans la même catégorie. Néanmoins, il vaut la peine d'essayer de résoudre le problème par ce moyen. S'il réussit, nous aurons réglé cette affaire une fois pour toutes; s'il échoue, nous ne nous en porterons pas plus mal car les autres méthodes restent à notre disposition.

La deuxième méthode consiste à faire amender l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord en ajoutant "relations ouvrières" aux en-têtes de chapitre de l'article 91. Ce fut la méthode qu'on a appliquée au sujet de l'assurance-chômage. La principale objection, c'est qu'on se trouverait à placer ce sujet tout entier sous l'exclusive juridiction du Dominion et qu'on empêcherait ainsi complètement les provinces de légiférer sur ce point. Le Congrès estime qu'il y a des avantages à laisser les provinces expérimenter individuellement avec une législation plus avancée que celle que la nation elle-même est prête à incorporer dans une législation fédérale *pourvu qu'on fixe par une loi fédérale des standards minimum* au delà desquels une province ne saurait aller.

La troisième méthode serait de faire amender l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord en transférant les "relations ouvrières" à l'article 95 avec l'agriculture et l'immigration. La loi amendée se lirait ainsi:

Attendu que le Sénat et les Communes du Canada réunis en parlement ont soumis à Sa Majesté une adresse pour inviter Sa Majesté à bien vouloir consentir à la présentation d'un projet de loi au Parlement du Royaume-Uni en vue de l'adoption des dispositions ci-après énumérées.

Qu'il soit adopté par, etc.

1. L'article 95 de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord est modifié en insérant après le mot "agriculture" à la deuxième ligne les mots "relations ouvrières", en insérant après le mot "agriculture" à la cinquième ligne les mots "relations ouvrières" et en insérant après le mot "agriculture" à la septième ligne les mots "relations ouvrières" en sorte qu'il se lise maintenant ainsi: " Dans chaque province, la législature pourra faire des lois relatives à l'agriculture, aux relations ouvrières dans la province et à l'immigration dans la province; et il est par le présent déclaré que le parlement du Canada pourra de temps à autre faire des lois relatives à l'agriculture, aux relations ouvrières et à l'immigration dans toutes les provinces ou aucune d'elles en particulier; et toute loi de la législature d'une province relative à l'agriculture, aux relations ouvrières ou à l'immigration n'y aura d'effet qu'aussi longtemps et que tant qu'elle ne sera pas incompatible avec aucun des actes du parlement du Canada.

2. Cette Loi sera intitulée Acte de l'Amérique Britannique du Nord

194.....

On autoriserait ainsi à la fois un minimum national et des expériences provinciales au-dessus de ce minimum.

La quatrième méthode est celle qu'a suggérée le feu légiste du Sénat, M. W. F. O'Connor, K.C., dans son magistral rapport au Sénat en 1939 sur l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord et toute discordance entre ses termes et sa construction judiciaire. On peut ajouter que cette façon d'assurer l'uniformité a été appuyée par M. Meighen dans un très important discours au Sénat, en 1940, sur l'amendement à l'assurance-chômage. M. O'Connor qui avait découvert que le plan de juridiction incorporé dans l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord avait été "révoqué par législation judiciaire en 1896 en vertu d'un jugement du comité judiciaire de Conseil Privé dans la cause de la prohibition (voir la page 13 de son rapport), recommandait que le parlement demandât au parlement britannique d'édicter une Loi d'interprétation de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord, "qui déclarerait, en sauvegardant l'effet de tout ce qui a déjà été décidé et accompli, que la véritable intention de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord, de 1867, est et a toujours été, etc., etc., (suivant la formule à exposer dans les termes d'une ou plusieurs des décisions que le Comité judiciaire a rendues avant le jugement de 1896 dans la cause de prohibition) et que désormais cette loi devrait être interprétée et comprise en conformité." (P.13). En d'autres termes, il nous fait une loi d'interprétation déclarant que l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord signifie bien ce qu'il dit; ou, comme M. O'Connor l'a exprimé, "ce n'est pas la modification de cet Acte mais la mise en vigueur de ses dispositions qui constitue le remède". (P. 13). Le parlement fédéral pourrait ensuite, indubitablement, aller de l'avant et édicter une loi couvrant toute l'industrie du pays.

La cinquième méthode pour obtenir une mesure importante d'uniformité est de recourir à l'article 94 de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord. Cet article déclare, en effet, que le Parlement du Canada pourra adopter des mesures à l'effet de pourvoir à l'uniformité de toutes les lois ou de parties des lois relatives à la propriété et aux droits civils dans les provinces autres que le Québec (le texte original mentionne "l'Ontario, la Nouvelle-Ecosse et le Nouveau-Brunswick" mais les dispositions des diverses promulgations admettant ou créant les autres provinces de droit commun font appliquer cet article à elles aussi), et depuis et après la passation d'aucun acte à cet effet le pouvoir du Parlement du Canada de décréter des lois relatives aux sujets énoncés dans tel acte sera illimité; mais tout acte du Parlement du Canada pourvoyant à cette uniformité n'aura d'effet dans une province qu'après avoir été adopté et décrété par la législature de cette province, un moyen par lequel les provinces autres que le Québec peuvent, à leur gré et sans aucun amendement à l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord, céder finalement et irrévocablement au Dominion leur juridiction sur tout ou partie de leurs droits civils et de propriété, y compris leur juridiction sur les relations ouvrières.

On comptait que cet article serait des plus importants. Sir John Macdonald a insisté beaucoup là-dessus, disant que la tâche de le mettre en vigueur serait l'une des premières que le Dominion entreprendrait. En fait, peu après la Confédération, le Dominion a nommé le colonel Gray commissaire chargé d'étudier ce sujet mais ses efforts n'ont guère remporté de succès et toute cette question est disparue du domaine de la politique pratique. En vérité, on peut dire de cet article de la constitution canadienne ce qu'on a écrit du chat légendaire du Cheshire: il ne reste plus que son sourire. On se souviendra cependant que ce félin était capable de réapparaître au complet quand il le désirait. Il n'est rien qui empêche ce segment de la constitution de faire de même. Autrement dit, le gouvernement fédéral peut, s'il le désire, édicter une loi des relations ouvrières couvrant toutes les industries qui sont indubitablement sous sa juridiction et applicable à toutes les industries des provinces de droit commun quand les législatures de ces provinces le voudront; elle comporterait l'autorisation d'arrangements coopératifs avec le Québec, sur le modèle du présent article 62, pour le cas où cette province le désirerait.

M. Meighen a proposé cette ligne de conduite pour l'assurance-chômage

dans le même discours mentionné tantôt et prononcé par lui au Sénat en 1940. Elle a l'inconvénient de ne pas établir l'uniformité d'un seul coup et de ne pas s'appliquer au Québec à moins que cette province ne décide d'adopter une législation semblable, laquelle il pourrait d'ailleurs révoquer n'importe quand. Mais elle comporte l'avantage de ne pas exiger d'amendement à l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord; elle ne serait appliquée dans aucune province sans le consentement de cette dernière; et elle laisserait le Québec absolument libre de faire ce qui lui plairait. Elle offrirait aussi aux provinces de droit commun l'avantage d'établir l'uniformité pour elles-mêmes sans attendre l'assentiment du Québec. Au point de vue constitutionnel, le consentement unanime des provinces n'est pas le moins du monde nécessaire pour obtenir un amendement à l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord. Cela a été irréfutablement démontré par feu l'hon. Norman Rogers en 1931 et on l'a vu aussi à la lecture du rapport de M. O'Connor. Mais, au point de vue politique, il serait difficile pour le gouvernement de chercher à faire adopter un amendement de cette importance si le Québec s'y opposait. Il y a beaucoup à dire en faveur de l'attitude qui consisterait à laisser le Québec faire ce qui lui plaît; mais il est peu ou point d'arguments favorables quand il s'agit de lui donner le pouvoir d'empêcher les autres provinces d'établir l'uniformité suivant les dispositions actuelles de la constitution, si elles le désirent.

Dans l'ensemble, le Congrès estime que la méthode la meilleure, la plus rapide et plus facile d'obtenir l'uniformité est de modifier l'article 95 de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord. Mais si le gouvernement et le parlement ne jugent pas à propos d'adopter cette méthode, ils devraient au moins étudier sérieusement les autres plans offerts. La plus grande mesure possible d'uniformité est essentielle; la méthode que ce bill propose pour l'obtenir est une faillite. Il faut trouver quel autre moyen. Le Congrès en a proposé plusieurs. Mais, d'une façon ou d'une autre, le temps est venu, en matière de relations ouvrières, où nous devons réaliser la confédération que se représentait sir John Macdonald: un peuple, un gouvernement, au lieu de neuf peuples et neuf gouvernements. Le Canada doit cesser d'être une ligue décousue d'états pour devenir une nation.

Respectueusement soumis,

Le président,
A. R. MOSHER
Le secrétaire-trésorier,
PAT CONROY

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, je crois que vous en avez assez écouté pour le moment. Avec votre consentement, je fais verser l'appendice A au dossier. Nous nous abstenons de le lire pour le présent. Lorsque arrivera l'appendice B, nous le mettrons au dossier. Cela agrée-t-il au Comité?

Adopté.

Le VICE-PRÉSIDENT: Le Comité désire-t-il procéder à l'interrogatoire de M. Conroy ou voulez-vous avoir du temps pour considérer ce qu'il vient de dire? Je proposerais de procéder aussi rapidement que nous le pouvons et si nous sommes prêts, il sera loisible aux membres du Comité d'interroger M. Conroy.

M. ARCHIBALD: Je voudrais poser une question. Telle qu'elle est, cette loi s'applique-t-elle à des endroits comme le Yukon et les Territoires du Nord-ouest? Est-elle applicable là-bas?

Le VICE-PRÉSIDENT: Partout au Canada.

M. ARCHIBALD: Elle mentionne certaines industries mais elle ne s'applique pas aux mines, par exemple.

Le VICE-PRÉSIDENT: L'article est là.

Le TÉMOIN: Je ne pense pas que la loi s'applique à toutes les industries dans toutes les provinces.

L'hon. M. MITCHELL: Elle couvre tout dans les territoires non organisés où il n'y a pas de gouvernements provinciaux.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je crois qu'il est quelque peu injuste de vous demander d'assimiler ce document immédiatement et de vous poser des questions là-dessus. Je me rends compte de la longueur de ce mémoire. Nous n'avons pas d'autre personne à entendre aujourd'hui.

Il reste encore quelques sujets à discuter. Si nous voulons recevoir les neuf ou dix organisations que nous avons décidé d'entendre, il nous faudra siéger aussi longtemps que possible. Le Comité désire-t-il siéger dans l'après-midi et la soirée, ou bien dans la matinée et l'après-midi? Que préférez-vous?

M. MAYBANK: Il se pourrait que nous ayons à siéger trois fois par jour, monsieur le président, à moins qu'il y ait un conflit d'occupations pour l'empêcher.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je n'ai pas bien compris, monsieur Maybank.

M. MAYBANK: J'ai dit qu'il serait peut-être désirable que nous nous entendions pour que le Comité siége trois fois par jour, sauf lorsque des occupations divergentes l'empêcheront.

M. Johnston:

Au sujet de vos remarques concernant l'amendement à l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord, pourquoi avez-vous exclu le Québec dans tous les cas? —R. Nous ne l'avons pas exclu dans tous les cas.

D. A la page 21 de votre mémoire, vous dites que cela ne s'appliquerait pas au Québec?—R. Nous avons tout simplement exposé cette ligne de conduite alternative.

D. Pourquoi le feriez-vous?—R. Le Québec prend pour attitude que, quoi que disent les autres provinces, il n'en conviendra pas.

D. Si vous amendez l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord par rapport aux huit autres provinces, qu'elles le veuillent ou non, ne vaudrait-il pas mieux englober les neuf provinces?—R. Si le Québec y consent. Je ne fais que signaler l'attitude traditionnelle de cette province.

D. Si nous amendons l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord, l'amendement ne serait-il pas obligatoire dans les neuf provinces? Je ne suis pas un expert sur ce sujet mais je ne vois pas comment une modification de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord pourrait être applicable dans huit provinces tandis qu'une serait laissée à l'écart?

M. MACINNIS: L'Acte de l'Amérique Britannique du Nord stipule dans un ou deux cas que ces dispositions ne s'appliqueront pas à la province de Québec.

M. JOHNSTON: Mais vous allez amender maintenant l'A.A.B.N.

M. MACINNIS: Je crois que nous nous éloignons du point que nous devons décider quant aux dates et au nombre de nos séances. Agir avec célérité en cette matière présentement comporte quelques difficultés. Nous avons convenu de siéger quelques fois quand la Chambre serait en séance mais les membres de notre Comité ont en Chambre des obligations dont ils ne sauraient se départir. Nous comptons pouvoir organiser les séances du Comité de telle sorte que nous puissions nous acquitter de quelque façon satisfaisante de nos obligations en rapport avec les questions présentées en Chambre. La Chambre discute présentement une législation très importante à laquelle quelques-uns parmi nous sont intéressés. Je crois qu'il vaudrait mieux pour le Comité que nous siégions dans la matinée et l'après-midi en sorte que nous soyons libres de paraître à la Chambre à quelque moment pour nous occuper de la législation dont la Chambre est saisie en ce moment.

M. JOHNSTON: J'approuverais cette idée.

Le VICE-PRÉSIDENT: Il y a deux questions devant nous. Il s'agit de savoir quand nous siégerons et quelles organisations nous entendrons. Je ne demanderai pas d'opinions sur ces matières présentement. Je vais faire réunir le comité du

programme aussitôt que nous aurons levé la séance afin qu'il prenne une décision sur ces questions. Puis nous soumettrons la décision à ce Comité.

M. HOMUTH: Je crois que ce projet de loi est si important que, quant à moi, je voudrais le voir adopté et revêtir la forme d'une loi. Il y a certainement assez de membres de tous les groupes en Chambre pour s'occuper de quelque législation qu'on y présentera, aussi notre Comité devrait-il siéger aussi longtemps qu'il peut le faire afin de disposer de ce projet de loi. Je proposerais que nous siégions le soir. Nous pourrions nous réunir à huit heures ou huit heures quinze et travailler jusqu'à la clôture de la séance de la Chambre. Je propose que nous le fassions.

Le VICE-PRÉSIDENT: S'il n'y a rien autre chose, je pense que nous pouvons lever la séance et laisser le comité du programme étudier ces questions.

M. HOMUTH: Pourrions-nous siéger ce soir ?

Le VICE-PRÉSIDENT: Nous n'avons rien que nous pouvons considérer ce soir. Je pense que le bill des pensions sera discuté à la Chambre ce soir, ainsi nous pourrions très bien siéger ce soir, à moins que des membres du Comité n'aient pas encore exprimé leur opinion sur ce projet de loi.

M. MACINNIS: Il ne s'agit pas seulement d'exprimer une opinion et peut-être d'en rester là. Le bill des pensions est comme celui-ci, il y a des amendements que nous devons essayer d'introduire. Je ne puis aider à modifier le bill des pensions si je reste ici.

M. HOMUTH: Il n'y a guère de chances de modifier le projet de loi sur les pensions présentement soumis à la Chambre. Je ne crois pas qu'il existe de possibilité d'amender ce bill, et nous ferions tout aussi bien d'en prendre notre parti et de concentrer sur ce bill-ci.

M. MACINNIS: Il est un autre point à souligner à propos de cette législation. Si elle est aussi importante que M. Homuth l'affirme, on ne devrait pas la faire adopter par voie d'une série de marches forcées comme il le propose. Bien que je serais le dernier à m'avouer incapable de comprendre ces choses, il y a une limite à ce qu'un homme peut faire.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je suis prêt à demander au comité du programme de rester ici après la fin de notre séance, Y a-t-il quelque motion pour ajourner la séance ?

M. LOCKHART: Avant que nous ajournions, y a-t-il d'autres représentations à entendre ?

Le VICE-PRÉSIDENT: Oui, nous allons nous en occuper.

M. LOCKHART: Seront-elles étudiées ?

Le VICE-PRÉSIDENT: Oui, le comité du programme s'en occupera.

M. LOCKHART: On a fait de très fortes représentations sur ce sujet.

M. MACINNIS: Puis-je poser une autre question ? Quand le représentant du Congrès pourra-t-il prendre la parole au sujet des amendements proposés dans l'appendice A ?

Le VICE-PRÉSIDENT: Parler sur ce sujet ?

M. MACINNIS: Oui.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je ne le sais, mais il parlera là-dessus quand l'heure viendra. Il se pourrait que par suite de l'interrogatoire qu'on lui fera subir, il traite de la question à fond.

M. JOHNSTON: Il est entendu, monsieur le président, qu'une fois un mémoire présenté, le membre qui l'aura soumis sera rappelé pour être interrogé ?

Le VICE-PRÉSIDENT: Ces personnes pourront être interrogées par le Comité aussitôt que le mémoire aura été présenté. Comme c'est le premier mémoire et en vue de donner au Comité le temps d'examiner les objections d'une section

des travailleurs syndiqués, nous levons la séance et vous pourrez poser vos questions demain.

M. JOHNSTON: Je croyais qu'il était entendu qu'une fois le mémoire communiqué et les questions posées sur ce document, il n'y aurait plus d'autres représentations.

Le VICE-PRÉSIDENT: C'est bien cela.

M. JOHNSTON: Est-ce que M. Conroy reviendra pour continuer la présentation de son mémoire ?

Le VICE-PRÉSIDENT: Il reviendra à la séance de demain pour répondre aux questions.

M. HOMUTH: Nous ne siégerons pas ce soir alors ?

Le VICE-PRÉSIDENT: Si le comité du programme décide de siéger ce soir nous aurons une séance ici ce soir.

La séance est ajournée et le comité du programme est prié de rester ici.

A 5 h. 30 de l'après-midi, le Comité s'ajourne au mardi le 1er juillet 1947 à 10 h. 30 du matin.

LE CONGRÈS CANADIEN DU TRAVAIL

COMMENTAIRE DÉTAILLÉ SUR LA LOI CONCERNANT LES RELATIONS INDUSTRIELLES ET LES ENQUÊTES SUR LES DIFFÉRENDS DU TRAVAIL (BILL 338).

Article 2 (1)

- d) Vu la tendance des tribunaux à donner une interprétation restreinte au sens de nombreux statuts, on devrait élargir la définition de la convention collective pour qu'elle comprenne des matières comme le prélèvement des cotisations et la sécurité syndicale.
- e) Ce paragraphe devrait comprendre une clause sur des négociations de temps à autre afin de régler les différends et les griefs, l'exécution d'une entente et aussi l'amendement ou l'annexe à un accord. Le décret ministériel C.P. 1003 incluait l'expression "de bonne foi" dans la définition de la convention collective. Il semble désirable que cette expression soit conservée.
- h) Nous recommandons d'ajouter les phrases suivantes à la fin de ce paragraphe:
- et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, comprend toute dispute ou différend relatifs aux
- i) salaires, allocations ou autre rémunération des employés ou le prix payé ou à payer au sujet des services, heures de travail, congé payé, jours fériés ou allocations en cas de maladie;
 - (ii) le sexe, l'âge, les qualifications ou le statut de l'employé;
 - (iii) l'embauchage des enfants, ou de toute personne ou personnes ou classes de personnes, ou le renvoi, ou le refus d'employer une personne ou des personnes ou classe de personnes quelconques;
 - (iv) les réclamations de la part d'un employeur ou d'un employé, si tel est le cas, dans quelles circonstances la préférence dans l'embauchage devrait ou ne devrait pas être accordée à une classe de personnes comparativement à une autre;
 - (v) tout usage ou coutume établis;
 - (vi) le sujet du prélèvement des cotisations;
 - (vii) la sécurité syndicale; et
 - (viii) l'interprétation d'une entente ou d'une de ses clauses.
- r) Même relié à l'article 9 5) qui tend à exclure les syndicats de compagnies des avantages de cette loi, ce paragraphe n'est pas satisfaisant.

Nous suggérons donc qu'on ajoute les mots suivants:

mais ne comprendra aucune association, comité ou groupe d'employés ou aucune autre entité aspirant à négocier collectivement au nom d'employés, quelconques, quand la formation ou l'organisation de telle association, comité, groupe ou autre, a été ou est influencée, contrainte ou dominée par un employeur ou un agent de l'employeur de même que l'agent de l'employeur, l'administration, la gestion ou l'orientation des groupes précités."

Article 3 (1)

Nous suggérons que cet alinéa soit remplacée par le suivant:

- a) Tout employé a le droit d'être membre d'un syndicat ouvrier, de le former, de s'y joindre ou de l'assister, de négocier collectivement par les représentants de son choix et de participer à des activités concertées pour les fins des négociations collectives ou de l'aide ou protection mutuelles.
- b) Un syndicat ouvrier et ses actes ne devront pas être considérés comme illégaux pour la seule raison qu'un ou plusieurs de ses objectifs seront considérés en droit commun une entrave à la liberté du commerce.
- c) Tout acte accompli par deux ou plusieurs membres d'un syndicat ouvrier, s'il a rapport ou tend au développement d'un différend du travail ne sera pas sujet à procès à moins qu'il n'eût été mis en cause s'il eut été accompli sans aucun accord ou entente.
- d) Nul syndicat ou association d'employeurs ou autre personne ne saurait être partie à un procès quelconque à moins qu'il n'eût pu être mis en cause indépendamment des dispositions de la présente loi.

Article 4 2)

Le Congrès recommande qu'on insère les phrases suivantes dans l'article 4 2):

Nul employeur et nulle personne agissant au nom d'un employeur pourront s'abstenir de permettre à aucun représentant dûment accrédité d'un syndicat avec qui cet employeur ou son représentant aurait conclu une convention collective de négocier avec lui durant les heures de travail pour régler les différends et les griefs des employés couverts par cette convention ou de faire aucune déduction de salaires de tel représentant autorisé d'un syndicat relativement au temps ainsi employé.

Article 4 3)

Le Congrès recommande qu'on insère les phrases suivantes à titre d'article 4 3):

Nul employeur ou groupement d'employeurs et nulle personne agissant au nom d'un employeur ou d'un groupe d'employeurs ne refuseront ou omettront de négocier collectivement, de bonne foi, tel que requis par la loi ou inciteront des représentants autorisés à cet égard à négocier collectivement de bonne foi en son nom ou tel que le requiert la loi.

Il recommande, en outre, que le présent article 4 2) soit renuméroté comme article 4 4) et que les phrases suivantes soient ajoutées à titre de c) et d):

c) maintenir un système d'espionnage industriel ou employer une personne quelconque ou de lui prescrire d'espionner un participant à des procédures de syndicat ouvrier ou des bureaux dudit syndicat ou d'entraver l'exercice par aucun employé de tout droit prévu par la présente loi.

d) menacer de fermer une ou plusieurs usines ou aucune partie d'un tel établissement dans le cours d'un différend du travail.

Le Congrès recommande aussi que l'article 4 3) soit renuméroté 4 5) et amendé en insérant dans la ligne 16, après "intimidation", les mots "par renvoi"; et en insérant après "contraindre", à la ligne 17, les mots "ou par aucun moyen tel ou par une promesse ou prime d'induire".

A la ligne 26, après le mot "causer", les mots "conformément aux dispositions d'une convention collective quelconque" devraient être ajoutés.

Article 5.

Les mots "agissant au nom de" devraient être remplacés par "autorisés par" à la ligne 28. L'amendement proposé est conforme à la rédaction du décret ministériel C.P. 1003. Il est évident que tout individu pourrait être considéré comme agissant au nom d'un syndicat bien qu'il n'ait aucune autorité pour le faire.

Article 6 (3) et (4)

Voir le mémoire principal.

Article 7 à 9 inclusivement.

Le Congrès recommande que les articles 7 à 9 inclusivement soient retranchés et remplacés par les paragraphes suivants:

7 1) Un syndicat ouvrier peut présenter au Conseil une demande spécifiant que la majorité des employés d'un patron ou la majorité d'une unité, classification ou classifications de tels employés désire que le syndicat négocie collectivement en son nom avec l'employeur et prier le Conseil d'accréditer le requérant comme agent négociateur de tels employés.

2) En attendant la suite à la demande ci-haut exposée, nul employeur ne changera quoi que ce soit aux salaires ou heures de travail d'un employé quelconque visé par cette requête.

3) Sur réception de cette demande, le Conseil fera l'enquête ou les enquêtes qu'il jugera nécessaires, y compris les audiences qu'il pourra ordonner aux fins de déterminer et le Conseil déterminera

- a) si le requérant est un syndicat ouvrier; et
- b) l'unité, classification ou classification appropriées pour les fins des négociations collectives d'un quelconque des employés de l'employeur au sujet desquels une requête d'accréditation est faite, et l'unité, classification ou classifications de tels employés déterminée par le Conseil sera l'unité négociatrice ci-après mentionnée; et
- c) si la majorité des employés qui constituent l'unité négociatrice désire que le requérant négocie collectivement avec leur employeur en leur nom; et
- d) telles autres questions de fait qui pourraient se rapporter à leur requête.

8 1) Au sujet de toute demande faite relativement à l'article 7, le Conseil pourra ordonner ou diriger un scrutin secret des employés qui composent l'unité négociatrice afin de s'assurer si la majorité de tels employés désire que le requérant négocie collectivement avec l'employeur en leur nom.

(2) Dans tous les cas, sous réserve des dispositions subséquentes, lorsque relativement à une demande quelconque le requérant démontre que plus de vingt-cinq pour cent des employés qui composent l'unité négociatrice sont, ou bien membres du syndicat requérant, ou bien ont demandé au requérant, six mois avant l'inscription de la requête, ou encore l'ont autorisé à négocier collectivement en leur nom avec leur employeur, le Conseil tiendra un vote secret chez les employés qui constituent

l'unité négociatrice, pourvu que, cependant, si une convention collective est alors en vigueur entre l'employeur et un syndicat autre que le requérant, un vote soit ordonné ou dirigé par le Conseil si le requérant démontre que plus de cinquante pour cent des employés qui constituent l'unité négociatrice sont membres du syndicat requérant ou bien, six mois avant la présentation de la requête ont autorisé ou invité le requérant à négocier collectivement en leur nom avec l'employeur.

3) Si, conformément à la coutume syndicale reconnue, la majorité d'un groupe d'employés appartenant à un métier en raison duquel on peut les distinguer de l'ensemble des employés sont organisés séparément en un syndicat relevant de ce métier, un tel syndicat peut demander au Conseil de l'accréditer comme agent négociateur de tels employés. Si un tel groupe réclame avec raison les droits conférés par cet alinéa, les employés appartenant à ce métier n'auront pas droit de voter pour aucune des fins de toute demande ou négociation collective avec tel employeur sauf lorsque la demande ou la négociation collective a trait uniquement à tel métier; et l'on ne tiendra non plus aucun compte de ces employés dans le calcul d'une majorité au sujet des procédures dans lesquelles tels employés n'auraient pas droit de vote.

4) Deux ou plusieurs syndicats peuvent s'unir dans une requête faite en conformité de l'article 7 et ils peuvent être accrédités conjointement comme unité négociatrice ou être respectivement accrédités quant à la portion de l'unité négociatrice que le Conseil déterminera.

5) Si dans aucun vote ordonné ou dirigé par le Conseil conformément à la présente loi, la majorité des employés qui constituent l'unité négociatrice au sujet desquels ce vote a été ordonné ou tenu participe au vote, la décision ou vote de la majorité des employés qui y participent constituera la décision, pour toutes les fins de la loi, d'une majorité des employés qui constituent l'unité négociatrice.

6) Si le Conseil est convaincu, soit par un vote soit autrement, à la suite d'enquêtes ou examens, que la majorité, tel que déterminé par cette loi, des employés qui constituent l'unité négociatrice désire que le requérant négocie collectivement en leur nom avec leur employeur, le Conseil accréditera le requérant comme agent négociateur des employés qui constituent l'unité négociatrice, spécifiant l'unité négociatrice et l'employeur.

9 1) Nul demande ne sera faite conformément à l'article 7 avant que dix mois soient expirés dans la période d'une convention collective, s'il en est une, qu'elle ait été conclue avant ou après la date de mise en vigueur de cette loi.

2) En aucun temps, après l'expiration des dix mois mentionnés dans le présent alinéa 1, une demande peut être présentée conformément à l'article 7, et on en décidera alors conformément aux articles 7 et 8, et si le Conseil accrédite le requérant comme agent négociateur d'aucun des employés couverts par une telle convention collective, le syndicat ainsi accrédité sera substitué comme partie à la convention et il pourra donner avis d'expiration, de renouvellement ou de projet d'amendement de la convention collective ainsi qu'il sera plus tard stipulé.

3) Un syndicat accrédité conformément à l'alinéa 2) de cet article peut signifier à l'employeur des employés pour lesquels le syndicat a été accrédité un avis de trente jours de son désir de conclure, renouveler ou amender toute convention collective existante couvrant tels employés ou de négocier une nouvelle convention collective concernant un quelconque de ces employés et l'article 8 1) s'appliquera et sera en vigueur trente jours après tel avis. Le Congrès considère l'article 7 3) comme particulièrement mal venu.

Apparemment, son intention est d'empêcher les syndicats de se faire accréditer et ensuite de ne faire absolument rien, en utilisant l'accréditation comme moyen de paralyser d'autres organisations, mais l'alinéa, tel que rédigé, encourage directement les employeurs à faire mine de négocier, à laisser les négociations et la conciliation échouer et puis à conclure un accord de la main gauche avec quelque autre organisation, de plus ou moins bonne foi. Ce point est illustré par ce qui est arrivé dans la cause de Sitka Spruce. Dans tous les cas, ce bill devrait comporter quelques dispositions comme on en relève à la fin de l'article 5 2) décret ministériel C.P. 1003.

Article 9 3) a)

Le Congrès s'oppose aussi fermement à l'article 9 3) a). Lorsqu'il est question d'un seul employeur, il est obligé de négocier; rien ne prévoit qu'il doive donner son consentement. Pourquoi tous les employeurs doivent-ils donner leur consentement quand il est question de plus d'un patron? Le résultat d'une telle mesure serait de rendre extrêmement difficile, sinon impossible, l'obtention d'accords généraux.

Article 9 5)

Si l'article 9 5) doit conserver quelque peu sa forme actuelle, il doit être amendé à plusieurs égards. Il est à remarquer qu'il est rédigé de façon à ne déqualifier un syndicat dominé par l'employeur que si, de l'avis du Conseil, il est (non pas a été) dominé ou influencé de telle sorte que son habileté, etc., est entravée. Le simple fait qu'il ait reçu l'appui financier de l'employeur ne suffit pas à le déqualifier et la pratique a montré qu'il pourrait être extrêmement difficile de convaincre un Conseil quelconque que la présente politique ou gestion de cette organisation est dominée par le patron ou influencée par l'employeur de façon à entraver son habileté à négocier collectivement. L'expérience faite sous la loi ontarienne des conventions collectives en 1943 montre que, sans des moyens satisfaisants d'enquête et sans une définition satisfaisante, plusieurs syndicats dominés par les compagnies ont été, en fait, encouragés et assistés par cette loi. L'alinéa devrait se lire ainsi:

Nonobstant toutes dispositions contraires de la présente loi, nul syndicat dont la formation, l'administration, la direction ou la ligne de conduite donne ou a donné lieu de l'avis du conseil à quelque domination, influence, participation, ou aide financière, de la part de l'employeur . . . contrairement aux dispositions de la présente loi, etc.

En d'autres termes, s'il est prouvé qu'un employeur a dominé ou influencé la formation d'un syndicat, ce dernier ne devrait pas être accrédité comme agent négociateur. L'article 8 2) de la loi Wagner aux Etats-Unis renferme une disposition semblable. Dans l'état actuel de notre loi, il faudrait prouver l'une des deux choses suivantes pour démontrer qu'un patron a dominé le syndicat:

D'abord, que l'administration, etc. est dominée par un employeur, ou en deuxième lieu, que le syndicat est tellement influencé par le patron que son habileté à représenter les employés pour les fins des négociations collectives se trouve entravée. Il est assez difficile en certains cas de prouver le premier point; la preuve du second peut présenter des difficultés insurmontables.

Le Congrès fait observer que dans cet alinéa on emploie le mot "dominer" au lieu de "participer" comme à l'article 4 (1).

Article 10 a)

Le Congrès recommande de biffer dans les lignes 7-9 la phrase "jusqu'à la révocation de l'accréditation du syndicat à l'égard des employés de l'unité."

Article 11.

Pour les raisons énoncées dans le mémoire principal du Congrès il importe de retrancher cet article.

Article 14 a)

Ligne 24. Les mots "de bonne foi" devraient être insérés après le mot "collectivement."

Article 15 a)

Ligne 3. Le Congrès recommande d'insérer les mots "de bonne foi" après le mot "collectivement".

Article 18 b)

Le Congrès recommande qu'à la ligne 7 après le mot "employeur" on ajoute les mots "et les agents de l'employeur".

Article 18

Au sujet de l'article 18, le Congrès attire l'attention sur le fait que, jusqu'à l'adoption du décret ministériel C.P. 1003, la loi semblait être que les conventions négociées collectivement n'étaient pas exécutoires par action judiciaire comme les contrats ordinaires mais constituaient plutôt comme des conventions d'honneur dont la rupture privait les deux parties des avantages de la convention. Le décret ministériel C.P. 1003 a introduit l'idée originale de rendre cette convention exécutoire par voie de sanctions. De cette façon, il diffère de tout autre contrat. Cet article outrepassa la loi ordinaire du contrat en ce qu'elle punit toute violation d'une convention collective.

Article 19 1)

Au sujet de l'article 19 1), l'article 22 b) déclare qu'il est interdit à tous les employés liés par une convention collective de faire la grève pour quelque raison que ce soit durant l'existence de la convention collective. Etant donné cette interdiction absolue des grèves pour quelque raison que ce soit pendant la durée d'une convention collective, on s'attendrait que la loi comprendrait des dispositions sur le règlement de tous les différends qui pourraient surgir durant la période en question. Mais lorsque nous examinons l'article 19, nous voyons cette situation anormale où, alors qu'il est interdit aux employés de se mettre en grève pour quelque raison que ce soit pendant toute la durée de la convention collective, cette procédure des griefs repose sur l'étroite formule du "sens ou violation" de la convention. Il découle de cet article 19 que si un employé a un grief au sujet d'une matière qui n'a pas été spécifiquement mentionnée dans la convention, il ne peut obliger l'employeur à fournir le remède au moyen de la procédure des griefs sur la considération et le règlement des griefs, nonobstant l'interdiction qui est faite à lui, l'employé, de faire la grève sur ce point. Il peut être possible dans quelques industries, surtout celles où les négociations collectives s'exercent depuis longtemps, d'inclure dans la convention collective des dispositions qui couvriront tous les différends ou griefs possibles. Par contre, dans d'autres industries, et particulièrement celles où les négociations collectives n'existent que depuis quelques années, nulle convention aussi complète n'est possible. Il en résulte que l'employé se trouve sans remède, bien qu'empêché par la loi de faire la grève, au sujet d'un grief qui n'a pas été prévu par quelque article particulier de la convention.

Le Congrès recommande donc qu'à la fin de l'article 19 1) après le mot d' "icelui" on ajoute les mots suivants:

ou de tout autre grief concernant les conditions d'emploi ou de travail de tout employé ou groupe d'employés.

Cela pourrait entraîner des amendements importants à l'article 19 2).

Article 19 (2)

Le Congrès recommande qu'à la ligne 19, après les mots "au moyen d'une ordonnance" on insère les suivants:

après avoir signifié un avis aux parties en cause et leur avoir donné l'occasion d'adresser des représentations.

Article 19 3)

Le Congrès recommande d'insérer les passages suivants à titre d'article 19 3):

Lorsqu'un agent négociateur a été accrédité sous le régime de la présente loi et en attendant la conclusion d'une convention collective, la procédure suivante sur les griefs sera considérée comme en vigueur entre les parties concernées à moins qu'elle ne soit modifiée de consentement mutuel avant une période de trente jours après la date d'accréditation

- a) Le syndicat désignera et l'employeur reconnaîtra un comité des griefs de pas moins de trois membres du syndicat et de pas plus que le nombre équivalent des divisions ou départements de l'usine dans l'établissement patronal.
- b) S'il surgit un grief entre l'employeur et le syndicat ou aucun de ses membres ou tout autre employé compris dans l'unité négociatrice, un effort sérieux sera entrepris pour éliminer tel grief immédiatement de la façon suivante:
 - (i) entre l'employé lésé et le contremaître du département concerné, une décision sera rendue par le contremaître avant l'expiration de deux jours francs de travail. Faute de décision satisfaisante:
 - (ii) entre un membre ou des membres du comité de griefs et le principal agent de direction de l'employeur en charge du personnel, s'il en est un, ou tout autre officier que le patron pourra désigner à cette fin, une décision sera rendue par tel officier avant l'expiration de trois jours francs de travail. Faute de décision satisfaisante:
 - (iii) Entre le comité des griefs et un représentant ou des représentants désignés par l'employeur à cette fin, une décision sera rendue avant l'expiration de cinq jours francs de travail. Faute de décision satisfaisante:
 - (iv) par une commission de conciliation.

La raison de cette proposition est la suivante: il s'est produit des cas où, après que l'accréditation eut été accordée, un employeur a fait mine de négocier mais a trainé les procédures en longueur jusqu'à ce qu'un nombre important de membres du syndicat se trouvât découragé par le délai et l'absence totale de bénéfices concrets résultant de l'accréditation et de leur affiliation au syndicat, et ces gens ont abandonné le syndicat; l'employeur a alors utilisé les preuves qu'il a pu recueillir comme raison pour refuser de poursuivre les négociations. Le Congrès est d'avis qu'il faudrait pourvoir au règlement immédiat des griefs consécutifs à l'accréditation tant pour la protection des employés concernés que pour assurer la bonne entente à l'usine, laquelle faciliterait la conclusion de la convention que l'on négocie.

Article 21

Le Congrès recommande que dans les lignes 5-7 les mots "ne doit prendre aucun vote de grève . . . employés de l'unité" soient retranchés pour les raisons données dans le mémoire principal du Congrès.

Articles 23 et 24

Voir le mémoire principal.

Article 25

Dans cet article, on ne tient pas compte de la difficulté qu'on peut rencontrer en délimitant un lock-out évident d'un renvoi motivé principalement ou partiellement par le désir d'intimider ou décourager les employés de s'associer ou de négocier. Des causes de ce genre ont été confiées à des conseils récemment.

Article 26

Le Congrès recommande de retrancher l'article 26 parce qu'il n'établit aucun droit qui ne soit généralement admis et qu'il constitue une invitation à l'employeur d'é luder tout agent négociateur accrédité. Il est à remarquer que le décret ministériel C.P. 1003 ne comportait aucune disposition de cette nature. Si, cependant, on juge qu'il faille insérer quelque chose de ce genre dans la législation, nous recommanderions le texte suivant:

Nonobstant toute disposition contraire de la présente loi, tout employé peut présenter un grief à son patron en aucun temps par l'entremise de l'agent accrédité conformément aux dispositions de toute convention collective en vigueur entre l'employeur et ledit agent et lorsque nul agent négociateur n'a été accrédité, tout employé peut présenter lui-même un grief à son patron en aucun temps.

Articles 27-37

Voir le mémoire principal.

Articles 39-46

Voir le mémoire principal.

Articles 53-55

Voir le mémoire principal.

Article 61 (1)

L'article 25 décret ministériel C.P. 1003 débutait par cette phrase: "en vertu de ces règlements advenant question de savoir si". La phrase correspondante ici serait: "Lorsque se pose la question de savoir, sous le régime de la présente loi." La rédaction actuelle paraît être beaucoup plus restrictive, surtout à cause de l'élimination du paragraphe 2) de l'article 25 du décret ministériel C.P. 1003 ayant trait spécifiquement aux procédures judiciaires. Les tribunaux pourraient soutenir que, d'après la rédaction actuelle, la décision du Conseil n'est finale et obligatoire que pour les procédures qui se sont déroulées devant le Conseil même et qu'un magistrat, juge ou tribunal n'est pas obligé d'en tenir compte. Pour autres commentaires sur cette question, voir le mémoire principal du Congrès. Le Congrès recommande d'ajouter des paragraphes qui confèrent au Conseil le pouvoir de décider si un employeur ou un syndicat ouvrier est coupable de pratiques répréhensibles, d'émettre des ordres de révocation (avec les moyens voulus pour faire respecter ses décisions tel qu'on le propose dans le mémoire principal du Congrès) et de dissoudre les syndicats de compagnies. Le Congrès recommande aussi d'ajouter un autre paragraphe comme suit:

Il n'y aura pas d'appel d'une ordonnance ou d'une décision du Conseil sous le régime de la présente loi et le Conseil aura plein pouvoir de déterminer toute question de fait nécessaire à sa juridiction, et ses délibérations, ordonnances et décisions ne seront pas sujettes à révision par un tribunal quelconque, ou par voie de brefs de certiorari, mandamus, prohibition, injonction ou autres procédures quelconques.

Article (61) (1) (c)

L'alinéa "d" de l'article 25 1) du décret ministériel C.P. 1003 a été omis. Le texte n'indique pas clairement si le nouvel alinéa c) couvre ce point.

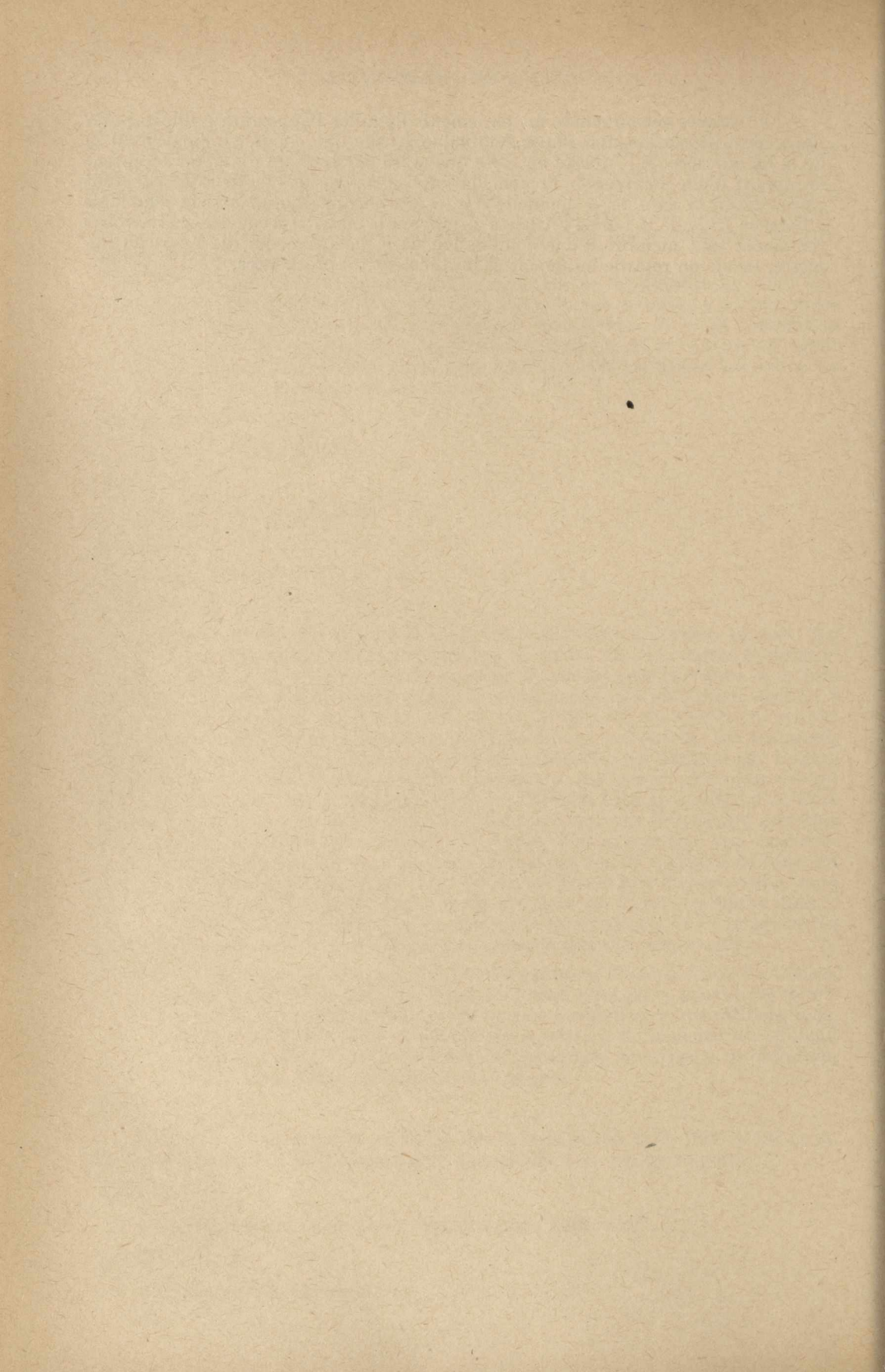
Article 62

On n'a pas défini l'expression "sensiblement uniformes".

Article 67 (1) (b)

Voir le mémoire principal.

Le Congrès recommande au parlement d'étudier l'opportunité d'incorporer dans cette législation une clause semblable à celle que comporte l'article 80 2) de la loi ouvrière de l'Alberta en sorte que si les parties à un différend acceptent le rapport d'une commission de conciliation, les conclusions dudit rapport seront rétroactifs à la date de la demande d'intervention ainsi qu'un article semblable à l'article 75 7) de la Loi de l'Alberta autorisant le ministre à congédier et à voir à remplacer tout membre d'une commission de conciliation qui, de l'avis du ministre, recule ou retarde indûment et inutilement les procédures.



SESSION DE 1947
CHAMBRE DES COMMUNES

COMITÉ PERMANENT
DES
RELATIONS INDUSTRIELLES

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

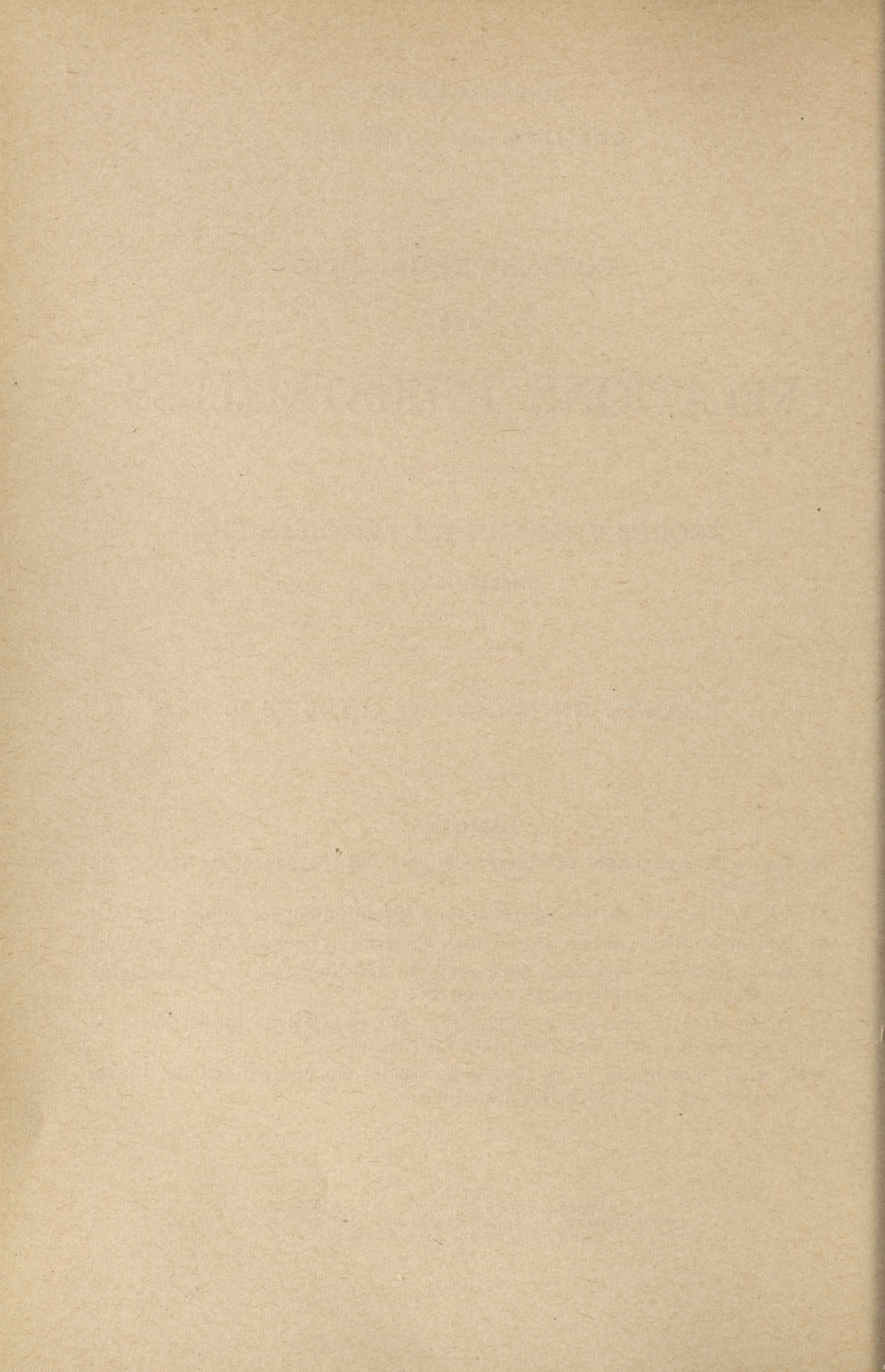
Fascicule n° 3

SÉANCE DU MARDI 1er JUILLET 1947

TÉMOINS:

- M. Percy R. Bengough, président, Congrès des métiers et du travail du Canada;
- M. W. T. Burford, secrétaire-trésorier, Fédération canadienne du travail;
- M. Ernest Smith, représentant spécial, Fédération canadienne du travail;
- M. W. J. Sheridan, directeur, succursale du développement économique de la Chambre canadienne de commerce;
- M. O. H. Barrett, comités de législation et des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens;
- MM. A. K. Thompson et H. Shurtleff, service du contentieux de l'Association des manufacturiers canadiens.

OTTAWA
EDMOND CLOUTIER, C.M.G., B.A., L.Ph.,
IMPRIMEUR DE SA TRÈS EXCELLENTE MAJESTÉ LE ROI
CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
1947



PROCÈS-VERBAUX

Le MARDI 1er juillet 1947

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit aujourd'hui à 10 h. 30 du matin, sous la présidence de M. Croll, vice-président.

Présents: MM. Adamson, Archibald, Baker, Beaudoin, Charlton, Côté (*Verdun*), Croll, Homuth, Johnston, Knowles, Lafontaine, Lapalme, Lockhart, MacInnis, Maloney, Maybank, Merritt, Mitchell, Ross (*Hamilton-Est*), Sinclair (*Vancouver-Nord*).

Le président lit le deuxième rapport du comité du programme.

Sur la proposition de M. Lafontaine ledit rapport est approuvé.

Sur la proposition de M. Homuth il est

Résolu,—que nonobstant la limite de temps imposée aux audiences relatives à la motion votée par le Comité, le mercredi 25 juin, toutes les organisations ou groupes convoqués seront entendus.

Il est convenu qu'un mémoire déposé par la Canadian Construction Association sera considéré comme ayant été lu.

Il est convenu que les pièces suivantes seront imprimées comme appendices aux procès-verbaux du Comité:—

- (i) Lettre du 25 juin 1947, du président du Barreau de la Nouvelle-Ecosse; (Voir appendice "B").
- (ii) Délibération du 25 juin de l'Association du Barreau de Vancouver; (Voir appendice "C").
- (iii) Télégramme du 27 juin, du Secrétaire de l'Association du Barreau de Victoria (C.-B.); (Voir appendice "D").
- (iv) Télégramme du 25 juin du Procureur Général de la Nouvelle-Ecosse; (Voir appendice "E").
- (v) Lettre du 21 juin, portant la signature du Secrétaire de la *Law Society of Upper Canada*, de Toronto. (Voir appendice "F").

Sur la proposition de M. MacInnis: il est

Ordonné,—Qu'un mémoire déposé le 27 juin par l'institut des Actionnaires, soit déferé pour étude au comité du programme.

M. Percy R. Bengough, président du Congrès des métiers et du travail du Canada est appelé. Il donne lecture d'un mémoire, puis est interrogé.

Le témoin se retire.

M. W. T. Burford, secrétaire-trésorier et M. Ernest Smith, représentant spécial de la Fédération canadienne du Travail sont appelés. Ils font une déclaration conjointe, puis sont interrogés.

Les témoins se retirent.

A 12 h. 30, la séance est suspendue jusqu'à 4 heures de l'après-midi.

La séance est reprise à 4 heures de l'après-midi.

Le vice-président, M. Croll, occupe le fauteuil.

Présents: MM. Adamson, Archibald, Baker, Beaudoin, Charlton, Côté (*Verdun*), Croll, Homuth, Johnson, Knowles, Lafontaine, Lapalme, Lockhart, MacInnis, Maloney, Maybank, Merritt, Mitchell, Ross (*Hamilton-Est*), Sinclair (*Vancouver-Nord*), Timmins.

M. W. J. Sheridan, directeur de la succursale du développement économique de la Chambre canadienne de commerce, est appelé. Il lit un mémoire et est interrogé.

Le témoin se retire.

M. O. H. Barrett des comités de législation et des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens, est appelé. Il lit un mémoire et est interrogé. M. A. K. Thompson et M. H. Shurtleff, du service du contentieux de l'Association des manufacturiers canadiens, participent aux délibérations durant l'interrogatoire.

Les témoins se retirent.

A 5 h. 50, le Comité s'ajourne au mercredi, 2 juillet à quatre heures de l'après-midi.

Le secrétaire du Comité,

J. G. DUBROY.

TÉMOIGNAGES:

CHAMBRE DES COMMUNES,
le 1er juillet 1947.

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit à 10 h. 30 du matin, sous la présidence de M. D. A. Croll, vice-président.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, il y a quorum.

Nous avons le rapport du comité du programme.

RAPPORT DU COMITÉ DU PROGRAMME

Le LUNDI 30 juin 1947

Votre comité du programme s'est réuni le lundi 30 juin et a étudié:

- a) Des demandes de comparution et de présentation d'exposés sur le bill n° 338.
- b) Des résolutions, télégrammes et lettres formulant des observations au comité.
- c) Les séances futures du Comité.

Le président est chargé d'inviter à comparaître les organismes suivants:—

- (i) Le comité législatif mixte fédéral, Fraternité des employés du Transport ferroviaire:

Je crois que nous avons oublié cet organisme primitivement.

- (ii) La Fédération canadienne du travail.

En revisant d'autres demandes il a été constaté que des invitations à comparaître ont été expédiées aux organisations mères de ces groupes.

En conséquence il est recommandé que seuls les organismes ou groupes nationaux soient entendus. On considère qu'ils formuleront les observations de tous.

Il est convenu de déférer les observations écrites reçues à date au Comité avec prière de les ajouter comme appendices à ses procès-verbaux .

Il est convenu de recommander le programme suivant pour les séances futures:

- a) Que le Comité siège du lundi au vendredi, le mercredi excepté, de 10 h. 30 à 12 h. 30 et de 4 heures à 6 heures.
- b) Que mercredi, le Comité siège de 4 heures à 6 heures et de 8 heures à 10 heures.
- c) Que d'autres séances soient tenues, au besoin, sur convocation du président.

Le tout respectueusement soumis.

Le vice-président,
D. A. CROLL.

Proposé par M. Lafontaine, appuyé par M. Jutras que le rapport du comité directeur du programme soit adopté.

Adopté

L'hon. M. MITCHELL: Monsieur le président je voudrais simplement vous dire qu'il n'y a pas eu erreur de ma part lorsque j'ai proposé cette motion. J'ai mentionné, si vous vous rappelez, les cheminots.

L'hon. M. MITCHELL: Oui, c'est probablement cela, Ils constituent un des plus anciens groupements d'employés ferroviaires.

M. MACINNIS: Je crois qu'il y eut une légère confusion au sujet de ce à quoi vous référiez.

M. MACINNIS: On l'a confondue, je pense, avec la Fraternité canadienne des cheminots.

L'hon. M. MITCHELL: Il était clair dans mon esprit que cet organisme devait être invité. Ce groupement est l'un des plus anciens organismes de cheminots qui soit jamais tombé sous la juridiction fédérale. Il relève des lois fédérales du travail depuis sa fondation. Je voudrais indiquer très nettement que le Comité ne l'a pas négligé de propos délibéré.

Le VICE-PRÉSIDENT: Non. J'ai dit qu'il y avait un malentendu quelconque. Le ministre rétablit le fait en précisant qu'il y eut confusion. C'est parfait.

Nous avons ici quelques mémoires—

M. HOMUTH: Avant de procéder j'attire votre attention sur le fait que la motion de l'autre jour était à l'effet que nous devrions entendre les mémoires, lundi et mardi. La question est que je ne crois pas que nous puissions, lundi et mardi, prendre connaissance de tous les mémoires.

Le VICE-PRÉSIDENT: Leur audition n'est pas limitée.

M. HOMUTH: Ah oui, elle l'est. J'ai parcouru ce matin le Procès-Verbal, il y est dit clairement que les mémoires seront entendus lundi et mardi.

Le VICE-PRÉSIDENT: Vraiment?

M. HOMUTH: "Lundi et mardi" sont clairement indiqués.

Le VICE-PRÉSIDENT: Alors, nous ne pourrions passer à travers.

M. HOMUTH: En effet. Je crois qu'il devrait y avoir une entente tacite ou que la motion devrait être amendée.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je crois, monsieur Homuth, qu'il avait été compris que nous ne pourrions entendre tous les témoins lundi et mardi et qu'il avait été convenu que la période d'audition devrait être prolongée.

M. HOMUTH: On peut y arriver par une motion nouvelle ou par un amendement à cette motion.

Le VICE-PRÉSIDENT: Voulez-vous proposer cet amendement?

M. HOMUTH: Je propose en amendement que la période d'audition des mémoires soit prolongée.

Le VICE-PRÉSIDENT: M. Homuth propose, nonobstant la résolution votée par le Comité l'autre jour, que soit prolongée la période d'audition des mémoires des organismes nationaux.

Adoptée.

J'ai ici quelques mémoires et résolutions des barreaux de l'Ontario, de la Nouvelle-Ecosse, de la Colombie-Britannique ainsi que du barreau de Vancouver. Nous les ajouterons comme appendices au procès-verbal, conformément à l'entente. Est-ce entendu?

Adoptée.

J'ai aussi, ce matin, un mémoire de l'Association canadienne de construction. C'est un des organismes nationaux invités à nous en soumettre. Ce mémoire se lit comme suit:—

Le 30 juin 1947.

Au président et aux membres du Comité des relations
industrielles de la Chambre des communes,
Ottawa, Canada.

MESSIEURS:—En réponse à votre télégramme du 25 juin, je désire, au nom de l'Association canadienne de construction, vous remercier de votre invitation à formuler des observations sur le Bill 338, Loi visant les enquêtes et la conciliation en matière de différends du travail et pourvoyant au règlement de ces différends.

Dans des mémoires antérieurs au ministre du Travail relatifs au décret ministériel C.P. 1003 et à un avant-projet antérieur de la présente législation, notre Association a insisté sur trois points qu'elle tient pour essentiels à des relations ouvrières heureuses. Ce sont:—

- (1) L'accord mutuel est la base de l'accord réel. Donc les dispositions relatives à la sécurité syndicale, telles que l'atelier fermé et la retenue syndicale devraient résulter de libres négociations et non de la contrainte par la loi.
- (2) L'agent négociateur devrait représenter la majorité très nette des employés de l'atelier pour lequel il y a lieu de négocier.
- (3) La responsabilité de l'observance de la loi du travail devrait incomber également aux patrons et aux employés.

Il est apparent que le Bill 338 a pour objet d'incorporer les deux premiers de ces principes et que, relativement au troisième, il va plus loin que la législation antérieure. De ce point de vue et comme législation progressive, il est louable. Par ailleurs il est une question à laquelle on devrait s'arrêter sérieusement. Pour établir dans une plus large mesure la responsabilité des syndicats ouvriers, n'y aurait-il pas lieu de les constituer civilement?

Conformément à la pratique bien établie dans l'industrie de la construction, les conventions sont signées par les associations patronales et les syndicats ouvriers de localités. Ce ne sont pas des organismes nationaux. Donc la loi ne s'appliquera à cette industrie que dans les provinces qui ont légiféré à cet effet.

Les rapports existant au Canada, depuis 40 ans entre les patrons et les adhérents des syndicats d'ouvriers spécialisés ont été très heureux. Les grèves, dans cette industrie, ont été relativement peu nombreuses. C'est un hommage à rendre aux patrons aussi bien qu'aux ouvriers de l'industrie de la construction que pendant la guerre et depuis, il y eut peu de recours aux dispositions du décret C.P. 1003. Si des provinces décident de donner suite aux dispositions du Bill 338, nous estimons que cette législation contient les principes de base sur lesquels peuvent s'établir de saines relations du travail. A la lumière du fonctionnement de la loi, on pourra être amené à la modifier de temps à autre.

L'Association est en faveur de l'uniformité nationale de la législation du travail de cette sorte. Dans le cas où certaines provinces édicteraient des lois visant à établir cette uniformité, nous estimons que les associations patronales et les syndicats ouvriers intéressés devraient être entendus au préalable. Leurs observations porteraient sur les conditions locales. Ces observations pourraient indiquer l'utilité d'amendements, ou de la revision de questions de détail, sans porter atteinte à l'uniformité fondamentale de la loi.

Dans les circonstances nous estimons que ce mémoire servira votre but et que nous ne serions pas justifiés de prendre votre temps précieux, par des observations formulées de vive voix.

Respectueusement soumis.

Le gérant général,

R. S. JOHNSON,

l'Association canadienne de la Construction.

Je suggère que ce mémoire soit incorporé au compte rendu au lieu d'y être ajouté comme appendice. Des copies en seront distribuées en temps utile.

J'ai aussi, ce matin, un mémoire d'une page de la *Shareholders' Institute of Canada*, l'Institut de Toronto. Je n'ai aucune idée de ceux ou de quoi il représente, mais le mémoire a trait à ce bill et je suggère qu'on le publie sous la rubrique des appendices.

M. MACINNIS: En quoi le bill les intéresse-t-il? Je ne crois pas que nous devrions annexer au procès-verbal tous les mémoires qui nous parviennent.

L'hon. M. MITCHELL: Puis-je faire une suggestion? Si vous ajoutez au procès-verbal les observations et les mémoires de tous ceux qui croient pouvoir corriger les lois du travail du pays, il sera considérable. Je crois que nous avons décidé de ne nous occuper que des organismes nationaux.

M. MACINNIS: Je propose que ce mémoire reste sur la table jusqu'à la prochaine séance du comité du programme.

Le VICE-PRÉSIDENT: Très bien.

Nous avons, ce matin, l'intention de poursuivre l'audition de M. Conroy. Plusieurs membres du Comité m'ont fait observer que tant que le deuxième appendice n'aura pas été déposé, nous ne serons pas en mesure de procéder à un interrogatoire. En conséquence je suggère au Comité que nous ne procédions pas ce matin à l'audition de M. Conroy. J'ai indiqué à M. Conroy que nous ne poursuivrions probablement pas son interrogatoire, mais que nous continuerions l'audition des autres mémoires jusqu'à ce que son mémoire, qui est le second, ait été déposé.

Maintenant nous allons entendre le Congrès des métiers et du travail et ensuite la Fédération canadienne du travail. Nous entendrons cet après-midi la Chambre canadienne de commerce et l'Association des manufacturiers canadiens. Mercredi nous entendrons l'Association des chemins de fer du Canada et la Fraternité législative mixte. Nous avons aussi à entendre la Fédération canadienne catholique du travail, mais nous n'avons pas reçu sa réponse.

Je vais maintenant appeler M. Bengough.

M. Percy R. Bengough, Président du congrès des métiers et du travail du Canada, est appelé.

Le TÉMOIN: Monsieur le président, messieurs, nous vous remercions de l'occasion offerte de comparaître devant vous aujourd'hui pour exposer les vues du Congrès des métiers et du travail du Canada relativement au Bill 338, Loi visant les enquêtes et la conciliation en matière de différends du travail et pourvoyant au règlement de ces différends.

Ci-joint copie d'une circulaire expédiée par la poste, le 1er décembre 1946, aux cinquante-trois conseils des métiers et du travail, aux quelques trois mille syndicats internationaux, nationaux ou à chartes directes affiliés au Congrès.

A noter que cette circulaire a pour objet l'établissement d'un code national du travail sur les principes de base du décret ministériel C.P. 1003, comportant certaines modifications.

A l'époque de la publication de cette circulaire les gouvernements des provinces n'avaient pas pris position sur la création d'un code national du travail. Depuis lors, plusieurs gouvernements des provinces ont pris nettement position sur la question et ont édicté des lois qui reconnaissent plus ou moins le droit des travailleurs à s'organiser, à négocier collectivement par l'entremise d'un organisme et des représentants de leur propre choix.

Telle étant la situation nous devons juger les dispositions du Bill 338 à la lumière des faits tels qu'ils existent et non à celle des faits tels que nous voudrions qu'ils soient. Dans cet esprit nous ne condamnons pas le Bill 338, à raison de son application restreinte à l'ancien champ d'action de la Loi des enquêtes en matière de différends industriels de 1907. Nous aurions de beaucoup préféré un code d'envergure nationale. Mais il n'est pas encore de la juridiction du gouvernement du Dominion de faire droit à nos exigences sous ce rapport. Nous acceptons le Bill 338 comme un pas dans la bonne direction. C'est notre opinion, réflexion faite, que le Bill 338 retient les principes de base du décret

ministériel C.P. 1003 en ce qu'il établit le droit des travailleurs à se constituer en syndicat de leur propre choix et qu'il interdit au patron d'intervenir dans l'exercice de ce droit.

Le Bill 338 fait honnêtement droit aux autres modifications demandées au décret ministériel C.P. 1003, indiquées à la circulaire ci-jointe.

Pour votre information, nous joignons en outre à notre mémoire une copie d'un communiqué à la presse, du 19 juin 1947, expédié par la poste à nos organismes provinciaux, aux conseils des métiers et du travail et à nos représentants en général. C'est l'exposé des vues du Congrès des métiers et du travail du Canada sur les diverses clauses d'intérêt particulier pour les milliers de travailleurs syndiqués affiliés au Congrès des métiers et du travail du Canada.

Nous n'estimons pas qu'il soit nécessaire de nous étendre sur ces questions, plus que nous ne le faisons dans l'exposé suivant:

Article 32, paragraphe 8 du Bill 338:—Cet article se trouvait dans la Loi des enquêtes en matière de différends industriels, 1907. Sa valeur a été démontrée au cours de plusieurs années. Les intéressés comparaissant devant le conseil étaient au fait de l'industrie. Leur but était d'en arriver à un règlement du litige. Pour traiter la question pendante ils se plaçaient du point de vue bon sens et humain. Mais les objectifs du décret C.P. 1003 étaient longs à atteindre. On les perdait parfois de vue dans la confusion des discussions juridiques sur l'esprit de la Loi. Et ce que le conseil avait pour fonction d'éclaircir était ainsi embrouillé. Le Conseil des métiers et du travail tient la fraternité des avocats en très haute estime. Nous lui donnons crédit des forts syndicats, des ateliers fermés qu'elle a créés et qu'elle maintient, mais nous croyons que la formation professionnelle de l'avocat est plus nuisible qu'utile dans le domaine des relations ouvrières.

L'article 8 a pour objet de reconnaître les ouvriers d'un métier ou d'un groupe de travailleurs techniques spécialisés qui ainsi se distinguent de l'ensemble des travailleurs et qui sont membres d'un syndicat de leur métier. Dans certains syndicats on est apparemment sous l'impression que cette disposition est une menace à ces organismes. Le fait n'en demeure pas moins que depuis dix ans, une disposition analogue existe dans la Loi de la Colombie-Britannique relative au droit des travailleurs de s'organiser et qui pourvoit à la conciliation et à l'arbitrage des différends du travail. Le fonctionnement de cette loi n'a pas été une entrave pour les organismes du travail industriel et il a été à l'avantage des syndicats de métier.

A la lumière de ce qui précède nous sommes prêts à accepter les dispositions actuelles du Bill 338. Nous nous rendons compte que c'est une législation contentieuse. Il serait impossible d'établir une loi de la portée du Bill 338 qui contente tous les intéressés, pour ne rien dire du grand nombre qui ne tombe pas sous le coup de la Loi, mais qui la condamne avec énergie cependant. Nous estimons que le Bill 338 est un grand pas dans la bonne voie. Nous avons confiance qu'il deviendra loi au cours de la session. Son succès ou sa faillite dépendra dans une large mesure de son administration. On y trouvera sans doute des points faibles. Le Congrès des métiers et du travail du Canada, en cette occurrence n'hésitera pas à demander les amendements nécessaires. Pour le moment, au nom du Congrès des métiers et du travail du Canada, nous estimons que le Bill 338 mérite de revêtir la forme d'une loi.

Le président,

PERCY R. BENGOUGH.

Le secrétaire-trésorier,

JOHN W. BUCKLEY.

LE CONGRÈS DES MÉTIERS ET
DU TRAVAIL DU CANADA

Au nom du Conseil exécutif.

Dois-je donner lecture des pièces annexées au mémoire?

Le VICE-PRÉSIDENT: Oui, lisez-les.

La première à laquelle j'ai référé fut expédiée aux dirigeants et à tous les organismes affiliés au Congrès des métiers et du travail du Canada, le 12 décembre 1946.

Ottawa, Ontario,

le 12 décembre 1946.

Aux dirigeants
et à tous les organismes affiliés
au Congrès des métiers et du
travail du Canada.

Salutations: L'accession des travailleurs aux emplois et à la sécurité c'est le maintien et l'amélioration, quand c'est nécessaire, des lois du travail qui protègent leurs droits et leur ouvrent la voie à l'avancement. Le décret ministériel C.P. 1003 qui fut rendu en vertu de la Loi des Mesures de Guerre de 1944, était de cette catégorie. Dès les premiers jours de 1947 le décret C.P. 1003 ne s'appliquera plus. Par quoi sera-t-il remplacé? Telle est la question qui se pose au travail syndiqué.

Un effort total de guerre exigeait un code national du travail. L'effort du temps de paix l'exige également. Pendant des années le Congrès des métiers et du travail du Canada et ses organismes affiliés ont combattu pour une loi fédérale qui comporterait pour les travailleurs le droit de se syndiquer et de négocier collectivement par l'entremise d'un syndicat ouvrier de leur choix. Cette législation ne devait pas être constituée de pièces et de morceaux par des lois de provinces, mais former un code national du travail pour tous les Canadiens.

Si nous voulons avoir un code national du travail, le moment de l'action concertée est arrivé. Tous les conseils et les syndicats affiliés doivent maintenant se mettre en branle. Ils doivent tenir des réunions spéciales pour discuter et étudier cette importante question. Des comités doivent être constitués pour étudier le sujet à fond. Les gouvernements provinciaux doivent être pressentis. On devra leur bien faire comprendre la nécessité d'en arriver à un accord avec le gouvernement du Dominion sur l'établissement d'un code national du travail. Donner son adhésion à un code national du travail n'entraîne pas nécessairement une province ayant une meilleure législation ouvrière du travail à l'abandonner.

Dans l'éditorial de son édition de novembre, le *Journal* du Congrès des métiers et du travail exposait plus au long la question. "Besoin d'un Code National du Travail." Les principes fondamentaux du décret C.P. 1003 doivent être retenus dans le code du travail en y apportant les modifications suivantes:

Les syndicats formés par les Compagnies doivent être définitivement interdits.

Le syndicat intéressé doit être nommé agent négociateur, non des particuliers.

Lorsque, en vertu d'un accord, on exige que tous les employés d'un patron ou d'un organisme de patrons fassent partie d'un syndicat ouvrier désigné, la loi ne devrait pas comporter de disposition tendant à les en empêcher.

Dans tous les cas où employeurs et employés en sont arrivés à un accord, il ne devrait pas y avoir d'intervention pour en modifier les dispositions.

L'ordonnance qui exige que 51 pour cent des employés doivent voter pour le syndicat doit se lire: "51 pour cent des votes exprimés," tout comme dans toutes les élections démocratiques.

Une définition plus exacte de qui doit être exclu de l'agence négociatrice est aussi exigée. Ainsi on fera obstacle à la procédure du passé qui consistait à en exclure des milliers d'employés de bonne foi sous prétexte qu'ils étaient employés à titre confidentiel et ne tombaient pas sous le coup de la Loi.

Le travail syndiqué croit en l'unité nationale. Vous devez faire bien comprendre à vos députés de la Chambre du Dominion et à ceux des assemblées législatives provinciales l'importance d'un code du travail du point de vue des intérêts du prolétariat et de la paix et de l'harmonie industrielle.

Votre coopération totale est nécessaire.

Fraternellement vôtre,

(Signé) PERCY R. BENGOUGH,
président.

Au nom du Conseil Exécutif,
le Congrès des métiers et du travail du Canada.

L'autre document auquel j'ai référé est une note à la presse qui fut aussi disséminée. Elle se lit comme suit:—

Le Congrès des métiers et du travail du Canada croit que des lois ouvrières et des lois sociales uniformes pour le Dominion constituent l'un des premiers pas vers l'unité nationale. Naturellement nous préférons de beaucoup un code national du travail et nous continuerons nos efforts pour l'obtenir.

Le Bill 338, Loi visant les enquêtes et la conciliation en matière de différends du Travail et pourvoyant au règlement de ces différends qui a subi sa première lecture à la Chambre le 17 juin 1947, ne répond pas à ces exigences. Il ne s'applique qu'aux industries et aux entreprises d'un caractère interprovincial et aux travaux définis par le Parlement du Canada comme d'intérêt général ou de l'intérêt de deux ou plusieurs provinces et qui ne tombent pas sous l'autorité législative d'une province quelconque.

A raison de cette application limitée le régime sous lequel se trouve la grande majorité des travailleurs canadiens est laissé à la merci des provinces. On doit toutefois reconnaître que cette limitation n'est pas imputable au Dominion, mais aux gouvernements de provinces qui veulent conserver leur autonomie d'autrefois, même en présence des méthodes modernes et des besoins de l'économie canadienne. Ceci étant donné, le Congrès doit juger le bill 338 à sa valeur et du point de vue de la réalisation de nos demandes d'inclusions et de suppressions.

Premièrement nous avons demandé que les principes fondamentaux du décret C.P. 1003 fussent retenus dans le code de travail du Dominion. Le Bill 338 fait droit à cette demande, par des améliorations.

Nous avons demandé que les syndicats constitués par les compagnies fussent nettement interdits. L'article 4, paragraphes 1, 2 et 3, tout en ne les interdisant pas nettement, rend certainement leur existence incertaine, la reconnaissance de leur existence difficile ainsi que leur fonctionnement.

Nous soutenons que le syndicat intéressé et non des individus, devrait être désigné agent négociateur. Le Bill 338, article 7 et autres fait complètement droit à cette exigence.

L'article 8 qui protège les métiers ou les groupes spécialisés, est à la fois motivé et nécessaire.

Le Congrès demande aussi que là où les ouvriers d'un patron ou d'un organisme patronal sont tenus en vertu d'un accord de faire partie de tel syndicat, la loi ne devrait pas comporter de dispositions qui tendent à les en

empêcher. Le paragraphe 1 de l'article 6, fait droit à notre demande à ce sujet. Toutefois le paragraphe 2, du même article en est en quelque sorte la négation et devrait être éliminé.

Nous demandons que dans tous les cas où le patron et les ouvriers sont d'accord il n'y ait pas d'intervention pour empêcher la conclusion d'un accord, non plus que pour les empêcher de modifier les dispositions d'un accord existant. Le paragraphe 2 de l'article 20, fait droit à cette exigence.

Nous avons protesté contre l'ancienne disposition du décret ministériel C.P. 1003 qui exige que 51 p. 100 des ouvriers votent pour le syndicat. Nous avons insisté pour qu'il se lise comme suit: "51 p. 100 des votes exprimés", ainsi que d'usage dans toutes les élections démocratiques. L'article 9 est une amélioration très nette en ce sens et fait droit à nos désirs.

Nous avons aussi demandé une définition du terme "employé" et de quoi les employés doivent être exclus. Nous avons demandé que seuls les employés, consultés sur des questions de politique du travail des patrons, fussent tenus pour des employés confidentiels. La Partie I élucide ce point de manière satisfaisante.

Nous désirons louer le gouvernement d'avoir inclus le paragraphe 8 de l'article 32 dans le bill 338. Il incorpore au bill une disposition de la loi primitive des enquêtes en matière de différends industriels qui dissuade du recours général aux avocats. Cette disposition a facilité dans une grande mesure la conclusion d'accords définitifs par application de la Loi des enquêtes en matière de différends industriels. L'absence de cette disposition avait eu le décourageant résultat de prolonger indéfiniment les audiences sous le régime du décret C.P. 1003. Le reste du bill constitue une amélioration marquée par comparaison au décret C.P. 1003.

Nous sommes bien persuadés que le bill 338 vaut d'être soutenu. Il est fort possible que des points faibles se révéleront à l'usage et que des modifications s'imposeront. Sa valeur dépend en grande partie de son administration. Ce congrès a constaté par expérience qu'une loi médiocre sympathiquement administrée s'est souvent révélé préférable à une bonne loi administrée de façon hostile.

Le fait que le conseil d'administration ne dépassera pas huit membres et sera composé, à titre égal, de représentants des ouvriers et des patrons, le président étant un représentant du gouvernement, est en soi une bonne disposition. Les dispositions qui pourvoient à la constitution de commissions d'arbitrage est conforme à une procédure qui s'est révélée bonne à l'usage. Ces commissions se composent de mandataires des parties au différend, lesquels désignent un président. Dans l'éventualité d'un désaccord, le ministre désigne le président.

Le conseil exécutif du Congrès des métiers et du travail du Canada, après étude de toutes les dispositions du bill 338 et pour les motifs énoncés ci-dessus, loue le gouvernement de l'avoir présenté. Il émet le vœu que toutes les provinces passent des lois d'une égale valeur.

(Signé) PERCY R. BENGOUGH,
Président.

Au nom du conseil exécutif
et pour le
Congrès des métiers et du
Travail du Canada.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs vous avez entendu la communication. Désirez-vous interroger M. Bengough sur une partie quelconque du mémoire? Il est à votre disposition.

L'hon. M. Mitchell:

D. A combien de membres de votre organisme s'applique le Bill? Dans quelle mesure le Bill s'applique-t-il aux organisations affiliées au Conseil des métiers et du travail du Canada, dont il est question dans le mémoire?

M. LOCKHART: J'allais demander combien de membres des syndicats ouvriers il représente.

Le TÉMOIN: Haut la main, je ne saurais vous donner ces précisions. Bien entendu le nombre de nos adhérents qui tombent sous le coup du Bill est considérable. Nous espérons que les travailleurs du Conseil des ports et d'autres services dont, de certains points, de vue le cas est douteux, seront inclus. Il y a ensuite les cheminots et les travailleurs des utilités publiques. Leur nombre est énorme. Je pourrais vous donner ces chiffres, mais je ne les ai pas sous la main.

M. LOCKHART: Vous n'avez pas le nombre approximatif des adhérents des syndicats que vous représentez, à deux ou trois mille près? Ce serait suffisant.

Le VICE-PRÉSIDENT: Hasardez une conjecture.

Le TÉMOIN: Disons de 90,000 à 100,000.

M. Lockhart:

D. Tel serait le nombre d'adhérents que votre organisme représente?—R. Je puis me tromper en plus ou en moins.

M. Timmins:

D. Vous voulez dire le nombre de travailleurs relatifs au bill?—R. Je parle de ceux qui tomberaient sous le coup du bill.

M. MACINNIS: Puis-je demander au ministre s'il est renseigné sur le nombre d'individus et le nombre de syndicats intéressés ici?

L'hon. M. MITCHELL: De syndicats ouvriers comme tels ou de syndicats ouvriers possibles?

M. MACINNIS: De travailleurs.

L'hon. M. MITCHELL: A peu près un quart de million.

M. MacInnis:

D. J'ai écouté avec attention la lecture du mémoire et du communiqué à la presse qui est conçu en termes à peu près identiques. Quant au document antérieur à la lettre expédiée le 12 décembre 1946 aux affiliés au Congrès des métiers et du travail, il m'apparaît qu'il indique que le bill est loin de répondre à vos désirs.—R. En ce sens qu'il ne constitue pas un code national?

D. En ce sens qu'il ne constitue pas un code national et pour différentes choses qui ne s'y trouvent point.—R. La principale objection vient du fait qu'il n'est pas un code national. Nous avons étudié la question d'assez près. C'est une question sur laquelle vous devez amener les gouvernements provinciaux à prendre une décision. Depuis lors plusieurs gouvernements provinciaux ont édicté des lois, quelques-unes meilleures, plusieurs pires.

M. Homuth:

D. A mon titre de profane peut-être serai-je plus excusable de poser cette question que ne le serait l'un des avocats qui sont autour de la table. Vous avez donné une attention considérable au paragraphe 8 de l'article 32, relative au recours aux avocats. Ainsi que vous le savez cette clause n'exclut pas les avocats pourvu que les intéressés au différend soient d'accord.

M. MACINNIS: Et la commission?

M. Homuth:

D. Oui, la commission a le dernier mot. Voudriez-vous vous expliquer davantage sur votre déclaration relativement aux avocats et nous donner quelques éclaircissements sur les résultats qu'ont donné leur emploi.—R. L'ancienne Loi des enquêtes en matière de différends industriels contenait une disposition analogue à celle que l'on trouve dans le bill, à l'effet que si l'un des intéressés s'y opposait le recours aux avocats serait interdit. C'est en somme la disposition que nous avons ici. Il fut constaté à l'usage que c'est l'une des meilleures dispositions du bill. Le cas n'est pas unique, devrais-je dire, de tenir le barreau hors la loi du travail. Effectivement, il est tenu hors la loi des accidents du travail. Les avocats occupaient autrefois dans ces causes. Mais après le règlement d'une affaire, après la fixation de l'indemnité, nous en étions à nous demander qui avait été blessé ou accidenté. Il a fallu légiférer en vue de les exclure pour que l'accidenté touche une part de l'indemnité au lieu de la donner tout entière au médecin et à l'avocat. Tel fut son objet. A l'usage cette mesure s'est révélée avantageuse. Nous avons constaté et ce fut démontré sous le régime du décret C.P. 1003, qu'un avocat ne peut venir plaider pour en arriver au point où l'on négocie un compromis, car son but est d'abord de gagner la cause pour laquelle on l'a retenu. Je ne dis pas que ceci résulte autant de son désir de ralentir la marche de l'affaire pour toucher de plus forts honoraires que de sa volonté d'avoir gain de cause. Alors il s'ingénie à fendre les cheveux en quatre et à faire valoir des arguments dans le but de gagner. Nous avons constaté que les principaux intéressés au litige, soit les patrons et les ouvriers, étaient un peu plus souples et moins convaincus qu'ils avaient une cause à gagner ou leur réputation à perdre. Les uns et les autres désirent retourner au travail, remettre la besogne en marche. C'est pourquoi le décret C.P. 1003 donna de meilleurs résultats à l'usage. Tout ce que nous demandons c'est que la disposition de l'ancienne Loi des enquêtes en matière de différends industriels, qui a donné satisfaction pendant des années, et qui n'a jamais été discutée, figure dans ce Bill.

Le vice-président:

D. Savez-vous que depuis 1944, sous le régime du décret C.P. 1003, la commission n'a pas interdit aux avocats d'occuper devant elle et que depuis ils ont occupé sans opposition? Le savez-vous?—R. C'est ce qui motive notre objection.

D. Vous le savez?—R. Oui.

D. Vous savez en plus que dans les écoles de droit du pays, l'enseignement comporte un cours de législation du travail et que dans les universités...

M. HOMUTH: Voulez-vous élever la voix?

Le VICE-PRÉSIDENT: Il vaudrait mieux que vous parliez plus haut.

M. MACINNIS: C'est à vous qu'il s'adresse.

Le vice-président:

D. Vous savez que dans les écoles de droit du pays et dans les universités on enseigne la législation du travail aux avocats et aux étudiants?—R. Oui.

D. Vous avez ensuite parlé de quelques-uns de vos travailleurs qui relèvent du Conseil des ports nationaux. Vous estimez que, sous le régime de la Loi, ils peuvent bien en être exclus?—R. Il y a une possibilité, mais, actuellement, je crois que l'opinion générale incline à ce qu'ils soient exclus.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je viens de dire qu'ils peuvent bien être inclus en vertu de l'article 54.

M. MacInnis:

D. Ce que vous dites au sujet du Conseil des ports nationaux s'appliquerait à toutes les compagnies de la Couronne qui ont à leur emploi vos travailleurs. Croyez-vous qu'ils devraient être inclus?—R. Oui. Il serait préférable, sans aucune doute, qu'il soit nettement précisé qu'ils seront inclus.

M. Timmins:

D. Je présume que si vous comparaissiez vous-même pour un syndicat ouvrier, au sujet d'une question à l'étude, vous vous considéreriez vous-même, comme un travailleur, un expert en questions ouvrières?—R. Non, je ne le dirais pas.

D. Pouvons-nous supposer que vous ne tiendriez pas pour injuste le fait qu'une petite firme ou un petit groupe de patrons, se fasse représenter par un expert? Ne considéreriez-vous pas cela comme équitable?—R. Pour les petites firmes il n'y en a pas beaucoup qui tomberaient sous le coup de ce bill, tel qu'il est maintenant.

D. Je vous demande s'il est équitable qu'un groupe soit représenté par des organisateurs du travail, qui sont des experts.—R. Je n'ai jamais admis qu'ils le soient. Vous m'avez demandé si j'étais un expert et je vous ai dit que non.

D. Sans faire de personnalité à ce sujet, nous admettons tous que vous en êtes un. N'est-il pas vrai, d'autre part, puisque les problèmes du travail grandissent dans l'intérêt public, qu'il est de l'intérêt général que les deux parties soient représentées par des experts. Ainsi que le président vient de le signaler, les écoles de droit du Dominion concentrent, développent leur effort sur la législation ouvrière de sorte que les avocats deviennent, comparativement, aussi experts en questions du travail, que les organisateurs du travail syndiqué peuvent l'être. Voyez-vous pourquoi ces représentants en puissance du travail qui sont avocats n'occuperaient pas au même titre que vous ou vos associés?—R. Je crois que le barreau se fait une idée fausse. Cette législation a pour objet le règlement des différends du travail. Il semble que les avocats croient que son objet est de fournir du travail. Elle n'est pas de cette catégorie.

D. Je parle ici pour moi-même. Je me souviens que des firmes, à l'emploi desquelles j'ai été des années, n'avaient aucun désaccord avec la main-d'œuvre et n'avaient aucune expérience des différends qu'ils entraînent. Ne croyez-vous pas que sous le régime d'une loi aussi compréhensive que celle-ci, qu'elles n'auraient pas dû avoir le bénéfice d'être assistées d'un aviseur d'expérience advenant un différend?—R. Eh bien, la Loi étant ce qu'elle est et si la partie opposée n'y voit pas d'inconvénient elles pourraient y recourir. Sous l'ancienne Loi des enquêtes en matière de différends industriels, les avocats n'étaient pas toujours exclus. Parfois ils étaient acceptés. Mais si l'autre partie s'y opposait, ils étaient exclus. Que les avocats veulent-ils de plus?

M. MacInnis:

D. M. Timmins vous a demandé, je crois, si vous comparâtriez, comme représentant du travail, devant une commission. Il a insinué que la question en litige ne vous serait pas étrangère. Auriez-vous objection à ce que le secrétaire de la Chambre canadienne de commerce ou le secrétaire de l'Association des manufacturiers canadiens comparaissent pour un patron dans un différend du travail?—R. Non, aucune.

D. Ainsi ne seraient-elles pas mises sur le même pied que votre organisme?—R. Il me semble que nous les avons alors que je faisais du travail pour vous.

M. Ross:

D. Vous opposeriez-vous à ce que la Chambre de commerce soit représentée par un avocat?

Le VICE-PRÉSIDENT: C'est possible, il le pourrait s'il le voulait. Vous savez que le président du conseil national du travail en temps de guerre est un très estimable avocat. En êtes vous content?

Le TÉMOIN: Oui, je le suppose.

M. Merritt:

D. Je voudrais poser une question à M. Bengough. En réponse à une question de M. Homuth, je crois, il a dit, qu'il était avantageux que les principaux intéressés à un différend assistent aux négociations et à la condition. Cet argument n'est pas sans force. J'attire votre attention sur le fait que le paragraphe 8 de l'article 32 n'exige pas que les principaux intéressés à un différend dirigent la conciliation. Il exige simplement que n'importe qui la dirige, sauf des avocats. Allez-vous créer des avocats d'un nouveau genre que vous appellerez aviseurs des relations industrielles ou quelque chose d'approchant? Il peut y avoir quelqu'un qui n'est pas du Barreau ou qui peut en avoir été rayé; il se peut qu'il soit parfaitement au courant de la loi; il peut aller à Osgoode Hall et y suivre les cours, dont le président a parlé, dans le but d'exercer la profession d'avocat sous le titre d'aviseur des relations industrielles. Il peut avoir toute la perversité, toutes les faiblesses d'un avocat. Il peut en avoir aussi l'habileté, mais simplement parce qu'il ne fait pas partie du Barreau, vous ne formulez aucune objection contre lui. Vous pouvez même en avoir d'autres, sans formation juridique, mais dont le métier est de représenter des firmes ou des syndicats ouvriers en procédure de conciliation. Ils auront le même intérêt à avoir gain de cause, pour me servir de vos propres termes, que l'avocat peut avoir.

Je vous signale que par cet article vous ne tendez pas vers le but idéal que vous avez indiqué: que les négociations doivent se poursuivre entre les intéressés. Avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?—R. Je ne puis que répéter ce que j'ai dit: à l'usage cette disposition de l'ancienne Loi des enquêtes en matière de différends industriels, s'est révélée, pendant des années, très satisfaisante. Une clause au libellé identique se trouvait dans cette loi. Elle a été supprimée de la loi des enquêtes en matière de différends industriels de 1947. Elle donnait de très bons résultats. Je puis difficilement être d'accord avec vous lorsque vous dites que si nous avions un avocat, nous ne nous opposerions pas à celui qui ne faisait pas partie du syndicat. Sur ce point nous formulerions une objection générale de principe.

D. Vous pourriez vous y opposer, mais l'article ne lui interdirait pas de comparaître. Si l'une des parties insistait pour qu'il occupe, pourriez-vous l'en empêcher?—R. Nous refuserions de procéder. Nous ne favoriserions certainement pas des avocats non syndiqués.

Le vice-président:

D. A raison du fait que vous nous reconnaissez comme un syndicat et un atelier fermé vous ne voudriez pas, n'est-ce pas, faire une grève de juridiction?—R. Ils en ont commencé contre nous, plusieurs fois. Depuis combien d'années la Loi des enquêtes en matière de différends industriels est-elle appliquée?

D. 1907.—R. Au cours de cette période, cette particularité n'a jamais causé un seul ennui. Je ne vois pas qu'elle puisse en causer.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je ne suis pas entièrement d'accord avec vous. Ce n'était pas une particularité parce que, à l'époque, la législation ouvrière n'en était pas une. De nos jours la législation ouvrière est une particularité très nette. Certains sont des experts en législation ouvrière, certains sont très compétents, certains en font l'objet d'une étude particulière. Il semble que les experts en cette matière devraient pouvoir occuper pour ceux qui le désirent. C'est tout.

M. Timmins:

D. Puis-je poser une question de plus? Deux experts en présence n'arriveraient-ils pas beaucoup plus vite au résultat espéré par leurs mandats respectifs que n'y arriveraient un expert d'un côté et un non-expert de l'autre?

L'hon. M. MITCHELL: L'ennui c'est que vous avez trop d'experts et pas assez de bon sens.

Le TÉMOIN: Je désire faire une mise au point—c'est encore une conjecture—mais le secrétaire Buckley affirme que je faisais erreur dans mes chiffres au sujet des 150,000 adhérents qui tomberont sous le coup de cette législation.

M. HOMUTH: 150,000 seraient sous son régime?

Le VICE-PRÉSIDENT: Plutôt 100,000.

M. Johnson:

D. Vous admettez, je crois, que cette mesure dans son ensemble devrait devenir loi?—R. Oui.

D. Etes-vous d'avis que cette législation, telle qu'elle est, bien que certaines de ses dispositions soient à modifier, devrait être approuvée par le Comité et devenir loi au cours de la prochaine session du Parlement? Le syndicat ouvrier alors n'aurait plus qu'à s'adresser aux gouvernements des provinces dont les lois ne répondent pas à ses exigences pour en obtenir qu'ils les modifient de manière à les coordonner avec la législation fédérale, n'est-ce pas?—R. C'est ce qu'ils ont tenté de faire, mais ils n'ont pas jusqu'ici obtenu des résultats très sensibles.

D. Mon argument est celui-ci. Plutôt que les divers organismes syndiqués s'efforcent de modifier cette législation, mieux vaudrait qu'ils concentrent leur effort sur les gouvernements provinciaux pour les amener à modifier leur législation ouvrière. Après tout, la législation proposée est plus ou moins une législation d'autorisation dont relèveraient les provinces?—R. A mon avis, certaines provinces ont une meilleure législation que celle-ci. Nous ne nous objecterions pas à ce que les lois les plus médiocres soient élevées au niveau de celle-ci.

D. Je n'insinue pas que les syndicats s'efforcent d'abaisser le niveau de la législation ouvrière des provinces, mais qu'ils devraient négocier plus efficacement avec les gouvernements provinciaux dont la législation ouvrière n'est pas au point. La lutte devrait être dirigée dans ce domaine-là plutôt qu'ici. N'est-ce pas votre avis?—R. Nous combattons partout où nous voulons obtenir quelque modification.

D. Je crains de ne m'être pas exprimé clairement. En principe, n'êtes-vous pas favorable au bill?—R. En effet. Nous déclarons que c'est un bon départ.

D. Certaines provinces sont très arriérées?—R. Oui. Nous élèverions leur législation au niveau de celle-ci.

D. Vous élèveriez le niveau de la législation de ces provinces au niveau minimum de celle-ci?—R. Exactement.

D. Que pensez-vous de la modification de la Loi de l'Amérique Britannique du Nord pour rendre cette législation plus efficace? Croyez-vous que ce soit nécessaire?—R. Nous désirons nettement l'avoir. Le Congrès des métiers et du travail du Canada est d'avis qu'une législation sociale et ouvrière est indispensable. C'est la seule voie qui permette d'arriver à l'unification du pays.

D. En modifiant l'Acte de l'Amérique britannique du Nord, votre but serait de faire de cette Loi un code national du travail?—R. Exactement.

D. Seriez-vous d'avis d'exclure une province quelconque, disons le Québec?—R. Exclure une province quelconque?

D. Oui. Si vous modifiez la Loi de l'Amérique britannique du Nord pour faire de la loi en question un code national du travail, serez-vous d'avis d'amener le Québec de même que les autres provinces sous le régime du bill?—

R. Si nous avons un code national, notre intention serait bien arrêtée. Nous allons même plus loin. J'ignore si nous sommes convaincus de la nécessité d'avoir un Acte de l'Amérique britannique du Nord. Nous la considérons comme une loi vétuste qui ne répond plus aux nécessités et aux exigences modernes.

M. MacInnis:

D. Monsieur Bengough, un argument de M. Johnston mérite d'être mis au point. Il a dit que cette mesure constituait une législation d'autorisation dont les provinces pourraient relever, comme elles relèvent du régime de la Loi des pensions de vieillesse. A votre avis, ce bill ne constitue-t-il pas une législation d'autorisation?

M. JOHNSTON: J'ai dit qu'il l'est en fait.

M. MACINNIS: En fait, il ne l'est pas. C'est un bill spécial qui porte sur une catégorie de travailleurs qui tombent sous la juridiction du Dominion. A mon avis, ce n'est rien de plus.

L'hon. M. MITCHELL: Il constitue un bon exemple que les provinces qui n'ont pas de législation ouvrière pourraient suivre.

M. MACINNIS: Les provinces pourraient s'inspirer de son principe. Avez-vous quelque chose à dire sur le temps qu'il faut à un syndicat ouvrier, sous le régime de cette législation, pour prendre un vote de grève? Approximativement, je pense qu'il faut trois mois. Avez-vous des commentaires à faire à ce sujet?

Le TÉMOIN: Je ne crois pas que nous ayons à nous y opposer. Pour autant qu'ils s'agisse de votes de grève, l'ancienne Loi comme le Bill sont souvent très embarrassants. On doit les prendre avant de commencer.

M. MacInnis:

D. Avant de procéder?—R. En certains cas cela peut sembler un délai trop long. Mais si l'organisme n'est pas assez fort pour subir 70 jours environ de conciliation, il ne serait pas très fort non plus dans l'éventualité d'une grève prolongée. On peut faire valoir le pour et le contre. Mais le délai est un peu long. Nous préférerions qu'il soit un peu plus court. Mais si de deux maux il faut prendre le moindre, nous l'accepterions tel quel.

D. Diriez-vous que, dans un différend du travail, la manière expéditive est bonne en soi?—R. Si le délai était raccourci cela vaudrait mieux.

D. Permettez-moi de vous poser encore une question. Vous avez indiqué que certaines provinces ont une législation meilleure que celle-ci et que la législation de certaines lui est inférieure. Consentiriez-vous à nous indiquer quelles provinces ont une meilleure législation?—R. Bien, la province de Saskatchewan a une meilleure législation.

M. Johnston:

D. Au sujet de ce que j'ai avancé il y a un moment: à la page 25 du bill, on lit en marge, "où la législation de province est uniforme". Le paragraphe (1) de l'article 62, se lit comme suit:

Lorsque la législation édictée par la législature d'une province et la Partie I de la présente loi sont sensiblement uniformes, le ministre du Travail peut, au nom du gouvernement du Canada et avec l'approbation du gouverneur en conseil, conclure un accord avec le gouvernement de la province en vue de pourvoir à l'application de la législation provinciale par les fonctionnaires et employés du Canada.

Il y est donc dit que si les provinces ont une législation similaire à la Loi, elles peuvent venir sous son régime. Si la législation n'était pas similaire, il faudrait la modifier pour qu'elle tombe sous le régime du Bill. C'est ce que je voulais dire, lorsque j'ai signalé qu'elle était en quelque sorte une législation d'autorisation.

Je répète ce que j'ai dit. Si des provinces arriérées n'ont pas de lois similaires au Bill, on devrait exercer sur leurs gouvernements une pression pour les amener à édicter des lois qui permettent de les placer sous son régime. C'est ce que je voulais dire.—R. Je pourrais dire que l'ancienne Loi des enquêtes en matière de différends industriels, fut rejetée parce qu'elle était *ultra vires*. Le Dominion ne pouvait l'administrer dans les provinces. Cette décision fut rendue sur une affaire survenue dans cette province. A cette époque le Congrès des métiers et du travail du Canada a pressenti tous les gouvernements des provinces pour les amener à édicter une loi telle que le Dominion pourrait administrer dans leurs provinces respectives la Loi des enquêtes en matière de différends industriels. Nous avons cru, à l'époque, que notre suggestion avait quelque mérite et elle fut généralement acceptée.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs avez-vous d'autres questions à poser? Si vous n'en avez pas, nous pouvons prier le témoin de se retirer.

M. Adamson:

Je désire poser une question à M. Bengough. Je suis sous l'impression que les ouvriers de métier, dans une grande usine, étaient exclus de l'agent négociateur, sous le régime du décret C.P. 1003. J'ai remarqué que le Congrès des métiers et du travail du Canada, dans l'alinéa b) de l'article 4 de son mémoire a formulé sur ce point une argumentation. On y lit:

Il devrait, comme le décret C.P. 1003, contenir une disposition à l'effet d'interdire aux membres de syndicats ouvriers de métier de participer au scrutin de négociations collectives du métier ou de l'industrie dans son ensemble.

Bien que cela ne s'applique pas particulièrement au Bill, c'est néanmoins une question de quelque intérêt pour le Comité. Je conçois qu'il y a plusieurs industries très importantes qui y sont intéressées. La Steel Company, par exemple, emploie des charpentiers, des briqueteurs, des mécaniciens qui sont membres d'unions de corps de métier. En vertu du Bill ils seraient autorisés à participer à la formation d'un organisme négociateur collectif en dépit du fait qu'ils sont membres d'un syndicat de corps de métier et non pas du syndicat de l'atelier ayant juridiction et qui a été désigné comme agent négociateur pour l'industrie dans son ensemble et pour cette usine en particulier. Bien que cela ne pose pas la question de la grève de juridiction seriez-vous disposé à faire des commentaires sur le sujet?—R. Je ne puis que dire que le Congrès des métiers et du Travail du Canada compte comme affiliés plusieurs organismes industriels connus comme tels. Nous sommes très intéressés à le considérer sous cet aspect: comportera-t-il des inconvénients? Le fait demeure que nous ne pouvons concevoir qu'il puisse en avoir. On peut naturellement concevoir qu'une question surgisse qui soit au détriment de l'organisme industriel. La question de la reconnaissance des syndicats de corps de métier ne se pose pas. Vous avez indiqué les charpentiers. Ces ouvriers ne sont pas liés à une tâche en particulier. Souvent ils se déplacent et sont beaucoup mieux protégés par un organisme de leur corps de métier. Nous comptons plusieurs syndicats d'employés de chemins de fer. Nous n'en avons pas un, mais plusieurs. Cela donne de très bons résultats. Nous n'avons pas eu à amener à nous le plus grand nombre, à provoquer un vote et à dire: "Maintenant, nous allons prendre charge et n'avoir qu'un organisme." Nous n'en sommes pas

venus à cela. Il est très possible aux syndicats de métier et aux syndicats industriels de marcher en accord. Tout ce qu'assure cette disposition c'est la protection nécessaire aux syndicats de corps de métier qui existent déjà.

D. Vous n'avez pas d'objection à cette clause du Bill?—R. Nous la réclamons. Nous demandons qu'elle y figure.

M. Johnston:

D. Êtes-vous en faveur de la centralisation à Ottawa de toute la législation ouvrière et de toutes les relations ouvrières?—R. Nettement.

D. De toutes les questions du travail?—R. De toute la législation sociale et du travail.

Le VICE-PRÉSIDENT: Y a-t-il d'autres questions?

M. Homuth:

D. Du texte de la disposition il me semble découler qu'un syndicat de corps de métier, par exemple, un syndicat de corps de métier dans le cadre de la Steel Company of Canada, pourrait faire grève et entraîner l'arrêt de l'usine toute entière, ou qu'un syndicat d'atelier pourrait faire grève et entraîner la mise en chômage du syndicat de corps de métier. Le Congrès canadien du travail suggère dans son mémoire qu'un syndicat de corps de métier n'ait pas à voter sur la question d'une grève, ou sur les questions qui intéressent à titre particulier le syndicat de l'usine. Quelle est votre opinion sur ce sujet.

L'hon. M. MITCHELL: Le syndicat de métier serait une entité.

Le VICE-PRÉSIDENT: En toute justice je dois préciser que ce qu'il a dit c'est que le syndicat ne devrait pas avoir deux votes, l'un à titre syndicat de corps de métier et l'autre dans le syndicat industriel. Voilà ce qu'il a dit.

L'hon. M. MITCHELL: Le syndicat de corps de métier serait une identité.

Le VICE-PRÉSIDENT: La question n'est-elle pas que l'article 8, qui est à l'étude, conduira vraisemblablement à des grèves de juridiction? N'est-ce pas là la question?

M. HOMUTH: Oui.

Le VICE-PRÉSIDENT: Quelle est votre opinion sur ce point?

M. HOMUTH: C'est le danger que je prévois.

Le TÉMOIN: Je ne crois pas qu'il tende à cela. Le seul endroit, ainsi que je l'ai dit, où cette disposition a été appliquée en ces dix dernières années, c'est en Colombie-Britannique, où la législation était identique. Il n'a pas donné ce résultat. Cette province fut un champ d'expérience pour cette disposition. Elle a donné de bons résultats.

M. Sinclair:

D. Des grèves de juridiction se sont produites en Colombie-Britannique sous le régime de cette législation. N'y eut-il pas des grèves de juridiction dans les chantiers maritimes?—R. Oui, mais sans cette juridiction elles eussent éclaté quand même. Vous n'avez pas besoin de cela pour qu'elles se produisent.

D. L'argument de M. Homuth est celui-ci: une variété d'agents négociateurs ne conduiraient-ils pas à plus de grèves que n'y conduirait un seul?—R. Je ne crois pas que cette législation ait eu une influence quelconque sur les grèves des chantiers maritimes. Il y avait là un certain nombre d'organismes, c'est vrai, mais je ne crois pas que les grèves en ont résulté. En tous cas, au sujet des organisations de corps de métier, je vais plus loin et je déclare que si un bill quelconque ne renfermait pas cette disposition, le Congrès des métiers et du travail ne l'appuyerait certainement pas.

Le VICE-PRÉSIDENT: Y a-t-il d'autres questions? Si il n'y en a pas, nous excuserons M. Bengough. Nos prochains témoins sont MM. Burford et Smith qui parleront au nom de la Fédération canadienne du travail. Ils n'ont pas de mémoire. Leur exposé sera oral. Ils me disent qu'il ne sera pas très élaboré.

M. W. T. Burford, secrétaire-trésorier de la Fédération canadienne de travail est appelé.

Le TÉMOIN: Monsieur le président, messieurs:

M. Homuth:

D. D'où est M. Burford?—R. D'Ottawa à l'heure présente.

M. TIMMINS: Puis-je lui demander de nous exposer la situation de la Fédération canadienne du travail, dans le prolétariat?

Le VICE-PRÉSIDENT: C'est ce que je le prie de faire.

Le TÉMOIN: Nous apprécions l'invitation du Comité à comparaître ce matin. Ce n'est pas que nous soyons aussi profondément intéressés à cette législation que certains autres organismes paraissent l'être, mais nous désirons exposer le point de vue sous lequel nous nous plaçons. C'est celui des travailleurs libres du Canada.

Approximativement, il y a au Canada 300,000 travailleurs qui ne font pas partie de syndicats affiliés aux deux trusts du travail, les organismes mieux connus. Les syndicats indépendants dont ils sont sociétaires sont, dans une large mesure, organisés et liés à la Fédération canadienne du travail qui existe depuis 1902. Nous ne comptons pas encore la majorité de ces 300,000 travailleurs, mais nous l'aurons bientôt. C'est pourquoi, étant donné ce que nous avons à dire au Comité, nous croyons devoir parler pour eux tous. Nous parlons au nom des travailleurs des syndicats qui n'entendent pas être dominés et dirigés par des intrus quelconques, que ce soit un organisme étranger du travail, un groupe politique ou un groupe patronal.

Nous espérons que notre exposé sera très bref. Nous n'avons pas de mémoire à soumettre pour la raison que n'avons reçu que samedi la copie du Bill et vous savez que, depuis, la température s'est stabilisée autour de 95.

En principe nous reconnaissons que par ce bill le gouvernement fait ce qu'il peut pour accéder aux désirs de ce qu'il tient pour la masse des travailleurs. J'estime que le Bill est un louable effort en ce sens, mais sans trop insister sur ses inégalités, ses anomalies. Nous n'insistons pas non plus sur le fait que n'aimons guère ce genre de législation que nous tenons pour une tentative d'imposer une direction de police sur les organismes syndiqués.

Il y a plusieurs années les travailleurs ont exprimé leur désir d'une législation par la formule du droit à la reconnaissance, du droit d'organisation, de la protection des travailleurs par le syndicat de leur choix. Par une modification apportée au Code en 1939, les travailleurs ont obtenu la protection qu'ils réclamaient depuis des années. A raison de cette modification apportée au Code pénal, notre organisme ne pouvait concevoir l'utilité de ce qui n'est après tout qu'une copie de la Loi Wagner des Etats-Unis. Aux Etats-Unis les circonstances ont imposé cette législation aux organismes ouvriers, et ces circonstances en furent probablement la justification. Au début du programme dit *New Deal*, c'est-à-dire en 1933, 1934 et 1935, on n'avait pas, aux Etats-Unis, l'intention d'instituer une législation se rapprochant, en quoi que ce soit, de la Loi Wagner. Ce ne fut qu'à la suite de l'invalidation de la Loi de relèvement de l'industrie nationale par la Cour suprême des Etats-Unis, que les autorités ont présenté la Loi Wagner, la Loi nationale des relations ouvrières. Ce ne fut pas leur premier désir.

Ce ne fut pas leur premier désir parce qu'elles avaient observé ce qui se passait dans le monde et quelle était la pratique dans les autres pays. Nulle part il n'y avait une loi semblable à la Loi Wagner. La méthode de faciliter l'union des travailleurs et de protéger leur état, acceptée par la majorité des travailleurs d'une industrie, consistait partout, en un système de codes. Ce code qui était en essence la Loi de relèvement de l'industrie nationale, des Etats-Unis prévoyait que lorsque, dans une industrie, un accord était intervenu entre une grande proportion des travailleurs et les patrons importants, les conditions de l'accord seraient appliquées à cette industrie.

A une séance de la Canadian Political Science Association, en 1943, Mlle Margaret MacIntosh, du ministère du Travail, a signalé l'importance de l'application de ce système. Si on me le permet je vais lire un court extrait de l'exposé de Mlle Margaret MacIntosh. Elle dit au sujet de la Loi des accords collectifs du Québec:—

Bien qu'elle soit la seule du genre au Canada la Loi du Québec est identique aux lois de la Nouvelle-Zélande, à celles de plusieurs états d'Australie, du Sud-Afrique, de France, Belgique, Bulgarie, Tchécoslovaquie, Danemark, Finlande, Grèce, Irlande, Luxembourg, Hollande, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Espagne, Suède, Russie, Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Equateur, Venezuela, Mexique et Cuba. Avant 1933 cette législation existait aussi en Allemagne et en Autriche. Depuis la guerre son principe a été adopté par la Grande-Bretagne, en 1940, par l'ordonnance sur l'arbitrage national et les conditions d'emploi, ainsi qu'en Australie en vertu de la Loi de sûreté nationale. Ainsi, relativement à ce statut le Québec est en bonne compagnie.

Cet extrait indique la tendance de la législation visant à aider un organisme du travail à s'aider lui-même et à le protéger lorsqu'il s'est aidé lui-même. Ce n'est qu'à raison d'une particularité constitutionnelle des Etats-Unis que nous avons eu la Loi Wagner et que, par conséquent, elle fut copiée dans notre pays.

Nous estimons qu'il y a une tendance à considérer la loi par laquelle un organisme ouvrier peut s'aider lui-même et par laquelle les taux peuvent être maintenus, comme plus importante que les taux eux-mêmes.

Pour cette raison nous ne blâmons pas le gouvernement de sa tentative de présenter cette législation. Nous estimons qu'il eût mieux fait de suivre la directive du Québec et des autres pays ayant la même législation que d'adopter cette méthode de maintenir la réglementation du travail par une commission.

L'une de nos principales objections à ce genre de législation, qui diffère des codes de pratiques raisonnables, c'est que la négociation collective obligatoire conduit inévitablement à l'organisation obligatoire et même, à l'organisation obligatoire d'un certain type. Elle ne serait pas si condamnable si l'organisation obligatoire portait également sur tous les organismes, sur ceux qui respectent les droits des minorités, comme sur ceux qui ont introduit des méthodes étrangères au mouvement ouvrier traditionnellement libre. Mais là où vous avez la négociation collective obligatoire, vous avez le prolétariat qui est dominé. Malheureusement les travailleurs y voient un instrument de domination des patrons et, comme tel, l'acclament. Le travailleur moyen est forcé d'adhérer à un syndicat auquel il peut n'avoir aucun désir d'appartenir. Dans un instant je vous demanderai de permettre à M. Smith de porter à votre connaissance quelques-uns des nombreux cas où une minorité d'ouvriers d'une usine furent organisés. Il vous dira comment ces travailleurs, en vertu du décret C.P. 1003, furent priés de procéder à un scrutin. Il vous dira comment une organisation qui ne pouvait disposer de la majorité des adhérents, a obtenu cependant un vote majoritaire sous le coup des circonstances et, à force de propagande, a obtenu ce résultat que ces travailleurs furent liés à un organisme

auquel ils refusent encore d'appartenir et qui fut même répudié par ses adhérents du début. Mais l'agent négociateur demeure. Il a toujours été très difficile de remplacer un agent négociateur établi à la faveur de cette tactique.

L'usine de Hamilton de la Steel Company of Canada est un exemple de l'obligation imposée aux travailleurs de choisir, qu'ils le veuillent ou non, avec un fonctionnaire du gouvernement à portée. Ceux qui croient que les principes démocratiques doivent prévaloir dans l'industrie trouvent à redire à cette méthode. On n'a pas le droit d'imposer à quiconque d'appartenir à quoi que ce soit. Personne, pour gagner sa vie, ne doit être forcé d'adhérer à un syndicat ouvrier ou à un parti politique.

Exiger que tous, dans une unité négociatrice, aient un vote, est en quelque sorte contraire au principe électoral démocratique. J'ai entendu ce matin un témoin traiter de la similarité des élections politiques et des élections à ces usines. La similarité n'existe guère puisque, dans une élection politique, un tiers de la population est privée de son droit électoral, soit la jeunesse. Mais dans une usine, l'ouvrier d'hier, celui qui peut être congédié demain si le travail manque, a le même droit de vote que celui qui a passé la moitié de sa vie à l'usine. Ce serait une bonne chose si ce type de législation était adopté, comme je présume qu'il le sera, par exemple si on reconnaissait les droits de l'ancienneté dans les élections d'usine, et si l'ouvrier dont le stage est inférieur à celui de la moyenne des ouvriers n'avait pas de vote. Les anciens ouvriers ne seraient pas dominés par les nouveaux, par l'apprenti. Tels seraient les avantages de suivre la pratique du Québec qui exige que 60 pour cent des bulletins constituent un scrutin majoritaire.

Je désire référer à une ou deux dispositions du bill qui, je le répète, sont aussi bonnes qu'elles peuvent l'être, dans une législation de ce type pour la protection de l'industrie et du travail. Une ou deux autres devraient être modifiées. A la page 2 se trouve une définition de la grève. Selon la définition, la grève est une cessation ou un refus de travail par les ouvriers combinés, ou de concert ou d'accord, conformément à une entente dans le but d'obliger leur patron à consentir à des conditions de travail, ou dans celui d'aider d'autres ouvriers à forcer leur patron à leur consentir des conditions de travail. Maintenant vous avez le boycottage secondaire qui vient d'être mis hors la loi aux Etats-Unis. Je crois que c'est suffisamment regrettable d'avoir adopté leur détroque dans le pays sans adopter de surcroît leur pire création, le boycottage secondaire. Ce qui veut dire que les ouvriers du patron A qui sont en accord avec lui peuvent lui imposer la grève de sympathie pour les ouvriers du patron B, qui sont en désaccord avec le leur. Cela veut dire que les ouvriers d'un patron peuvent faire la grève de sympathie, sans avoir lieu de se plaindre et sans que leur propre patron soit responsable.

L'hon. M. MITCHELL: Qu'on me permette d'intervenir. Vous savez que cela n'est pas vrai.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je n'ai pas cru devoir vous arrêter, mais je ne vous suis pas très bien.

Le TÉMOIN: J'ai lu cela dans la Loi.

L'hon. M. MITCHELL: Vous avez lu quelque chose qui n'y est pas.

M. HOMUTH: Marmonnons un peu moins. Écoutons davantage.

L'hon. M. MITCHELL: J'ai dit que ce n'est pas vrai.

M. HOMUTH: Un moment je vous prie. Le ministre déclare que c'est inexact. Le ministre n'est qu'un membre du Comité. Nous aurions aussi pu dire que ce que déclarait Pat. Conroy n'était pas vrai ou nous aurions pu dire autre chose. C'est à nous qu'il appartient de juger de la véracité ou de l'inexactitude de ces avancés. Il avait été convenu que ceux qui présentent un mémoire ne seraient pas interrompus. Le ministre, comme les autres, devrait observer cette convention.

Le TÉMOIN: Il n'y a plus qu'un autre point que je désire signaler. C'est au sujet de la composition du Conseil. Un conseil de cette nature qui sera entièrement composé de mandataires des organismes ouvriers et de mandataires des patrons, devrait avoir pour objet de servir l'intérêt général. Or, on l'a soupçonné parfois d'être tenté de servir des intérêts de groupe. Pour dissiper ces soupçons et pour en éloigner la possibilité, nous suggérons, Monsieur le président, que tout conseil réglémentant les relations du travail soit indépendant d'un intérêt quelconque de groupe. Il devrait avoir qualité judiciaire. Il devrait être à nombre réduit. On devrait interjeter appel de ses décisions aux tribunaux. Nous ne voyons pas l'utilité d'interdire aux avocats de plaider une cause devant le conseil. Nous estimons que les avocats devraient avoir les mêmes prérogatives que les autres citoyens et les autres corps constitués.

Si vous établissez cette restriction artificielle, ainsi que l'a signalé M. Homuth, il sera possible à un individu ayant acquis la formation juridique ou à un avocat exclu du barreau d'occuper devant le conseil. Nous estimons de plus que le conseil devrait posséder certains attributs judiciaires. Le conseil ne devrait pas représenter un certain nombre d'intérêts de groupe. Il a pour objet l'intérêt général et l'intérêt général seul.

Maintenant, monsieur, ainsi que je l'ai dit tantôt, nous avons M. Ernest Smith, de Toronto. Il est membre de notre bureau et il a acquis l'expérience pratique de l'application de cette législation sous ses diverses formes. Il vous citera certains cas qui relèvent de son expérience personnelle et viennent à l'appui de notre prétention qu'il conviendrait de modifier cette législation de manière à en faire disparaître les anomalies et les inégalités.

Le VICE-PRÉSIDENT: Un moment, je vous prie. Y a-t-il des questions que les membres du comité désirent poser à M. Burford avant qu'il ne reprenne son siège?

M. HOMUTH: A raison du fait que ces personnes ne présentent qu'un seul mémoire ne vaudrait-il pas mieux entendre le second témoin sur des cas particuliers avant de poser des questions?

Le VICE-PRÉSIDENT: Si il y a des questions, qu'elles soient posées maintenant. Je crois qu'ainsi nous procéderons plus rapidement.

M. ROSS: Je pense que M. Burford est à Ottawa et que nous devrions avoir une copie de tout cela avant de lui poser des questions. Nous l'aurons dactylographiée.

M. MACINNIS: Nous pouvons le rappeler, mais je voudrais lui poser certaines questions maintenant.

M. LOCKHART: Décidez-vous que nous ne pouvons rappeler M. Burford, même si quelque chose survient?

Le VICE-PRÉSIDENT: Nullement.

M. LOCKHART: Ne pouvons-nous le rappeler, même si nous ne lui posons pas de questions maintenant?

Le VICE-PRÉSIDENT: Exactement.

M. MacInnis:

D. Monsieur Burford, pouvez-vous indiquer au Comité avec quelque exactitude combien d'ouvriers, combien d'ouvriers syndiqués vous représentez? —R. Approximativement 52,000 à l'heure présente.

D. Brièvement, quelles organisations y a-t-il? Quelles sont les organismes locaux affiliés à la Fédération canadienne du travail? —R. Je n'en ai pas la liste complète, je n'ai que la liste des syndicats récemment organisés. Je peux

vous la lire ou vous lire le nom des usines. Je crois que la liste des usines vaut mieux car elle est plus intelligible, elle prête à moins de confusion. La voici :

Atlas Steels Limited, Welland; Penmans Limited, Paris; Ruddy Freeborn Company Limited, Brantford; Acme Farmers Dairy Limited, Toronto; The Joseph Stokes Rubber Company Limited, Welland; Keeprite Refrigeration Limited, Brantford; Galt Metal Industries Limited, Galt; Anaconda American Brass Limited, New Toronto; Brantford Refrigerator Limited, Brantford; Hamilton Bridge Company Limited, Hamilton; Roselawn Farms Dairy, Toronto; Sarnia Bridge Company Limited, Sarnia; Amalgamated Electric Corporation Limited, Toronto; Wilson Motor Bodies Limited, Long Branch; National Cash Register Company of Canada Limited, Toronto; Capital Carbon & Ribbon Company Limited, Ottawa; Little Long Lac Gold Mines Limited, Geraldton; Bidgood Mines Limited, Kirkland Lake; Eastern Steel Products Limited, Preston; British American Oil Company Limited, Long Branch; National Steel Car Corporation Limited, Hamilton, organisation partielle; Toburn Mines Limited, Kirkland Lake; Canadian Industrial Alcohol Company Limited, Corbyville; et Melchers Distilleries Limited, Berthierville.

Ce sont les dernières additions parues à notre bulletin. Je n'ai pas ici un tableau complet. Nous n'en publions du reste pas, pour des raisons que je crois inutile d'indiquer.

D. Je n'ai posé la question que pour que nous sachions quels organismes sont compris. En référant à cette législation vous avez déclaré quelle était louable. Puis vous l'avez attaquée en disant qu'elle établit sur le travail un contrôle de police. Comment conciliez-vous une législation louable et ce contrôle de police?—R. Quant à ce type de législation, monsieur MacInnis, nous prétendons que celle-ci est aussi bonne qu'on peut en avoir, pourvu qu'on y apporte certaines modifications de détail.

D. Mais si elle n'était pas louable n'y seriez-vous pas opposé en principe?—R. Permettez-moi de répéter ce qu'un témoin précédent a dit: elle est un peu comme les œufs du vicaire, elle est bonne en partie.

Le VICE-PRÉSIDENT: Y a-t-il d'autres questions? De l'ensemble de vos observations se dégage pour moi l'opinion, peut-être erronée, qu'à toutes les lois du travail du Dominion du Canada, à toutes les lois provinciales du travail, vous préférez le code du travail du Québec parce qu'il constitue le meilleur type pour le prolétariat du pays. Est-ce là le résumé équitable de ce que vous avez dit?

Le TÉMOIN: Pas exactement, monsieur.

Le vice-président:

D. Alors, rectifiez, s'il vous plaît?—R. Mademoiselle Margaret MacIntosh a déclaré dans les articles auxquels j'ai référé que la Loi des conventions collectives du Québec a sensiblement amélioré les conditions dans cette province. Elle a permis aux syndicats d'obtenir des codes locaux. Elle a eu un effet marqué sur les conditions.

Je n'irais pas jusqu'à dire que la tendance générale des relations ouvrières au Québec, que le niveau général dans cette province soit aussi élevé qu'il devrait être. Je ne voudrais pas accepter la législation ouvrière du Québec et faire exceptions de celle des autres provinces, mais je dis qu'il en a établi le bon modèle. Nous voudrions que ce type de loi se généralise chez nous, comme il s'est généralisé dans le monde.

Le VICE-PRÉSIDENT: Comme il n'y a pas d'autres questions nous entendons M. Smith.

M. Ernest Smith, de Toronto, représentant spécial de la Fédération canadienne du travail, est appelé.

Le TÉMOIN: Monsieur le président et Messieurs les membres du Comité: je suis très heureux de l'invitation que vous m'avez fait tenir d'être parmi vous ce matin. Apparemment la Fédération canadienne du travail m'a confié depuis trois ans la tâche de combattre pour elle dans les différentes affaires dont le Conseil national a été saisi, le conseil provincial et le conseil de Regina. Depuis le début de la Loi, ce fut ma fonction: obtenir gain de cause pour notre organisme.

Nous avons maintenant quelque 69 usines dans la province et sur les quinze derniers votes nous n'en avons pas perdu un seul. Cette Loi est très louable. Je n'ai pas grand'chose à en dire exception faite de quelques-unes de ses clauses et ce que j'en dirai n'est pas grand'chose non plus.

Je cite Monsieur le président, pour le bénéfice de ceux qui ont rédigé la Loi, que nos observations portent sur l'alinéa "B", clause 2:

"Agent négociateur désigne un syndicat ouvrier agissant au nom d'employés".

Telle est l'interprétation du sens de la Loi. Je suggère, Monsieur le président, que ce texte se lise comme suit: "Un organisme ouvrier. "Un syndicat ouvrier, à mon avis, c'est un groupe d'ouvriers spécialisés. Dans la Loi des Etats-Unis, il est précisé; "Un syndicat ouvrier" et non un "syndicat de métier".

J'ai une raison pour dire cela. Si nous allons plus loin nous trouvons encore l'expression syndicat ouvrier à l'article 3.

Tout ouvrier a le droit d'adhérer à un syndicat ouvrier et de participer à ses activités.

Je suggère, Monsieur le président que le comité se prévale de l'opportunité de remplacer cette définition par celle-ci "Un organisme ouvrier."

Si vous passez à l'article 9 dont je me préoccupe particulièrement, vous constaterez qu'il a trait à l'accréditation des agents négociateurs. Cette accréditation fut, depuis trois ans, la cause de nombreux soucis. A mon avis, la Loi n'est en rien répréhensible: ce sont les ordonnances des conseils qui le sont plutôt. Une certaine latitude est donnée aux conseils. Le conseil a le champ libre tant qu'il n'oublie pas qu'il doit instituer certains règlements et certaines règles pour l'accréditation des agents négociateurs. A certains moments c'est très irritant pour moi. Je crois qu'un conseil quelconque ne devrait pas accréditer un agent négociateur, qu'il s'agisse d'un syndicat ouvrier ou d'un autre groupe, sans procéder à un scrutin à l'usine. A toute occasion on devrait procéder à un scrutin à l'usine pour déterminer les désirs des ouvriers. Comme directeur de cet organisme, je suis opposé à la contrainte et à l'intimidation. Des cartes d'adhérent sont faciles à obtenir par diverses méthodes. Il est facile de produire devant un conseil 51 p. 100 d'adhérents, sans recourir à la contrainte et à l'intimidation. Par exemple, prenons le cas de la Roselawn Dairy. Les hommes signaient les cartes de demande d'admission parce qu'on leur disait, "Si vous ne versez pas \$2 maintenant, vous en verserez \$10 lorsque nous serons accrédités.

Dans tous et chacun des scrutins que j'ai gagnés, ceux qui s'étaient présentés devant le conseil avaient une majorité des cartes de demande d'adhésion. J'ai gagné ces scrutins parce que lorsqu'un travailleur est dans l'isolement, en train de donner son suffrage, il n'y a plus d'intimidation. Lorsque vous dites que vous pouvez certifier un agent négociateur parce qu'il peut produire 60 ou 75 p. 100 des cartes ce n'est pas juste parce que, par la suite, vous recevez une demande de retenue syndicale et d'atelier fermé qui forcent les individus, qui alors n'y appartenaient pas, à adhérer à l'organisme. On éviterait beaucoup d'ennuis si on procédait au scrutin dans chaque usine qui présente une demande d'accréditation.

A l'article 11 vous trouvez ce qui suit:

Lorsque, suivant l'opinion du conseil, un agent-négociateur ne représente plus une majorité des employés de l'unité pour laquelle il a été accrédité, le Conseil peut révoquer son accréditation.

Je m'oppose à cette latitude laissée au conseil. Lorsqu'un organisme a été accrédité, il doit, à mon avis le demeurer jusqu'à ce qu'il soit destitué. C'est injuste pour un organisme qui a obtenu son accréditation de laisser une telle latitude au Conseil, parce que certains individus peuvent venir lui déclarer qu'il ne représente plus qu'une minorité. J'estime que l'on devrait incorporer à cet article une disposition à l'effet que si au bout d'un an un organisme nouveau dépose devant le Conseil 40 p. 100 des cartes du personnel ouvrier de l'usine, le Conseil pourra procéder à un scrutin pour établir lequel du nouveau ou de l'ancien organisme représente la majorité et doit être accrédité agent négociateur.

Je me souviens de l'affaire de Lake Shore, le 11 octobre 1945. J'ai eu devant moi un homme qui a avoué n'avoir pas dans son organisme un seul ouvrier de cette usine. Mais comme il en était l'agent négociateur, j'étais tenu de produire les cartes de 51 p. 100 des ouvriers devant le conseil de l'Ontario pour le faire destituer. Ceci est supposé pourvoir à l'accréditation des majorités, non des minorités. Lorsque j'ai produit 42 p. 100 des cartes de demandes d'adhésion, ayant interjeté appel auprès du Conseil national, je n'ai pas eu gain de cause. Pourtant cet homme a avoué nettement qu'il ne comptait pas un seul adhérent dans l'usine. Ceci perpétue les minorités. On devrait recourir à une méthode par laquelle, au bout de l'année, on ne puisse forcer les ouvriers à appartenir à un syndicat quelconque. Un organisme intéressé peut se présenter devant le conseil bien qu'il ne dispose que de moins de 50 p. 100 des ouvriers et demander que l'on procède à un scrutin dans une usine. Il n'y a pas de disposition à cet effet dans la Loi, mais il y en a dans les ordonnances.

L'article 24 dit:

Un syndicat ouvrier qui n'a pas le droit de négocier collectivement aux termes de la présente loi, au nom d'une unité d'employés ne doit pas déclarer ni autoriser une grève d'employés de cette unité.

Nous mettons ici le pied sur un terrain très dangereux. Les divers conseils provinciaux ont suivi l'interprétation que lorsqu'un organisme détient depuis un an une accréditation d'agent négociateur, il doit être reconnu comme tel par le conseil. Ceci a été déclaré par M. Finkleman, M. Draper et le juge Macdonnell, du Conseil d'Ontario. La loi, à sa dernière page, article 72, paragraphe 3, ne soutient pas cette prétention.

Si, antérieurement à la Loi, et par décret de Son Excellence le Gouverneur général en son Conseil, ainsi que mentionné dans le paragraphe I de cet article, une personne a été accréditée comme agent négociateur, conformément à la demande du syndicat ouvrier (ou d'un organisme ouvrier tel que défini par le décret), ce syndicat sera reconnu comme agent négociateur pour les fins de l'article I de la Loi.

Qu'advient-il des organismes agents négociateurs en vertu de conventions? En 1919, je me souviens, j'étais avec Sydney Hillman, le président du bureau. Nous n'avions pas été accrédités comme détenteurs des documents collectifs de plusieurs usines de Toronto et de Montréal. Ces documents n'avaient pas été accrédités non plus. J'estime que la Loi n'est pas assez précise. Tout organisme qui a détenu le document collectif un an devrait être reconnu comme le seul agent négociateur jusqu'à ce qu'il ait été remplacé par un autre. Telle est ma prétention sur ce point. Je veux dire un mot de cette question des avocats dont nous avons tant entendu parler ce matin. J'ai eu beaucoup à faire avec ces messieurs devant les commissions. Je ne m'oppose nullement à ce que des conseillers juridiques occupent devant une commission de conciliation. J'ai occupé devant plusieurs. La chose me plaît plutôt. Ils m'ont appris beaucoup de choses. Ainsi qu'on l'a dit, un homme peut avoir été exclu du barreau. Nous avons eu tout récemment un cas de ce genre. Il peut entrer en relation avec un syndicat ouvrier à titre de directeur ou autre. Il peut, à ce titre être autorisé à occuper pour son syndicat devant une commission de conciliation. Il est très au fait de

la Loi. Il y a trop d'amateurs dans les syndicats qui ne comprennent pas le rôle des commissions de conciliation et qui leur présentent des causes. Je ne suis certainement pas en faveur d'interdire aux avocats d'occuper devant les commissions de conciliation. Je n'ai rien à redouter. Ils m'ont combattu et je les ai combattus. Ainsi que je l'ai dit, la chose me plaît.

Permettez-moi pour un moment, une légère digression. Il s'agit du mémoire du Congrès des métiers et du travail et de celui du Congrès du Travail. Il s'agit dans l'un et dans l'autre de l'introduction dans la loi d'une disposition obligatoire de la sécurité syndicale et du maintien de ses membres comme cela existe dans la Loi de Saskatchewan. Je ne suis pas d'accord avec elle. Je suis plutôt d'accord avec ce que Clarence Gillis a dit en 1945 que tout organisme qui ne peut retenir ses adhérents à raison des services qu'il leur rend, n'a pas le droit de les retenir de force. Si vous avez la retenue syndicale volontaire, c'est tout ce qui est nécessaire.

Au Atlas Steel, lorsque j'ai pris charge, il y a deux ans, nous avions 458 adhérents. Aujourd'hui, grâce à la retenue syndicale volontaire, nous en avons 1,275. J'ai été utile. Au National Cash Register Company, on compte 785 ouvriers. Sous le régime de la retenue syndicale volontaire, j'en ai 695. Je me suis rendu utile. Je n'ai pas besoin d'exercer une pression. Je me suis rendu utile à ces organismes par des conventions, des négociations et j'ai obtenu pour leurs adhérents de sensibles augmentations de salaires. Ils restent avec moi et ne m'abandonneront jamais. J'affirme que rien ne remplace la liberté. Je suis contre la sécurité syndicale par la contrainte exercée sur les travailleurs.

Je me rappelle avoir écrit, il y a neuf mois au ministre du Travail, que Dieu le bénisse, car je l'ai connu alors qu'il avait 16 ans et jouait le clairon et le tambour.

Je lui ait écrit au sujet des éléments subversifs de l'industrie de caoutchouc Stokes, qui est importante. Le 23 mai dernier j'ai eu maille à partir avec les United Electrical Workers. Je ne suis pas fier de ces organismes. J'estime qu'on ne devrait pas donner accréditation d'agent négociateur à un syndicat dirigé par les communistes, quelle que soit l'industrie intéressée. Il y a là un danger à notre manière de vivre. Un bon communiste peut conduire 1,000 travailleurs inexpérimentés. Dans la rédaction de cette loi, le Comité devrait réfléchir à deux fois au danger de remettre des industries-clef et autres usines essentielles à notre pays entre les mains de gens qui n'aiment pas notre manière de vivre et qui sont subversifs. Nous ne savons pas d'où vient l'argent constituant leur fonds politique. A mon titre de Canadien, je les combats journellement et j'entends les combattre.

Ceci est à peu près tout ce que j'ai à dire. Je veux redire combien je suis reconnaissant et heureux d'avoir eu l'occasion d'être entendu. Je vous remercie, Monsieur le président, de ce privilège. Je répète que la Fédération du travail est, au Canada, une fédération d'organismes indépendants autonomes. Le chiffre global est de 315,000. Nous en avons 52,780 et nous grandissons rapidement. Ils gardent au Canada leurs cotisations. La plupart de ces organismes sont enregistrés en vertu de la Loi des syndicats ouvriers. Ils ont la personnalité juridique et ils peuvent être cités devant les tribunaux. Ils ont accepté la responsabilité qui correspond à leur privilège. Je reconnais ce principe. Tout organisme en ce pays devrait accepter la responsabilité correspondante à son privilège. Nous l'avons fait et nous n'avons rien à dissimuler. Tous les syndicats à l'exception de deux se sont soumis à cette obligation. Tous nos syndicats, quatre exceptés, ont des conventions collectives et sont reconnus par différents conseils du pays. De nos houilleurs à nos mineurs d'or, personne n'a rien à cacher. Le pays sera beaucoup plus propre lorsque nous aurons tous accepté les responsabilités correspondantes à nos privilèges. Tenez pour certain que tout individu qui ne le fait pas n'est pas responsable et ne devrait participer à aucun mouvement syndical.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, il nous reste quelques minutes. Quelqu'un a-t-il des questions à poser à M. Smith?

Par M. MacInnis:

D. Quand fut organisée la Fédération canadienne du Travail?—R. Elle fut d'abord constituée à Berlin, aujourd'hui Kitchener, en Ontario, en 1902. Elle a cessé d'exister vers 1926. Elle a fusionné, alors avec le Congrès du travail pan-canadien, dont M. Mosher était président. Vers 1936 il y eut une scission et le nom de Fédération canadienne fut restauré. A date, la Fédération canadienne du travail n'a pas communiqué de chiffres à la *Gazette du Travail*. Elle laisse à ses syndicats affiliés l'initiative de le faire. Je précise toutefois que ces chiffres sont inexacts, c'est-à-dire sans valeur. Certains organismes font valoir leur représentation et d'autres leurs adhérents. Lorsque nous aurons pris une décision à ce sujet, nous ferons comme eux.

D. J'ai sous la main, le trente-cinquième rapport annuel, pour l'année 1945, des organismes du travail au Canada. Il indique que la Fédération canadienne du travail possède 4 succursales et compte 193 adhérents.

Le VICE-PRÉSIDENT: Quatre succursales et 193 adhérents.

M. MACINNIS: Quatre succursales et 193 adhérents. Tels sont les chiffres indiqués dans cette publication du Gouvernement, publiée par le ministre du Travail et par le ministre-adjoint, Arthur MacNamara.

Le TÉMOIN: Le docteur Allan Peebles a écrit pour obtenir ces chiffres. J'ai télégraphié à tous nos organismes de ne pas communiquer les chiffres de leurs adhérents.

M. MacInnis:

D. Vous ne voulez pas collaborer avec le Ministère du Travail?—R. Dans les conditions actuelles je dis que ces chiffres n'ont aucune valeur. Quand ils en auront nous collaborerons avec plaisir et donnerons communication des nôtres, mais d'ici là nous ne collaborons pas avec le ministère.

L'hon. M. MITCHELL: J'estime que vous devriez préciser que le ministère du Travail n'a aucun intérêt ultérieur aux chiffres que lui soumettent ces organismes. Je parle pour mon propre organisme, le Congrès des métiers et du travail du Canada. Je suis membre de l'un de ses organismes affiliés. Je crois que les chiffres qu'ils soumettent sont exacts. Je crois qu'on peut en dire autant des chiffres que soumettent les fraternités de cheminots et aussi de ceux du Congrès canadien du travail. Je crois que cela doit être dit parce que je crois que cela découle de la nature même des choses. Si nous n'avons pas la coopération de ces organismes, il nous est impossible d'améliorer leur situation. Si je dirigeais un organisme qui compte 300.000 adhérents, je ferais certainement parvenir mes chiffres au ministère du Travail pour qu'ils paraissent à la *Gazette du Travail*.

Le TÉMOIN: Monsieur le président je vais donner à notre organisme instruction de communiquer un état de ses adhérents au ministère du Travail.

Le VICE-PRÉSIDENT: Y a-t-il d'autres questions?

Le vice-président:

Q. J'ai une question à poser. Vous réferez à l'article 2 (B), passage où il est dit qu'un agent négociateur signifie un syndicat ouvrier. Vous vous objectez à l'expression "syndicat ouvrier" et vous suggérez les mots "organisme syndical". Les mots organisme syndical, n'inclueraient-ils pas les syndicats de compagnies?—R. Assurément non. A mon avis nous avons importé au Canada le syndicat ouvrier industriel: la Amalgamated Clothing Workers of America.

D. Revenons à ma question.—R. Nous prenons pour acquis qu'un syndicat de compagnie est dominé financièrement ou moralement par le patron. Mais il y a une troisième raison, celle du syndicat relativement auquel le patron ne permet pas à quelqu'un de l'extérieur d'entrer et de négocier. Ceci met certaines personnes dans cette salle dans une situation fort embarrassante. Prenons certains syndicats de cheminots. J'ajoute cette troisième raison aux deux précédentes et je prétends qu'un syndicat dominé financièrement ou autrement est un syndicat de compagnie et devrait être déqualifié. Je parle de syndicats ouvriers. Un organisme industriel syndical est un syndicat ouvrier. Un syndicat de métier, à mon avis, est un syndicat composés d'hommes de métier.

Le VICE-PRÉSIDENT: Y a-t-il d'autres questions?

L'hon. M. MITCHELL: Appelleriez-vous les United Mine Workers of America un syndicat de métier ouvrier organisme ouvrier? Je crois que l'expression syndicat ouvrier est traditionnelle. C'est une expression britannique. Elle s'est répandue en Europe. Nous avons toujours parlé du mouvement syndical d'Allemagne, du mouvement syndical britannique, du mouvement syndical de France, du mouvement syndical des Etats-Unis. Je crois que la manière dont on l'emploie est généralement admise.

M. MACINNIS: Je le crois en effet, mais dans un organisme industriel syndical, vous n'avez pas un véritable syndicat de métier, vous avez un syndicat ouvrier. Je ne crois pas, toutefois, que ce soit important.

Le VICE-PRÉSIDENT: Nous allons suspendre la séance jusqu'à quatre heures cet après-midi.

M. ADAMSON: Qui entendrons-nous?

Le VICE-PRÉSIDENT: Les représentants de la Chambre canadienne de commerce et de l'Association des manufacturiers canadiens.

A 12 h. 30, la séance est suspendue jusqu'à 4 heures de l'après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

La séance est reprise à 4 heures.

Le PRÉSIDENT: Messieurs, nous allons reprendre nos délibérations. La première présentation est celle de la Chambre canadienne de commerce. Son mémoire sera soumis par M. Sheridan. Des copies vous en sont distribuées.

M. J. W. Sheridan, représentant de la Chambre canadienne de commerce est appelé.

Le TÉMOIN: Monsieur le président, messieurs, le 15 janvier 1947, le bureau de la Chambre de commerce soumis au ministre du Travail un mémoire sur l'avant-projet de loi concernant les relations industrielles et les enquêtes sur les différends du travail, 1947. Le bureau est heureux de l'occasion qui lui est offerte de mettre à jour ce mémoire, à la lumière du bill 338, qui découle de l'avant-projet de loi primitif.

Ce mémoire supprime certaines représentations et certaines suggestions du mémoire précédent, à raison des révisions du bill 338, qui pourvoient heureusement aux questions visées.

Nos présentes recommandations portent surtout sur des questions de caractère largement fondamental et relatives à l'attitude générale de la Chambre sur certaines décisions qui touchent à la législation ouvrière.

Le bureau de la Chambre canadienne de commerce se rend compte de l'importance des problèmes qui se posent à la suite de la remise aux provinces de leur juridiction sur les relations ouvrières dont le Dominion avait assumé la responsabilité pendant la guerre et immédiatement après. Il reconnaît que l'uniformité de la législation du Dominion et des provinces est d'intérêt général. Il approuve les efforts qui sont tentés dans ce sens. Il insiste que les dispositions d'un décret ministériel adopté comme mesure d'urgence pendant la guerre, ne conviennent pas nécessairement à ceux d'une loi définitive du temps de paix. Nous voyons des indications d'inspiration du temps de guerre dans le bill 338. De ce point de vue nous considérons qu'il comporte certaines dispositions peu recommandables.

Nous avons divisé nos observations en deux parties principales. La première porte sur le manque d'équilibre du bill 338 entre les droits et les responsabilités du travail, d'une part, et celles de la direction de l'autre. La seconde porte sur le manque de sauvegarde dans l'exercice des très larges pouvoirs conférés par le bill au ministre chargé de son administration, ainsi qu'au conseil projeté des relations ouvrières du Canada.

Droits et responsabilités du travail et de la direction.

A l'instar des Règlements et des relations ouvrières du temps de guerre le bill semble tenir pour acquis que les syndicats ouvriers exigent des privilèges spéciaux dans leurs relations avec les patrons. Quelle qu'ait été leur situation dans le passé, leur statut et l'importance de leur rôle dans l'économie moderne ont été reconnus par les patrons et par la loi. Il s'agit de savoir si la balance n'a pas penché de l'autre côté et si la loi ne devrait pas reconnaître que les syndicats ouvriers et les employés n'ont pas des responsabilités proportionnelles à leur pouvoir et à leurs privilèges. Le bureau estime que le bill révèle à plusieurs points de vue un manque d'équilibre entre les droits et les responsabilités des ouvriers et des patrons, équilibre qui est essentiel à la régie ordonnée des relations ouvrières.

A titre d'exemple de notre manière de voir, nous vous renvoyons aux commentaires précis suivants des divers articles du bill.

Article 3, Liberté d'association

L'article 3 reconnaît formellement aux ouvriers le droit d'être membres d'un syndicat ouvrier et aux employeurs celui d'être membres d'une organisation patronale. S'il est nécessaire d'incorporer une telle disposition et nous n'y avons aucune objection, nous estimons que le droit des ouvriers et des patrons de n'appartenir à aucun syndicat ouvrier ou à aucune organisation patronale doit aussi être formellement reconnu. Cet article définirait alors exactement ce que nous croyons être le principe de la liberté d'association.

Articles 4 à 6, Pratiques déloyales en matière ouvrière

A plusieurs points de vue, il est nécessaire de modifier les articles 4 à 6 qui concernent les pratiques déloyales en matière ouvrière. L'article 4 3), par exemple, interdit, entre autres choses: "l'intimidation ou la coercition à contraindre un employé à devenir ou à d'abstenir ou cesser d'être membre d'un syndicat ouvrier". (Lignes 19, 20, 21, 22). Ceci est bel et bon, mais la Loi devrait aussi interdire l'intimidation ou la coercition pour empêcher un ouvrier ou un individu quelconque d'entrer dans le local d'un patron, où il a légalement le droit d'entrer, ou d'en sortir.

Nous estimons aussi qu'il est indispensable que les articles relatifs aux pratiques déloyales en matière ouvrière soient modifiés de manière à interdire le boycott secondaire en vertu duquel des ouvriers d'une usine où il n'y a pas de différend refusent de manutentionner les matériaux d'une usine où existe un différend du travail.

Articles 14 b), 15 b) et 39. Droit du patron de modifier les conditions d'emploi

Il n'y a pas de justification pour l'inclusion de l'article 14 b), relatif aux modalités et conditions d'emploi, là où n'existe pas de convention. Il n'y a non plus aucune justification pour l'inclusion de l'article 15 b) qui définit certaines interdictions au patron à l'expiration ou à la fin d'une convention. En autant qu'il affecte les patrons là où une convention collective n'existe pas, il n'y a pas non plus justification pour l'incorporation de l'article 39 comportant des sanctions. Ces interdictions constituent des interventions injustifiées dans l'exercice du droit nécessaire d'un patron à diriger sa propre entreprise. Autant nous réprouvons l'intervention injustifiée d'un patron dans la formation ou l'administration d'un syndicat ouvrier parmi ses ouvriers, autant nous réprouvons l'intervention injustifiée des ouvriers dans les fonctions de la direction.

Articles 21 à 26, Grèves et lock-out

Si des dispositions du bill sont nécessaires pour faciliter la formation de syndicats ouvriers et la négociation collective, le droit des ouvriers de faire grève, c'est-à-dire de rompre le règlement paisible et ordonné des différends, conformément à la loi, doit être limité. Si nous interprétons exactement les articles 21 à 26, relatifs aux grèves et aux lock-out:

- 1) les grèves interdites sont définies à l'article 2 p), en d'autres mots les ouvriers "en vue de contraindre leur employeur à accepter des conditions d'emploi ou d'aider d'autres employés à contraindre leur employeur à accepter des conditions d'emploi," alors qu'une grève peut être proclamée dans d'autres buts;
- 2) vu la phraséologie de l'article 2 b), "ou contraindre un autre employeur à accepter les conditions d'emploi de ses ouvriers", la soi-disant "grève de sympathie" par laquelle les ouvriers d'une usine où il n'y a pas de différend, font grève pour appuyer le mouvement des ouvriers d'une autre usine serait permise en certaines circonstances par les articles 21 à 26.

En autant que ce soit possible dans le cadre de la Loi, le bill devrait interdire de façon précise:

- 1) les grèves ayant un but autre que celui de contraindre un employeur à accepter des conditions d'emploi; une grève politique, par exemple, ou une grève ayant pour but de faire reconnaître un syndicat au détriment d'un autre.
- 2) les grèves de sympathie;
- 3) toute grève à moins qu'une majorité des ouvriers intéressés n'ait exprimé le désir de faire grève par un vote au scrutin secret, convenablement surveillé, lequel aura été pris à l'expiration de la période de "rassèrenement".

Responsabilité des syndicats ouvriers

Le moment est venu où la loi doit reconnaître que les responsabilités des syndicats ouvriers doivent être proportionnées à leurs droits. Nous suggérons qu'à l'article 52 2), ligne 1 le mot "peut" soit remplacé par le mot "doit" et que les lignes 9 et 10 de l'article 52 2) b) soient retranchées de sorte que l'article se lise comme suit:

- 2) Le conseil ordonnera à tout syndicat ouvrier, ou à toute organisation patronale qui fait une demande d'accréditation, ou qui est intéressée à une convention collective existante, qu'il dépose au conseil,
 - a) une déclaration statutaire revêtue de la signature de son président ou de son secrétaire, donnant les noms et adresses des membres de son bureau, et

- b) une copie de sa constitution et de ses règlements; et le syndicat ouvrier ou l'organisation patronale devra se conformer à cette directive dans le délai prescrit par le conseil.

De même les syndicats ouvriers devraient être tenus de fournir à leurs adhérents un état financier annuel, comme les sociétés par actions sont tenues d'en fournir à leurs actionnaires. Ils devraient en outre avoir des archives.

Pouvoirs du ministre et de la commission projetée des relations ouvrières au Canada.

Les pouvoirs personnels larges et sans restrictions conférés par tant de statuts aux ministres et aux commissions administratives et quasi judiciaires sont à juste titre un sujet de souci grandissant au Canada. Si cette tendance persiste elle sapera inévitablement les méthodes du gouvernement démocratique et le respect de l'ordre et de la loi.

Articles 46 1), Pouvoirs du ministre

Nous attirons une attention particulière sur l'article 46 1) qui prévoit que nulle poursuite pour cause d'infraction ne sera intentée sans le consentement par écrit du Ministre. De même nous attirons l'attention sur l'article 56 1) qui prévoit que le ministre, de son propre chef, lorsqu'il le jugera utile, "peut accomplir les choses qui paraissent propres à maintenir ou à garantir la paix industrielle et faciliter des conditions favorables au règlement des différends". Ces deux dispositions sont trop larges et nous recommandons qu'elles soient modifiées ou supprimées.

Nous sommes convaincus que l'une des conditions essentielles de la paix industrielle est l'observance sincère du régime ordonné de la loi. Nous estimons que les principes du Bill ne pourront être respectés si leur violation n'est pas réprimée et s'il n'est pas généralement connu qu'elles seront réprimées. Nul employeur honnête, nul ouvrier, nul syndicat ouvrier n'a lieu de redouter la suppression de l'article 46 1). Il affaiblit l'efficacité du Bill, puisqu'il peut interdire les poursuites.

Pris au pied de la lettre, les derniers mots de l'article 56 1) sont suffisamment larges pour permettre une sérieuse intervention dans les droits d'un employeur, d'un ouvrier ou d'un syndicat ouvrier, y compris la nomination d'un contrôleur et la prise de possession d'une usine. S'ils y sont insérés dans un but particulier, ce but devrait être clairement indiqué, sinon, ils devraient être omis. Nous estimons que sans ces mots le ministre aurait tous les pouvoirs nécessaires à la convenable administration de la Loi.

Articles 58 à 61: Conseil canadien des relations ouvrières.

Le bureau de la Chambre désire aussi attirer l'attention sur certaines imperfections des articles 58 à 61, relativement à la constitution et au fonctionnement du conseil canadien des relations ouvrières.

Les principales objections à ces articles portent sur le fait que le conseil projeté remplira les fonctions d'un tribunal, sans offrir certaines garanties auxquelles un tribunal est soumis. Par ceci nous n'entendons pas que le conseil soit soumis à toutes les règles de procédure qui ordonnent la marche d'un tribunal ordinaire, mais nous prétendons que tel qu'est le Bill, les restrictions imposées à l'exercice des très larges pouvoirs du conseil sont tout à fait insuffisantes.

Relativement aux améliorations à apporter à la définition des pouvoirs du conseil projeté, nous suggérons:—

- 1) Une disposition adéquate visant à empêcher de siéger à titre de juge d'un différend, tout membre y ayant été engagé d'un côté ou de l'autre et dans lequel il peut avoir un intérêt personnel.

- 2) modification de l'article 58 6) de manière à limiter au moins les témoignages à la preuve.
- 3) Une disposition qui oblige le conseil projeté de donner aux parties intéressées la facilité d'entendre les témoignages ou la lecture des mémoires et de leur permettre de les réfuter.
- 4) Une disposition établissant que les audiences du conseil projeté seront publiques, excepté en des circonstances spéciales.
- 5) Les cas dans lesquels le conseil projeté pourra déléguer son autorité, en vertu de l'article 59 devraient être définis de façon restrictive ou cet article devrait être supprimé.
- 6) Toutes les ordonnances du conseil en vertu de l'article 60 du Bill devraient être publiées et ne devraient prendre effet qu'après leur publication.
- 7) Le Conseil projeté devrait motiver ses décisions par écrit. Pour renseigner le public, la publication de ces décisions et de ces motifs devrait être obligatoire. De même les rapports des conciliateurs et ceux des commissions de conciliation devraient être publiés.
- 8) Une disposition permettant d'interjeter appel des décisions du conseil projeté à la Cour de l'Echiquier du Canada.

Il semble que ce bill permette de prendre des décisions contraires aux principes fondamentaux de la justice. Il ne suffit pas de démontrer que les conditions dans lesquelles le conseil projeté détient ses pouvoirs et les exerce sont analogues à celles dans lesquelles fonctionnait le Conseil des relations ouvrières du temps de guerre. Le citoyen canadien a abandonné plusieurs de ses droits pendant la guerre, mais il ne désire aucunement continuer à être gouverné par des commissions administratives et quasi judiciaires. L'expérience des ordonnances du temps de guerre a sûrement établi le besoin de sauvegardes en temps de paix. Nous ne souhaitons pas voir le Canada maintenir en temps de paix les insuffisances juridiques et les mesures d'urgences prises en temps de guerre.

RÉCAPITULATION

En résumé nous réaffirmons les principes généraux qui sont les nôtres et qui nous paraissent insuffisamment définis dans le libellé du bill 338:—

- 1) Le droit des individus de s'abstenir d'adhérer à des organisations patronales ou syndicales, devrait être garanti;
- 2) Le piquetage pour empêcher l'entrée ou la sortie d'une usine, ainsi que le boycottage secondaire devraient être interdits;
- 3) Le droit juridique d'un employeur à modifier les conditions d'emploi là où une convention collective n'est pas appliquée ne devrait pas être amoindri;
- 4) Le droit de grève devrait être réglementé davantage. La grève de sympathie devrait être interdite. Une grève ne devrait pas être permise sans qu'un vote au scrutin secret, convenablement surveillé, ait été pris, à l'expiration de la période de rassérèment;
- 5) On devrait exiger des renseignements statutaires des syndicats ouvriers qui déposent une demande d'accréditation. En plus on devrait exiger que les syndicats ouvriers déposent la liste de leurs adhérents, ainsi qu'un état financier annuel.
- 6) L'approbation du ministre ne devrait pas être nécessaire pour intenter des poursuites.
- 7) Des sauvegardes sont nécessaires pour restreindre les pouvoirs et le fonctionnement du Conseil canadien des relations ouvrières, projeté, y compris le droit d'interjeter appel aux tribunaux.

Dans l'intérêt des ouvriers, de la direction et du public nous insistons fortement pour que le Comité permanent prenne en très sérieuse considération le mémoire et les amendements au bill qu'il suggère et qui, dans notre opinion, contribueront largement à le rendre applicable.

Très sincèrement vôtre,

Le président du Conseil exécutif,

H. GREVILLE SMITH.

Le VICE-PRÉSIDENT: M. Sheridan, messieurs, est à votre disposition, si vous avez des questions à lui poser.

M. MERRITT: Je voudrais lui poser deux ou trois questions.

M. Merritt:

D. Tout d'abord, reportons-nous au bas de la page 4, ou vers le bas de la page 4. Vous citez le texte de l'article 2, paragraphe p) qui définit une grève et qui précise que les grèves interdites avant les procédures de conciliation, sont celles "en vue de contraindre leur employeur à accepter des conditions d'emploi, ou d'aider d'autres employés à contraindre leur employeur à accepter des conditions d'emploi, "mais vous dites" attendu que des grèves peuvent être proclamées dans un autre but;"

Pouvez-vous nous citer quelques exemples des autres buts que vous avez à l'esprit?—R. Oui, monsieur Merritt. Ce sont les grèves de juridiction auxquelles nous pensons. Les grèves politiques sont mentionnées ailleurs.

Le VICE-PRÉSIDENT: Qu'entendez-vous par motifs politiques? Je crois que M. Merritt et moi, voudrions le savoir.

Le TÉMOIN: Je crois qu'on en peut trouver certains exemples aux Etats-Unis, à l'heure présente. Certains groupes d'ouvriers y font grève contre l'action politique du gouvernement.

L'hon. M. MITCHELL: Ne croyez-vous pas que nous devrions nous en tenir au Dominion du Canada? Les problèmes auxquels nous faisons face sont ceux qui s'y posent. Je ne connais pas de grèves politiques au Canada. Si il en est, j'aimerais qu'on me renseigne à leur sujet. Quant aux grèves de sympathie, voici ce que je tiendrais à vous dire. Ce type de grève tombe sous le coup de la Loi, en ceci qu'on ne peut faire grève sans passer par les différents stades de procédure que prévoit la Loi. Je ne crois pas que nous devions nous embarrasser de ce qui se passe à l'étranger. Ce que nous avons dans la Loi c'est l'empreinte des relations ouvrières, comme nous les comprenons au Canada, plutôt que la préoccupation de ce qui se passe ailleurs.

M. Merritt:

D. Lorsque j'ai demandé au témoin de nous indiquer quelques exemples des grèves qu'il avait à la pensée, je ne lui ai pas nécessairement demandé de nous exprimer une opinion à leur sujet.

Ensuite, voici ce que j'ai à lui demander. Vous recommandez une disposition d'appel de la décision du Conseil canadien des relations ouvrières à la Cour de l'Echiquier. Recommandez-vous un appel de la Loi ou du fait ou de la Loi et du fait?—R. Des deux: de la loi et du fait.

D. Page 3, vous recommandez la suppression, à titre de pratiques déloyales en matière ouvrière, de l'intimidation ou de la coercition pour empêcher un ouvrier ou un individu quelconque d'entrer dans les locaux d'un patron où, légalement, il a le droit d'entrer, ou de sortir de ce local. Encore, page 9, dans votre résumé, vous demandez que soit interdit le piquetage pour empêcher les ouvriers d'entrer ou de sortir de l'usine.

Cette interdiction ne se trouve-t-elle pas dans le Code Pénal?—R. Parfaitement, mais on a pensé qu'il serait bon de la formuler de nouveau et d'insister sur cette disposition de la Loi car une grande incertitude existe dans le public sur ce point.

D. Croyez-vous sérieusement que mettre l'inclusion de la même disposition dans deux lois la rend plus forte que son incorporation dans une seule?—R. Cela peut contribuer à la rendre plus claire. Vous l'avez d'un côté, celle qui a trait à l'intimidation, à la coercition et à la pression exercée sur les ouvriers, mais vous ne l'avez pas sous l'autre rapport. Notre comité vise simplement à rendre la disposition plus claire.

D. Recommandez-vous une modification du libellé de la présente disposition du Code Pénal?—R. Non, aucunement.

D. Je vous signale que, page 6, vous êtes plus au point lorsque vous dites: "nous sommes convaincus que l'une des conditions essentielles de la paix industrielle est l'observance sincère du régime ordonné de la Loi", et je dois dire que je suis entièrement d'accord avec vous. Je vous signale qu'une fois suffit. Si vous aviez à mettre la Loi à exécution, ne serait-ce pas votre avis?—R. Ainsi que je l'ai dit, en rédigeant le mémoire le comité voulait insister sur cette disposition en la formulant de nouveau.

Le VICE-PRÉSIDENT: Y a-t-il d'autres questions?

M. MacInnis:

D. Page 5 et cela se retrouve dans le résumé, M. Smith suggère ou propose que l'on exige des syndicats ouvriers qu'ils fournissent des états financiers à leurs adhérents. Qu'est-ce que cela peut bien avoir à faire avec une Loi concernant les relations industrielles?—R. Il s'agit d'établir que leurs responsabilités doivent être proportionnées à leurs droits, ainsi qu'il est dit à la première ligne ou aux deux premières lignes de ce chapitre. Il s'agit, en d'autres termes, de mettre les syndicats ouvriers vis-à-vis leurs adhérents sur le même pied que les compagnies vis-à-vis leurs actionnaires.

D. Il y a sûrement une différence entre un syndicat ouvrier et une compagnie par actions. Un syndicat ouvrier ne serait-il pas plutôt assimilable à la Chambre canadienne de commerce? Alors si vous prétendez qu'une disposition devrait se trouver dans la Loi pour obliger les syndicats ouvriers à fournir un état financier à ses adhérents, il devrait également s'y trouver une disposition pour obliger la Chambre de Commerce à fournir aux siens un état analogue, car l'une et l'autre sont sur le même pied.—R. Présentement, c'est ce que fait la Chambre canadienne de commerce.

D. Ceci m'amène à la question suivante. Connaissez-vous un syndicat ouvrier qui ne le fasse pas?—R. Comment dites-vous, monsieur?—D. Qui ne fournisse pas un état financier?—R. Je ne saurais dire. Je ne crois pas que ce soit applicable. Il s'agit simplement de mettre la disposition dans le bill.

D. Si on le fait, je ne vois pas pourquoi on devrait rendre par un texte de loi la chose obligatoire ou introduire une disposition à cet effet dans le Bill. Le bill propose de faire des choses que nous croyons utiles, socialement, et qu'on ne fait pas ou qui pourraient ne pas être faites. Je ne comprends pas votre argument. Je suis membre depuis trente-sept ans, d'un syndicat ouvrier et je ne sache pas un seul syndicat ouvrier qui ne fournisse pas un état financier à ses adhérents et qui ne soumet pas cet état à un comptable expert nommé ou retenu par l'organisme syndical.

Le VICE-PRÉSIDENT: En avez-vous fini, Monsieur MacInnis?

M. MACINNIS: Pour le moment.

M. Timmins:

D. La Chambre canadienne de Commerce est constituée civilement, n'est-ce pas?—R. C'est exact.

D. Et vous êtes, de par la loi, tenus à fournir un état?—R. Parfaitement.

D. Et de l'afficher en un endroit où le public en général peut le voir?—R. Certainement.

D. Page 2 vous déclarez que les pouvoirs que le Bill confère au ministre sont trop larges. Voudriez-vous vous expliquer? Nous dire en quoi ils sont trop larges?—R. Je crois que ceci se retrouve à la page 6. L'article 46 l) et l'article 56 l), page 6 du mémoire, indiquent en détail les points qui doivent être compris par le Comité.

D. Au sujet de l'article 46, là où il est dit qu'il ne peut être intenté de poursuites pour une infraction visée par la présente loi qu'avec le consentement du ministre, je comprends que vous considérez que si il y a infraction il n'appartient pas au Ministre d'instituer ou de suspendre la poursuite. C'est une question qui ressort du code pénal. Le premier venu peut déposer une plainte et le code doit rester tel quel?—R. Oui. Cet article comporte autre chose: le Ministre peut interdire les poursuites. Cette clause confère de larges pouvoirs au ministre.

Le VICE-PRÉSIDENT: En fait, si le Comité se rappelle le mémoire du C.I.L. fit valoir le même argument. Sur ce point ils sont d'accord et le C.I.L. donna des faits et des exemples. Je crois que c'est le seul point sur lequel les deux mémoires soient d'accord.

M. JOHNSTON: Je voudrais poser une question sur la responsabilité des syndicats ouvriers, page 5.

M. HOMUTH: Veuillez parler un peu plus fort, s'il vous plaît?

M. Johnston:

D. Page 5, M. Sheridan nous a lu ce passage sur les responsabilités des syndicats ouvriers, "nous suggérons que le mot "peut" soit rayé et remplacé par le mot "doit", article 52, paragraphe (2), ligne 1.

Quelle est la différence du point de vue de l'interprétation juridique? Du point de vue de l'application de la Loi, quelle est la différence entre les mots "doit" et "peut"?—R. Quelle est la différence entre "doit" et "peut"? Doit et peut sont nettement différents.

D. En quoi?—R. Bien, vous devrez (shall) faire quelque chose, ou vous pourrez (may) faire quelque chose. Une formule est impérative et l'autre est facultative.

D. Êtes-vous bien sûr que c'est la distinction entre les deux formules lorsqu'il s'agit d'appliquer la loi?—R. Telle est notre interprétation.

D. Je crains que ce ne soit pas l'interprétation du service juridique parce que, en différentes occasions nous avons eu une décision de la Chambre sur ce point. Les formules sont interchangeable lorsqu'il s'agit d'appliquer la responsabilité.

Le VICE-PRÉSIDENT: C'est la décision des ministériels de la Chambre, si vous préférez.

M. JOHNSTON: C'est la définition donnée par le ministre de l'Agriculture. Voyez et constatez.

M. HOMUTH: Ceci explique tout.

M. JOHNSTON: Je prétends qu'il y a une différence, mais le gouvernement considère qu'il n'y en a pas.

Le TÉMOIN: Si il n'y a pas de différence, alors quelqu'un a commis une erreur dans le libellé de cet article, parce que "doit" et "peut" ont, en pratique, des significations différentes.

M. JOHNSTON: Le ministre peut, peut-être, expliquer la différence.

L'hon. M. Mitchell:

D. Revenons à la question de l'autorisation du ministre avant qu'une poursuite soit intentée. Je crois qu'il est généralement admis et je crois que vous admettez que l'objet de cette législation est le règlement des différends du travail. Ne croyez-vous pas que quelqu'un, même si ce n'est pas le ministre devrait avoir le pouvoir de faire en sorte que des questions sans importance ne soient pas soulevées pour rendre impossible le règlement de ces différends? L'idée que j'ai derrière la tête est celle-ci. Quel que soit le gouvernement, je n'ai peur d'aucun ministre. Mais il est parfois possible que quelqu'un, de l'un ou de l'autre côté de la barricade, soulève des questions dans le but d'appeler aux tribunaux et de retarder ainsi le règlement amiable des différends du travail.—R. Je crois que nous en convenons.

M. Timmins:

D. Puis-je poser une autre question? A la page 5 de votre mémoire, paraphrasant votre déclaration, en autant que cela est possible dans le cadre de la Loi, vous demandez que le Bill soit élargi pour interdire spécifiquement. Ensuite, passant au numéro 3.

Toute grève à moins qu'une majorité des ouvriers intéressés n'aient exprimé le désir de faire grève par un vote au scrutin secret convenablement surveillé, pris après la période de rassèrènement.

Combien de temps cela prendrait-il et voudriez-vous nous expliquer la manière dont on procéderait à un vote secret?—R. Monsieur le président, je ne crois pas que le comité ait pensé à une méthode plutôt qu'à une autre de prendre un vote secret. C'est simplement au principe du scrutin secret auquel il a pensé.

L'hon. M. Mitchell:

D. Avez-vous une idée de la manière dont on pourrait le prendre?—R. Sans préciser comment il pourrait être pris. Il n'a pas pensé non plus à un laps de temps précis. Il devrait y avoir une période de rassèrènement.

Le VICE-PRÉSIDENT: Y a-t-il d'autres questions, messieurs?

M. MacInnis:

D. Qui, selon vous, devrait surveiller la prise du scrutin?—R. Ici encore monsieur MacInnis, le comité ne s'est pas exprimé sur ce sujet. Je n'ai, pour le moment, aucune suggestion à faire.

D. Ne croyez-vous pas que la simple suggestion de la surveillance du scrutin soit une expression d'opinion que l'organisme n'est pas responsable et que parce qu'il n'est pas responsable une autorité quelconque doit surveiller son fonctionnement?—R. Non, monsieur MacInnis, je ne le crois pas. Je ne crois pas qu'un vote au scrutin secret ne porte ombrage à qui que ce soit.

D. Supposons que le ministère du Travail ou le ministère des Finances ordonne à la Chambre canadienne de commerce de procéder à un vote au scrutin secret pour régler une question. Ne considèreriez-vous pas que ce serait une ingérence dans votre organisme?—R. La question se poserait d'abord si le problème n'affecterait pas d'autres groupes aussi bien que la Chambre canadienne.

D. Tous les actes que pose un organisme tel que la Chambre de commerce intéressent nécessairement la collectivité. Ceci est également vrai des organismes commerciaux.—R. Eh bien, si la question se pose, c'est possible.

D. Ce que je veux dire c'est que ce qui est bon pour l'un l'est aussi pour l'autre. Si vous suggérez un vote secret, cela ne conduira-t-il pas inévitablement à l'application d'une restriction semblable à d'autres organismes?—R. J'en conviens.

D. Ainsi que vous le dites quelque part dans votre mémoire cela ne constituerait-il pas une sérieuse ingérence dans les droits démocratiques?—R. Je ne crois pas car il atteint également tous les intéressés.

L'hon. M. MITCHELL: Ceci ne revient-il pas à dire que vous pouvez conduire un cheval à l'abreuvoir, mais que vous ne pouvez le forcer à boire?

Le VICE-PRÉSIDENT: Je ne croyais pas que nous étions rendus si loin.

M. HOMUTH: Le Comité des relations industrielles, l'an dernier, a recommandé, qu'avant toute grève un vote au scrutin secret fut pris sous la surveillance du ministère du Travail. Bien entendu la recommandation ne fut pas réalisée. Il n'empêche que l'an dernier le Comité, à l'unanimité, a virtuellement exprimé ce vœu.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je suis heureux que vous ayez dit "virtuellement". Le ministre a pris connaissance des sages conclusions du rapport minoritaire et n'a pas donné suite au rapport.

Y a-t-il d'autres questions, messieurs?

M. Lockhart:

Q. Je demande une explication concise de la clause 1, page 7. Pourrions-nous avoir quelque chose de plus élaboré sur ce point?—R. Vous parlez de: "dispositions insuffisantes pour prévenir tout adhérent"?

D. Oui.—R. Il s'agit là d'une question de principe, monsieur. Si un individu a été intéressé à un différend, il ne devrait pas y figurer à titre de juge.

D. Avez-vous à la pensée un exemple quelconque?—R. Non.

D. C'est simplement une question de principe?—R. Oui.

L'hon. M. Mitchell:

D. Lorsque vous dites qu'ils ne devraient pas être juges, si je puis me servir de vos paroles, entendez-vous dire que les membres du conseil national qu'ils soient patrons ou mandataires d'ouvriers, ne devraient pas être juges d'une affaire où leur propre organisme ou leur propre compagnie est intéressée?—R. Oui, c'est exact.

Le VICE-PRÉSIDENT: N'est-ce pas l'usage?

Y a-t-il d'autres questions, messieurs? Comme il n'y en a pas nous excuserons M. Sheridan.

Le mémoire suivant est celui de l'Association Canadienne des Manufacturiers. Il sera soumis par M. Barrett.

M. O. H. Barrett, membre des comités de législation et des relations industrielles, est appelé.

Le TÉMOIN: Monsieur le président, messieurs, l'Association des manufacturiers canadiens est heureuse de l'occasion qui lui est offerte de présenter ses observations sur le Bill 338, intitulé: Loi concernant les relations industrielles et les enquêtes sur les différends du travail. Les relations ouvrières des services nationaux des transports et communications seront réglementés par cette Loi. L'association y a donc un intérêt vital parce que toute interruption de leurs services influera sur les industriels et pourrait compromettre l'économie du pays. Cette mesure est en outre importante à raison du fait que dans le but d'établir l'uniformité des relations ouvrières, les assemblées législatives des provinces pourront adopter plusieurs de ses dispositions.

A sa réunion annuelle de 1946, l'Association a adopté un programme de politique du travail intitulé: "Un examen des relations entre l'employeur et l'ouvrier", dont copie est ci-jointe. On y verra que l'Association considère que le principal objectif de l'industrie canadienne est un haut niveau de vie pour tous les Canadiens et que celui-ci dépend du maintien d'un haut niveau de production. Pour atteindre à ce haut niveau, des relations harmonieuses sont indispensables entre employés et employeurs. Pour réaliser cette coopération entière et harmonieuse, l'Association estime que:—

Les employés et les employeurs devraient se conformer loyalement aux dispositions de tous les accords ou engagements pris par eux ou en leur nom.

Régler les différends par négociation de bonne foi, sans interruption du travail.

Les employeurs devraient respecter les droits des employés de s'associer librement pour la poursuite de buts conformes à la loi.

Négocier collectivement, là où des mandataires ont été librement choisis par une majorité des employés intéressés, des salaires, des heures de travail et des conditions de travail.

Les employés devraient reconnaître le droit de l'employeur de concevoir, de diriger et d'administrer l'entreprise...

Reconnaître le droit d'un employé de donner son adhésion à un organisme légal quelconque d'ouvriers ou d'autres citoyens ou à la refuser sans amoindrir son droit au travail de son choix.

En formulant les représentations qui suivent l'Association s'est inspirée des principes ci-dessus indiqués. L'expérience résultant de la mise à effet des Règlements concernant les relations ouvrières en temps de guerre, décret C.P. 1003, a démontré que la négociation collective ne peut donner des résultats satisfaisants que si les droits et responsabilités des parties en cause sont mis sur le même pied. La négociation entre une partie qui est juridiquement responsable et une autre partie qui ne l'est pas, ne peut pas donner des résultats satisfaisants. La négociation collective devrait être réciproque. En d'autres mots les droits concédés par l'employeur au syndicat devraient être contre-balançés par les droits concédés par le syndicat à l'employeur.

En vertu du Bill, des droits importants sont reconnus aux employés et aux syndicats ouvriers à leur titre de citoyens d'une libre démocratie. Ces droits devraient être contre-balançés par des devoirs correspondants et exécutoires. Pour ces motifs, les représentations qui suivent contiennent une proposition à l'effet que les syndicats ouvriers soient enregistrés au Canada et une proposition que des fonds du syndicat soient disponibles en prévision d'amendes à être éventuellement imposées par les tribunaux à raison de contraventions à la Loi. Dans l'esprit de l'Association il est clair que le principe de l'égalité devant la loi exige que les syndicats ouvriers acquièrent, par la constitution civile, la responsabilité juridique. Elle reconnaît, toutefois, qu'une telle disposition n'entre pas dans le cadre d'un bill dont l'objet est la négociation collective et la conciliation. Elle suggère, en conséquence, qu'une législation particulière, ayant cet objet, soit présentée.

On s'est longuement arrêté dans ce mémoire, "au règlement des différends par négociations poursuivies de bonne foi, sans interruption des opérations". Le maintien d'un haut niveau de production qui implique un haut niveau des services de transport est de nécessité vitale pour l'économie canadienne, particulièrement en ce moment, pour ravitailler les consommateurs canadiens et les marchés d'exportation en marchandises dont ils ont besoin et pour faire obstacle à l'inflation et, par-dessus tout, pour procurer "à tous les Canadiens un haut niveau de vie".

L'Association note que le Bill ne comporte pas de disposition qui autorise qui que ce soit d'ordonner l'inclusion dans une convention collective, d'une clause de sécurité syndicale. Elle est nettement opposée à ce qu'une telle clause soit ajoutée au Bill.

Ci-après nos représentations précises relativement aux différents articles du Bill:

1. Article 2 1) i)

Il est suggéré que la définition du terme "employé" ou "travailleur", article 2 1) i) soit changée dans l'alinéa i) en y substituant le libellé suivant:

i) toute personne qui exerce des fonctions de direction ou de surveillance est employée à titre confidentiel;

L'actuel libellé peut amener à inclure dans l'unité négociatrice un grand nombre de surveillants secondaires. Il n'est pas à désirer que des contremaitres, ou autres surveillants effectifs soient traités comme "employés" pour les fins de la négociation collective. Ils représentent la direction dans la négociation collective, soit au cours de la négociation, soit dans la réalisation de la convention. On est sous l'impression que le terme "direction", seul, peut ne s'appliquer qu'aux personnes telles que les directeurs ou les surveillants qui sont mentionnés dans le libellé actuel, mais nous signalons que cette définition est trop restrictive.

Un individu employé à titre confidentiel, même s'il n'est pas directement intéressé aux questions ayant trait aux relations ouvrières, ne devrait pas faire partie de l'unité négociatrice. Il ne doit pas être une situation qui puisse le porter à communiquer au syndicat ouvrier des renseignements confidentiels tels que la situation financière de la compagnie, qui ne doit pas être divulguée au syndicat.

2 Article 2 2)

Il est suggéré qu'après le mot "grève", ligne 17, soient insérés les mots: "qui n'est pas contraire à la présente loi".

Lorsqu'un employé, en contravention de la Loi, fait grève, lorsque le patron le met à pied ou refuse de le reprendre, il ne devrait pas avoir le droit de se réclamer du statut d'employé.

3 Article 3 1)

Il est suggéré qu'on ajoute à l'article 3 1), les mots: "et aussi le droit de s'abstenir d'être ou de cesser d'être membre d'un syndicat ouvrier".

Cette modification du texte est à nos yeux nécessaire pour que joue comme il se doit le principe de la liberté d'association. Il est en effet indispensable qu'un ouvrier ait également le droit de devenir membre d'un syndicat ouvrier et d'en sortir. Il devrait aussi avoir le droit de démissionner du syndicat.

Pour la même raison une addition correspondante à l'article 3, paragraphe 2 doit être incorporée.

Enregistrement des unions ouvrières.

4 Il est suggéré qu'un nouvel article 3A soit ajouté et se lise comme suit:

Article 3A

- 1) A compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, la mise à effet de la Loi, tout syndicat de métier, ou tout syndicat ouvrier qui tombe sous le coup de la loi, devra s'enregistrer sans délai au ministère du Travail. Il devra ce faire dans les conditions fixées par le Ministre et il devra, par la suite s'y enregistrer chaque année. Un syndicat ouvrier ne sera pas autorisé à s'inscrire à moins qu'il n'ait un bureau ou un agent domicilié au Canada.

- 2) Un syndicat non enregistré ne pourra se prévaloir des droits de négociation, ou autres droits ou privilèges prévus par la Loi.
- 3) Les dispositions de la Loi s'appliqueront aux syndicats non enregistrés sauf disposition contraire du présent article.

Cette suggestion vient à l'appui d'une proposition qui se trouve au préambule de notre mémoire. Il est souvent très difficile de se procurer des renseignements sur les syndicats ouvriers et sur leurs dirigeants, des renseignements sûrs. L'objet de cette suggestion est d'assurer dans une certaine mesure l'exactitude des renseignements et la responsabilité des syndicats ouvriers. Elle procurerait au ministère du Travail à l'employeur et au public, des renseignements sur les syndicats ouvriers. Il est particulièrement à désirer que l'employeur soit en mesure de savoir avec qui il traite.

On devrait exiger du requérant qu'il ait un bureau ou un agent domicilié au Canada. A nos yeux il est anormal et imprudent de concéder les droits étendus que reconnaît la Loi à des gens qui ne demeurent pas au Canada et qui ne tombent pas sous le coup des lois du Canada. Nous répétons que les négociations avec un syndicat ne sont des négociations véritables que si l'on peut atteindre le syndicat sans sortir du Canada.

PRATIQUES DÉLOYALES EN MATIÈRE OUVRIÈRE

5. Il est suggéré que soit ajouté à la suite de l'article 4, un nouvel article 5) et qu'il se lise comme suit:

Nulle disposition de la présente Loi n'est censée empêcher la libre expression d'opinions, d'arguments ou de vues d'employeur ou de l'un de ses mandataires, si cette expression ne comporte aucune menace d'intimidation, aucune menace de représailles par la force.

L'objet de cette sous-section est d'établir clairement, que rien n'interviendra dans l'expression de la liberté de parole d'employeur dans des limites raisonnables. Un employeur, comme tout autre citoyen, devrait jouir de la liberté de parole pourvu que ce droit s'exerce dans des limites raisonnables.

6. Article 5.

Il est suggéré que le paragraphe suivant soit ajouté à l'article actuel il et qu'il se lise comme suit:

Paragraphe 2

Nul syndicat, nul individu agissant au nom d'un syndicat ouvrier et nul employé n'appuyera, encouragera, s'engagera dans un mouvement ayant pour objet de ralentir ou de limiter la production, bien que ce mouvement ne comporte pas en soi une grève. Aucun acte ou mesure venant à la suite d'une convention collective pour assurer la sécurité ou la santé des ouvriers, ne sera jugé comme tendant à ralentir ou limiter la production.

Il est soumis que toute restriction de la production par le "ralentissement" ou autres moyens soient tenus pour des "pratiques déloyales en matière ouvrière". La disposition qui se trouve à la fin du présent paragraphe a pour objet d'assurer qu'on n'exigera pas des ouvriers qu'ils travaillent au point de compromettre leur sécurité ou leur santé. Ainsi que nous l'avons signalé au cours de nos premières observations, l'industrie canadienne vise à maintenir un haut niveau de production.

Paragraphe 3

Nulle personne, nul syndicat ouvrier ne fera publier, imprimer ou distribuer un pamphlet, bulletin, avis ou autre chose similaire ou comparable ayant trait aux clauses ou aux conditions d'emploi d'un employeur, sans inscrire la date de sa publication, le nom de la personne ou des personnes, ou du dirigeant ou des dirigeants du syndicat ouvrier domiciliés au Canada qui s'en tiennent pour responsables.

Il est soumis que cela est essentiel pour prévenir la publication et la dissémination de bulletins anonymes susceptibles de contenir des déclarations inexactes et même des libelles.

Paragraphe 4

Nulle personne ou nul syndicat ouvrier ne fera ou favorisera le piquetage ou y participera d'une façon quelconque sous quelque forme que ce soit dans le but d'intimider un ouvrier ou de l'empêcher, lui ou une autre personne, d'entrer dans ou de sortir des locaux de l'employeur ou de sa propriété. Nulle personne ne gênera ou empêchera de quelque manière que ce soit l'expédition ou le transport des marchandises, du matériel, de l'outillage, de la machinerie ou autres biens meubles dans ou hors des locaux ou de la propriété de l'employeur. Bien que nous reconnaissons que le Code criminel impose des sanctions à quiconque gêne ou empêche les employés ou autres d'entrer dans les locaux de leur employeur contre lequel une grève est en cours, il y a incertitude du public au sujet de cette loi. A nos yeux, il serait bon que ce principe fût nettement établi dans la Loi de façon plus précise qu'il n'est dans le Code criminel.

Paragraphe 5

Nul syndicat ouvrier n'autorisera, ne déclarera, ne participera, n'encouragera ou n'induera d'une façon quelconque ses adhérents à participer, encourager ou soutenir une grève de sympathie ou un boycottage secondaire.

A nos yeux les définitions de "grève" et de "faire grève" qui se trouvent à l'article 2, alinéas 1 p) et 1 q) ne répondent pas à la situation à laquelle le paragraphe 5 projeté tente de répondre. Nous référerons au cas où les ouvriers d'un employeur dans l'usine duquel il n'y a pas de différend refusent de travailler avec les matériaux fournis par un fournisseur dans l'usine de qui une grève est en cours. L'employeur dont les ouvriers refusent ainsi de travailler avec les matériaux provenant de l'usine frappée d'interdit pour cause de grève, n'a aucun recours parce que le différend qui a déterminé l'arrêt du travail dans son usine, n'est pas de son fait.

7. Article 6 (1).

Il est soumis que ce paragraphe devrait être supprimé pour la raison qu'il vient en conflit avec le principe qu'un individu a autant le droit de s'abstenir de donner son adhésion à un syndicat que de le lui donner.

PROCÉDURE EN MATIÈRE D'ACCREDITATION

8. Article 7 (1).

Il est suggéré que les mots suivants soient ajoutés à la fin du paragraphe 1): Pourvu que le syndicat requérant ne dispose pas déjà de droits de négociation pour une autre unité du même établissement de l'employeur.

L'objet de la séparation des unités négociatrices est de grouper les ouvriers en tenant compte de l'intérêt commun. Il est soumis qu'il serait anormal que deux unités de la même usine ayant été séparées, on permette au même syndicat d'être leur mandataire. La séparation a été effectuée précisément parce qu'il n'y avait pas d'intérêt commun entre les ouvriers de l'une et de l'autre. Si le même syndicat était autorisé d'agir comme mandataire des deux, leurs intérêts respectifs ne seraient pas convenablement sauvegardés.

Il est question de la communauté d'intérêt dans notre exposé suivant.

9. Article 9 (1).

Il est suggéré que la phrase suivante soit ajoutée à la fin du présent paragraphe:

Le conseil en déterminant l'unité convenable tiendra compte de la communauté d'intérêts des ouvriers de l'unité proposée, tels que local du travail, heures du travail, conditions du travail et méthodes de rémunération.

Nous croyons que ces directives dans le choix de l'unité convenable doivent être données au conseil. On peut concevoir, s'il en était autrement que l'unité pourrait grouper des ouvriers divers dont les intérêts divergents pourraient même entrer en conflit.

Une telle disposition se trouve dans la Loi des syndicats ouvriers de la Nouvelle-Ecosse.

10. Article 9 (5).

Il est suggéré que ce paragraphe soit supprimé, et remplacé par le suivant:

(5) Nonobstant toute disposition contraire de la présente Loi, nul syndicat ouvrier dont, aux yeux du conseil, la direction, l'administration ou l'attitude est dominée ou est l'objet d'une ingérence par un patron, de telle sorte que son habileté à représenter les ouvriers pour les fins de la négociation collective soit amoindrie, ne recevra l'accréditation d'agent négociateur. Nulle négociation entre ce syndicat et l'employeur, ne sera censée constituer une convention collective pour les fins de la présente loi.

La modification du texte consiste surtout à remplacer le terme "influencé" par "ingérence" et à réarranger le texte de telle sorte que les deux termes soient en conjonction. Nous estimons que le terme "influencé" est trop large et trop général. L'emploi de ce mot pourrait entraîner le refus d'accréditation à des syndicats qui furent influencés par un employeur ayant formulé une légitime expression d'opinion. Seule l'ingérence déplacée devrait inhabiliter. On devrait aussi prendre note que à la section 4 (1), ligne 33 du Bill les mots "s'y ingérer" son employés.

11. Article 9 (6).

Il est suggéré qu'un nouveau paragraphe 6 soit ajouté à l'article 9 et qu'il se lise comme suit:

Lorsqu'une demande d'accréditation d'unité négociatrice a été présentée par un syndicat ouvrier et que la requête a été renvoyée par le conseil pour des motifs autres qu'un vice de forme ou une irrégularité technique, le syndicat ouvrier ne sera pas autorisé à présenter une nouvelle demande d'accréditation pour cette unité avant qu'une période de six mois se soit écoulée.

Il est de pratique courante que les conseils des relations ouvrières n'autorisent pas un syndicat ouvrier à présenter avant six mois une nouvelle demande d'accréditation, il est suggéré que cette disposition soit incluse dans la Loi elle-même à titre de directive du Conseil et pour éliminer les demandes inutiles. On remarquera que le droit de présenter une nouvelle demande a été maintenu dans ces cas de vice de forme de peu d'importance.

RÉVOCACTION DE L'ACCRÉDITATION

12. Article 11.

Il est soumis que l'article 11 soit modifié de manière à se lire comme suit:

11 Sur demande, le Conseil pourra révoquer une accréditation lorsque, dans son opinion, l'agent négociateur ne représente plus une majorité des employés de l'unité pour laquelle il a été accrédité. Alors, tenu d'engager une négociation collective avec l'agent négociateur. nonobstant les articles quatorze et quinze de la Loi, l'employeur ne sera pas tenu d'engager une négociation collective avec l'agent négociateur. Mais rien dans le présent article n'empêchera l'agent négociateur de présenter une nouvelle demande, en vertu de l'article sept de la Loi, après une période de six mois.

L'article actuel ne comporte aucune disposition visant à attirer l'attention du conseil sur le fait que le syndicat ne représente plus une majorité des ouvriers de l'unité pour laquelle il a été accrédité. Il est à désirer que la loi prescrive la procédure pour ce faire. La phrase à ajouter à la fin de l'article a pour objet d'empêcher un syndicat dont l'accréditation a été révoquée de présenter immédiatement une nouvelle demande d'accréditation.

AVIS DE NÉGOCIER

13. Il est suggéré qu'un article 13A, entièrement nouveau soit ajouté à l'article 13 et se lise comme suit:

Article 13A.

L'avis exigible en vertu des sections 12 et 13 doit préciser les noms des membres du comité négociateur qui doivent être habiles à faire partie de ce comité tel que le prévoit l'article 14A, sans quoi la partie qui recevra l'avis pourra le tenir pour nul et non avenu.

Il est soumis que cette suggestion facilitera les négociations et les renseignements exigés sont assez importants pour qu'on les donne avant l'ouverture des négociations. De plus il contribuera à l'observance de l'article 14A ci-après.

14. Il est proposé que soit ajouté un article entièrement nouveau 14A) après l'article 14 et qu'il se lise comme suit:

Article 14A.

Le comité négociateur, ou les personnes, ou les mandataires autorisés à négocier collectivement pour ou au nom d'un agent négociateur doivent tous être des employés de l'unité. Toutefois, un individu qui n'est pas de l'unité pourra leur être adjoint. Les individus qui négocient pour ou au nom de l'employeur doivent être ses employés. Parmi eux pourra se trouver l'employeur lui-même, s'il est une personne. Un individu qui n'est pas employé du patron pourra être adjoint aux mandataires qui négocient pour lui en son nom.

Il est soumis que puisque les syndicats ouvriers seront accrédités plutôt que des mandataires négociateurs, le comité négociateur devrait être composé d'employés de l'unité, moins un étranger qui pourrait leur être adjoint. Ceci tend à

créer une atmosphère plus favorable aux négociations, parce que les parties en cause se connaissent mieux et connaissent mieux les conditions de l'usine.

15. *Article 14 b)*

Il est proposé que cet article soit supprimé.

A nos yeux il est inutile. Un employeur ayant reçu avis d'entamer des négociations collectives ne réduira vraisemblablement pas les taux de salaire car ce serait provoquer l'hostilité de ses employés. Il ne le ferait donc que poussé par des circonstances indépendantes de sa volonté. Dans une telle éventualité et si les employés refusaient d'accepter une réduction de salaire, l'entreprise du patron pourrait être compromise. C'est pourquoi il n'apparaît pas qu'une interdiction de diminuer les taux de salaire faciliterait les négociations collectives. Il est donc suggéré que cet article soit supprimé. De plus cet article constitue effectivement le maintien de la régie des salaires. Il constitue une intervention dans les droits de l'employeur. Dans les cas d'urgence, comme il s'en produit souvent, par exemple lorsqu'il s'agit de diminuer les heures de travail ou le remaniement des vacances de l'employé, le patron ne pourrait s'y conformer.

16. *Article 15 b)*

Les raisons soumises à l'appui de la suppression de l'article 14 b) valent aussi pour l'article 15 b).

CONCILIATION

17. *Article 16.*

Il est suggéré que cet article soit modifié par la suppression de la ligne 26, alinéa b) et que le texte suivant lui soit substitué:

b) Les négociations collectives se poursuivent depuis 30 jours au moins.

Il est à désirer qu'on n'appelle pas les conciliateurs avant que les parties aient négocié pendant un certain temps et se rendent compte qu'ils ne peuvent tomber d'accord sans assistance de l'extérieur. Trente jours semblent constituer une période suffisante pour que les parties en arrivent à un accord ou déterminent les points sur lesquels leurs vues sont divergentes. Une disposition à cet effet se trouvent dans les Ordonnances sur les relations ouvrières en temps de guerre, décret C.P. 1003, en sorte que cette procédure a été suivie dans la pratique.

GRÈVE ET LOCK-OUT

18. *Article 24A.*

Il est suggéré qu'un nouveau paragraphe 24A soit ajouté et se lise comme suit:

Par dérogation à toute disposition des articles 21, 22 et 23 ou autres de la présente loi, nul syndicat ouvrier ne proclamera ou n'autorisera une grève, et nul ouvrier ne fera la grève à moins que la majorité des employés de l'unité négociatrice n'ait exprimé le désir de faire grève par un vote au scrutin secret pris sous la direction du conseil.

Il est suggéré que l'on procède toujours à un vote, immédiatement avant que la grève soit déclarée. Autrement des grèves pourraient être proclamées contrairement au désir de la majorité des employés. Il est soumis que si on procédait au vote au moment opportun, il en résulterait beaucoup moins d'arrêts du travail. Il est à désirer que le vote de grève soit surveillé par une autorité étrangère. On éviterait ainsi l'intimidation, la coercition et le vote pourrait être considéré comme l'expression réelle du désir de la majorité. Vous noterez que la Nouvelle-Ecosse et la Colombie-Britannique ont des dispositions à cet effet.

19. *Article 24B.*

Il est suggéré qu'un nouvel article 24B soit inséré immédiatement après l'article 24A, proposé, ci-dessus, et se lise comme suit:

Article 24B.

(1) Là où les employés de l'unité négociatrice se sont mis en grève, le Conseil, sur la requête du patron, et persuadé qu'il a d'amples raisons de ce faire, et que ce serait faciliter le règlement du différend et la cessation de la grève, pourra exiger qu'un vote au scrutin secret soit pris pour déterminer les vues des employés sur toute question qui concerne le différend ou en découle.

(2) Ce vote sera pris sur avis du conseil et conformément aux dispositions, conditions, stipulations et restrictions qu'elle prendra. Le vote aura la forme que le conseil peut déterminer.

(3) L'employeur et le syndicat ouvrier ou les syndicats ouvriers intéressés, ainsi que les employés de l'unité, doivent, sur demande du conseil, lui donner l'assistance, les facilités et les renseignements qu'elle peut raisonnablement exiger pour procéder à ce vote.

(4) Le conseil sera tenu de publier le résultat de ce vote.

Cette disposition complèterait notre proposition précédente d'un vote de grève. Elle constituerait la réalisation de la recommandation 6 du rapport de votre comité à la Chambre des communes, déposé le 17 août 1946. Elle tendrait à réduire au minimum les suspensions du travail. Ainsi que nous l'avons signalé au début de nos observations, ce résultat est indispensable au maintien d'un niveau élevé de la production.

20. *Article 32 (8)*

Il est recommandé que le paragraphe 8 de l'article 32 soit supprimé. En vertu des Ordonnances sur les relations ouvrières en temps de guerre, un individu peut être représenté par un conseiller juridique, un avoué, ou un avocat. Il semblerait que la présence de ces personnes ayant la formation professionnelle qui permet d'occuper devant les tribunaux et les commissions administratives tende à faciliter la procédure. Il ne semble pas qu'il y ait une raison valable de priver de conseils juridiques ou d'assistance judiciaire, un individu qui comparait devant une commission de conciliation.

21. *Article 33 (1)*

Il est suggéré que les mots qui suivent soient ajoutés à l'article 33 (1), après le mot "il", page 16, ligne 1:—

et choses de nature confidentielle.

Cette suggestion a pour objet d'empêcher certains renseignements sur les secrets industriels, ou de nature confidentielle susceptible de nuire au crédit, à la réputation, à la concurrence ou aux relations commerciales de l'intéressé, de parvenir à l'autre partie.

Il est aussi soumis que, à moins qu'une disposition spéciale n'y soit ajoutée, la procédure d'information projetée pourrait laisser le champ libre à des questions indiscrettes. Il est soumis qu'un employeur ou un syndicat ouvrier a le droit d'être protégé contre l'abus que cet article pourrait rendre possible.

22. *Article 34*

Il est suggéré que cet article soit modifié par l'insertion, après les mots "qui s'y trouvent", ligne 24, les mots suivants: "concernant les questions déferées à la commission"; et que soient aussi ajoutés après "choses ci-dessus", ligne 26, les mots "concernant les questions déferées à la commission";

Par cet article l'autorisation de pénétrer dans un édifice, un navire, un bateau, etc, n'est donnée que lorsqu'elle se rapporte aux questions déferées à la commission de conciliation.

Il est tout aussi important que l'inspection, l'examen d'un travail quelconque, du matériel, de l'outillage, etc., ne porte que sur ce qui a trait aux questions en litige. Egalement, l'interrogatoire de tout individu qui s'y trouve devrait être circonscrit au même objet. S'il en était autrement, des renseignements n'ayant nullement trait aux questions en litige pourraient être mis à jour. Cette autorisation ne devrait pas être utilisée de manière à nuire à l'employeur de la manière indiquée à la suggestion précédente relativement à l'article 33 (1).

EXÉCUTION

23. Article 39

Il est suggéré que l'article 39 soit supprimé.

Si les articles 14 b) et 15 b) sont supprimés, ainsi qu'il a été proposé ci-dessus, cet article devient inutile. Il n'est, en effet, que la clause exécutoire de ces paragraphes.

24. Article 41 (5)

Il est suggéré que le nouveau paragraphe 5 suivant, soit ajouté à l'article 41:

(5) Là où les employés font grève, si ils sont membres d'un syndicat ouvrier ou d'une unité d'employés pour laquelle un syndicat ouvrier a été accrédité sous le régime de la présente loi, ou s'ils sont liés par une convention collective conclue par un syndicat ouvrier, ou si une convention collective a été conclue en leur nom par un syndicat ouvrier le fait de grève sera la preuve que le syndicat a autorisé ou déclaré la grève.

Ce nouvel article établirait la responsabilité des syndicats ouvriers pour les contraventions de leurs adhérents. C'est un devoir qui doit être imposé aux syndicats et qui correspond à leur droit d'agir pour et au nom des employés de l'unité. Dans l'exposé de notre préambule nous donnons plusieurs raisons à l'appui de l'établissement de cette responsabilité corrélative. Il est à noter que l'employeur est tenu pour responsable des actes de ses directeurs ou agents.

PERCEPTION DES AMENDES

25. Article 45

Il est suggéré que les paragraphes nouveaux suivants (2) et (3) soient ajoutés à l'article 45:

(2) Lorsqu'une amende a été imposée à une organisation patronale ou à un syndicat ouvrier à la suite d'une contravention à la Loi, tout fondé de pouvoirs ou qui, à un autre titre, détient des biens ou des fonds pour une organisation patronale ou un syndicat ouvrier, ou pour leurs adhérents à ce titre, nonobstant les clauses en vertu desquelles il détient les biens ou les fonds, doit en disposer et du produit de la vente des biens ou de la réalisation des fonds, payer l'amende. Si la liquidation ou la réalisation est insuffisante à payer l'amende, ledit individu doit payer le solde.

(3) Tout individu qui est fondé de pouvoirs, ou qui détient des biens ou des fonds pour une organisation patronale ou un syndicat ouvrier ou leurs adhérents à ce titre, et qui omet de payer l'amende imposée à l'organisation patronale ou au syndicat ouvrier en vertu de la Loi et ce dans les quinze jours qui suivent la date où elle est devenue exigible, sera coupable d'un délit et passible sur condamnation sommaire

à une amende de la valeur des biens ou des fonds dont il était le détenteur le jour de l'imposition de l'amende à l'organisation patronale ou au syndicat ouvrier. Toutefois, cette condamnation ne doit pas être supérieure à l'amende imposée.

Nous avons référé à ces dispositions dans notre préambule et avons insisté sur la nécessité des sanctions pour les rendre exécutoires. Il est évident qu'une loi sans sanctions est sans grande utilité. Nulle loi ne peut être convenablement appliquée si elle n'entraîne des sanctions contre ceux qu'elle vise. Cette loi demeurera donc impuissante à moins qu'une méthode, comme celle que nous proposons soit instituée pour la perception des amendes.

ENQUÊTES EN MATIÈRE INDUSTRIELLE

26. Article 56 (1)

Il est suggéré que le texte de ce paragraphe soit modifié pour se lire comme suit:

56 (1) Lorsqu'il le juge opportun, le Ministre peut, sur demande ou de son propre chef, procéder ou faire procéder aux enquêtes qu'il croit utiles sur des questions industrielles en vue de faciliter la paix industrielle et le règlement des différends.

Il n'est pas à prévoir que le ministre abuserait du pouvoir que lui confère le paragraphe dont nous proposons la suppression, néanmoins il est toujours préférable de laisser les parties en présence régler eux-mêmes les questions litigieuses ou suivant la procédure régulière que d'autres dispositions de la présente loi prévoient. Il a été plutôt renversant et justifiable seulement en temps de guerre de permettre au gouvernement de déroger à la procédure régulière. Cela ne contribue pas à stabiliser les relations ouvrières. La loi doit être précise et les pouvoirs du ministre sous le régime de la présente loi doivent être définis et spécifiques et non vagues et généraux.

L'hon. M. MITCHELL: Si je puis intervenir; cet article fait partie de la Loi des enquêtes en matière de différends industriels depuis quarante ans.

CONSEIL DES RELATIONS OUVRIÈRES

27. Article 58 (1)

Toutes les suggestions qui précèdent ont été formulées en prenant pour acquis que le conseil est constitué de manière à apprécier avec justice et compétence les questions qui lui sont soumises et à représenter de façon adéquate les vues des employés et des employeurs. Les suggestions qui suivent sont soumises dans le but de concourir à la réalisation de cet objet, bien que l'on reconnaisse que tout dépendra en dernière analyse des qualités des personnalités nommées par le gouvernement.

Il est soumis que le président du Conseil canadien des relations ouvrières, projeté doit être ou eût dû être un magistrat. Il est apparent que, à raison de son expérience et de son impartialité, la magistrature offre la liste la plus appropriée au choix d'un président compétent d'un si important conseil.

On devrait établir une liste des représentants des employeurs et une liste des représentants des employés, à même lesquelles on choisirait les membres du Conseil et maintiendrait ainsi son effectif constamment au complet.

28. Article 60 (2)

Il est soumis qu'un nouveau paragraphe 2 soit ajouté à la fin de l'article 60:

(2) Les audiences du conseil seront publiques.

L'application publique des lois est un important principe juridique britannique et canadien. Ce principe est en outre d'intérêt général.

29. *Article 60 (3)*

Il est suggéré qu'un nouveau paragraphe 3 soit ajouté à l'article 60 et se lise comme suit:

(3) Le conseil devra publier sa décision sur toute cause.

Les décisions du conseil seront importantes et il est évidemment de l'intérêt général qu'elles soient rendues publiques. Les parties à d'autres différends ont aussi le droit de connaître, pour leur gouverne, les décisions rendues dans les causes précédentes. Par ailleurs, on prendra un plus grand soin à en arriver à une décision dans une cause quelconque si les raisons qui motivent la décision doivent être consignées.

APPEL

30. *Article 61 (2)*

Il est suggéré que ce paragraphe soit modifié en ajoutant à la fin les mots qui suivent:

sauf le droit des parties intéressées d'interjeter appel à un juge de la Cour supérieure dont la décision sera finale, d'un point de droit découlant d'une décision ou d'une ordonnance du conseil.

Il est des plus importants, qu'il y ait un droit d'appel des points de droit des décisions du conseil. S'il n'existait pas il y aurait danger qu'une décision du conseil ne soit pas conforme aux dispositions du statut et qu'un individu soit privé de certains de ses droits en vertu de la loi. Un droit d'appel des points de droit donnera l'assurance que le conseil interprétera convenablement la loi.

Le tout respectueusement soumis,

POUR L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS (INCORPORÉE)*

Le président du comité des relations industrielles,

C. B. C. SCOTT.

OTTAWA, le 1er juillet 1947.

Le PRÉSIDENT: Je considère que c'est un long mémoire. Il est possible qu'il y ait des choses concernant lesquelles vous voudriez interroger le porte-parole. Il est maintenant à votre disposition.

M. Homuth:

D. Page 11, article 18, il y a la question de la prise d'un vote. Il y a un point que je ne saisis pas très bien et sur lequel je voudrais avoir votre opinion. Le vote est-il à la majorité des employés ou à la majorité des votants?—R. Le texte dit: "la majorité des employés de l'unité négociatrice", monsieur Homuth. Ce serait donc la majorité des employés de l'unité et non celle des votants.

M. MAYBANK: Cela voudrait dire que quiconque ne vote pas est compté pour négatif.

Le VICE-PRÉSIDENT: Monsieur Barrett, au bas de la page 2, au sujet de: "l'égalité devant la loi exige les syndicats ouvriers acquièrent, par la constitution entre la responsabilité juridique," voudriez-vous nous citer l'exemple d'un seul pays ou les syndicats ouvriers sont constitués civilement comme vous le suggérez?

Le TÉMOIN: Je ne puis pas, monsieur le président, vous donner un exemple. Je ne voudrais pas paraître mal informé sur ce point, mais, à raison du jour férié et du bref délai, nous n'avons pu emmener aucun de nos adhérents parti-

culièrement documenté, à raison de leur étude constante de ces questions. S'il est des questions auxquelles je ne puis répondre, j'essaierai de vous procurer les réponses.

Le VICE-PRÉSIDENT: Eh bien, il y a là des gens auprès desquels vous pourriez peut être vous renseigner?

M. MERRITT: En Grande-Bretagne, monsieur le président, on a sûrement une disposition très semblable. Il se peut que ce ne soit pas tout à fait la constitution civile, mais l'enregistrement est exigé.

Le VICE-PRÉSIDENT: Nous avons, au pays, un enregistrement similaire, pratiquement, excepté que personne n'y porte guère attention.

M. MERRITT: La disposition est dans la loi du Dominion et pourrait être appliquée. Je présume que c'est tout ce qu'on a voulu dire.

Le VICE-PRÉSIDENT: Ce n'est pas ce qu'il pensait sur ce point. Vous vous en rendrez compte si vous parcourez tout le paragraphe.

L'hon. M. MITCHELL: Constitution civile obligatoire.

M. MERRITT: C'est la seule raison qui m'a amené à parler. Il est une question que je voudrais poser. Page 6, votre suggestion n° 5. Vous voulez qu'un nouveau paragraphe soit ajouté à l'article 4, lequel réserverait aux employeurs la liberté de parole dans des limites raisonnables. Quelle partie du bill, dans votre opinion, compromet le droit de parole de l'employeur?

Le TÉMOIN: Ce n'est pas qu'il soit nécessaire de l'indiquer, mais de le préserver. C'est pour cela que le point doit être clair. Plusieurs articles du Bill peuvent être considérés comme des articles ordinaires de loi, mais il s'agit surtout ici de l'accentuer, de souligner les autres articles du Bill.

M. MERRITT: Ma question est simplement celle-ci: quel article du Bill fait obstacle au droit de libre parole?

M. THOMPSON: Puis-je intervenir à ce sujet? Le paragraphe 3 dit: "Nul employeur ne doit pas intimidation."

Le PRÉSIDENT: Page 4.

M. THOMPSON: "...ou quelque autre genre de menace." En vertu des présents règlements nous savons que nous pouvons parler, mais nous estimons qu'il y a un fort élément de doute et cela éluciderait le point.

M. MERRITT: Vous réferez à l'article 4, paragraphe 3.

M. THOMPSON: C'est la pire.

L'hon. M. MITCHELL: Puis-je, monsieur, vous demander si vous pouvez légiférer sur un cas hypothétique? Lorsque vous légiférez ne tenez-vous aucun compte de votre expérience?

M. THOMPSON: Bien nous avons eu de l'expérience et nous avons vu des employeurs qui n'osaient parler par crainte d'enfreindre une telle disposition.

L'hon. M. MITCHELL: Connaissez-vous un cas où un employeur n'a pas parlé; un cas où des poursuites quelconques aient été intentées?

Le TÉMOIN: C'est-à-dire qu'il y a eu des cas où ceci revenait à cela. Dans l'affaire du National Paper Goods, et je crois à raison de certaines décisions américaines, des employeurs ont eu l'impression qu'il existait un danger que ces ordonnances devraient prévenir.

Le VICE-PRÉSIDENT: La difficulté, messieurs, est que nous ne devons pas nous mêler des décisions américaines. Sur certains points leurs lois sont allées plus loin que les nôtres et, sur certains autres, pas assez loin. Mais, de toutes façons, autant que possible nous devrions nous en tenir aux affaires canadiennes.

L'hon. M. MITCHELL: Dans ce bill américain, si je puis ainsi dire, il y a trop d'esprit juridique et pas assez de bon sens.

M. ADAMSON: Rien dans le Bill n'empêche un employeur de présenter sa cause à ses employés?

Le VICE-PRÉSIDENT: Absolument rien.

M. Knowles:

D. Puis-je demander à M. Barrett quel est l'objet d'une constitution civile dans le cas d'une corporation?—R. J'estime que c'est un point qui serait plutôt long à expliquer. La plus courte explication c'est que la requête d'une corporation, qui est la forme sous laquelle un patron exploite son affaire, (bien entendu il y a aussi des sociétés), fixe la responsabilité sous le régime de la Loi des compagnies, ou des lois du même type, alors que lorsqu'il s'agit d'une organisation constituée par des adhérents individuels, la responsabilité porte sur l'ensemble des adhérents et le groupe n'a pas d'identité comme tel et que seuls les particuliers qui constituent l'organisation en ont une.

D. La constitution civile dans ce cas a-t-elle pour effet de limiter la responsabilité?—R. Elle le pourrait.

Le VICE-PRÉSIDENT: C'est ce qu'elle ferait. C'est la réponse rapide à la question. Elle limite la responsabilité.

M. KNOWLES: Il me semble que la constitution civile des syndicats ouvriers a pour but d'étendre la responsabilité.

Le TÉMOIN: Je crois qu'elle la cristallise, si je puis risquer ce mot.

M. MAYBANK: Elle aurait aussi ce résultat s'ils étaient constitués autrement. La responsabilité serait limitée, comme est limitée celle des actionnaires. Mais on doit aussi reconnaître que, dans certains cas la charte d'une compagnie peut être révoquée. Si vous exigez des syndicats qu'ils soient constitués civilement, il est évident que le droit de révocation de leur incorporation existera. Un syndicat ouvrier pourrait se trouver soudainement privé de l'extrait de naissance par lequel il a droit à l'existence au pays. Ceci pourrait être une conséquence possible de la constitution civile. Un syndicat ouvrier sans extrait de naissance ou sans charte de constitution pourrait très rapidement cesser d'exister si quelqu'un décidait de prendre une mesure arbitraire. Bien entendu nous espérons que jamais un gouvernement ne commettrait un acte aussi arbitraire. Mais il n'en demeure pas moins que la constitution civile obligatoire mettrait le syndicat ouvrier à la merci d'une intervention de ce genre.

Le TÉMOIN: Je ne veux pas que le Comité croit que c'est la seule méthode que nous concevions. Nous demandons la cristallisation de la responsabilité du syndicat et ceci était une méthode suggérée.

Le vice-président:

D. Dites-moi: êtes vous chargé des relations ouvrières pour le compte de l'organisation auprès du conseil?—R. Personnellement?

D. Oui.—R. Non, mais je suis membre du comité.

D. Qui est chargé de vos relations ouvrières?—R. M. Thompson.

D. Je voulais vous poser une question, mais je ne voudrais pas qu'elle fût déloyale. Je vais la poser à M. Thompson parce qu'il connaît très bien la Loi.

M. THOMPSON: Bien.

Le VICE-PRÉSIDENT: Il s'agit de l'application des articles 39 et suivants. Vous les connaissez?

M. THOMPSON: Oui.

Le VICE-PRÉSIDENT: Permettez-moi de poser le cas d'un employeur qui n'aime pas l'agent d'affaires, qui n'aime pas le président et qui n'aime pas les syndicats. Un individu pareil peut se trouver.

M. THOMPSON: Oui.

Le VICE-PRÉSIDENT: Et l'employeur décide de mettre à pied le représentant de l'union. Ai-je raison de dire qu'il pourrait être cité au tribunal et encourir une amende pour cela?

M. THOMPSON: Oui.

Le VICE-PRÉSIDENT: Et tenu de payer le salaire? Est-ce exact?

M. THOMPSON: Oui, en vertu de l'article 42.

Le VICE-PRÉSIDENT: Qu'importe l'article: il peut l'être.

M. THOMPSON: Oui.

Le VICE-PRÉSIDENT: C'est exact, n'est-ce pas?

M. THOMPSON: Oui.

Le VICE-PRÉSIDENT: Cela peut se produire une fois, deux fois, une douzaine de fois dans le cas du même employeur, n'est-ce pas?

M. THOMPSON: Oui.

Le VICE-PRÉSIDENT: Pourvu que l'employeur consente à payer l'amende, il peut continuer à mettre à pied qui lui plaît, n'est-ce pas?

M. THOMPSON: Oui, mais il se ferait une affreuse publicité.

Le VICE-PRÉSIDENT: Une minute, je vous prie. Nous ne parlons pas de publicité adverse. Suivez-moi. Y a-t-il quelque chose dans la Loi qui oblige à réintégrer un employé qu'il a congédié et pour lequel congédiement le tribunal l'a frappé d'une amende et l'a condamné à lui verser son salaire arriéré?

M. THOMPSON: Non, mais l'employé aurait recours au tribunal civil.

Le VICE-PRÉSIDENT: L'employé est bel et bien à pied.

M. THOMPSON: Non, il peut s'adresser au tribunal et il peut avoir droit d'être réintégré en vertu de son contrat.

Le VICE-PRÉSIDENT: Attendez une minute. Il peut avoir le droit de se faire réintégrer, mais en vertu de quel contrat?

M. LOCKHART: Monsieur le Président, sur un point d'ordre, vous parlez tous deux à voix basse et nous ne pouvons entendre. Je m'oppose à ce genre de dialogue entre le président et un témoin.

Le VICE-PRÉSIDENT: J'ai essayé de m'exprimer à voix haute. Vous dites qu'il peut faire valoir ses droits en vertu de son contrat civil. Connaissez-vous un seul employé, d'un seul atelier qui ait un contrat civil avec l'employeur?

M. THOMPSON: Oui. Implicitement, tout employé a un contrat. Il n'est pas écrit, mais implicitement il existe en vertu de la loi de l'Ontario. Il a droit à un préavis raisonnable de congédiement et il peut en appeler en vertu des dispositions de la Loi du maître et des serviteurs.

Le VICE-PRÉSIDENT: Qu'appellez-vous un préavis raisonnable?

M. THOMPSON: Tout dépend du statut de l'employé.

Le VICE-PRÉSIDENT: Très bien. Assumons que nous lui avons donné un préavis raisonnable et que nous le payons pendant la période de préavis raisonnable. Y a-t-il une disposition quelconque dans la loi qui oblige un employeur à réintégrer un employé.

M. THOMPSON: Non.

Le VICE-PRÉSIDENT: Connaissez-vous le décret C.P. 1003?

M. THOMPSON: Oui, je le connais.

Le VICE-PRÉSIDENT: Vous souvenez-vous du décret C.P. 4020?

M. THOMPSON: Oui.

Le VICE-PRÉSIDENT: Voulez-vous dire au Comité ce que le décret C.P. 4020 comporte?

M. THOMPSON: C'est un décret ministériel qui prévoit une enquête dans le cas d'un individu congédié pour activité syndicale, ou par préférence. Après enquête, l'agent fait rapport au ministre qui peut rendre une ordonnance ou prendre la décision qui lui plaît. Je crois que dans certains cas le ministre a rendu une ordonnance. Mais le ministre serait renseigné sur ce point.

L'hon. M. MITCHELL: Je peux donner des précisions sur ce point. Le décret C.P. 4020 fut préparé sous ma juridiction. C'était un décret pour empêcher le congédiement pour activité syndicale. Si un employé déclarait qu'il avait été congédié pour activité syndicale ou si son syndicat déclarait qu'il avait été congédié pour ce fait, un commissaire était nommé avec mission de procéder à une information. J'approuvais les conclusions du commissaire, quelles qu'elles fussent. Si le commissaire le recommandait, l'homme touchait son salaire arriéré et était réintégré.

Le VICE-PRÉSIDENT: Monsieur, puis-je poser la question comme ceci? En vertu de la Loi telle qu'elle est actuellement, est-il exact de dire qu'un employeur quelconque, pourvu qu'il ne s'arrête pas à la question d'argent, peut fermer la porte de son atelier au syndicat?

M. THOMPSON: Vous voulez dire par ce procédé?

Le VICE-PRÉSIDENT: Oui.

M. THOMPSON: A vrai dire je n'ai pas étudié la question sous cet angle, mais à première vue il m'apparaît qu'il le pourrait peut-être.

M. HOMUTH: C'est tiré de joliment loin, n'est-ce pas?

Le VICE-PRÉSIDENT: J'ai posé la question. Il y a ici quelques avocats: je serais heureux qu'ils la suivent. Je ne veux insister sur rien en particulier, mais j'ai cru que ce témoin connaissait la Loi et s'était occupé du décret C.P. 1003. J'ai demandé au témoin qui l'a précédé s'il était avocat et il a dit que non. Ce témoin semblait connaître et il connaît très bien la Loi.

M. THOMPSON: Ils sont tous deux avocats.

M. BARRETT: Je n'ai pas dit que je n'étais pas avocat.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je parlais au témoin qui vous a précédé.

M. JOHNSTON: La procédure que vous avez indiquée, monsieur le Président, devrait être reprise avec chaque employé avant que l'employeur puisse abolir le syndicat.

Le VICE-PRÉSIDENT: Qu'est-ce que vous avez dit, monsieur Johnston?

M. JOHNSTON: La procédure que vous avez indiquée devrait être reprise avec chaque employé. Vous avez conclu en disant que la compagnie en question pourrait, de cette manière, se débarrasser du syndicat. La procédure ne devrait-elle pas être reprise pour chaque employé?

Le VICE-PRÉSIDENT: C'est exact, mais vous savez ce que je voulais dire. L'employeur pourrait constamment congédier les dirigeants du syndicat et de cette façon rendre le syndicat inefficace et sans force.

M. KNOWLES: Elle porte sur toute la question de l'égalité de l'employé et de l'employeur.

M. THOMPSON: Ce serait un cas où l'on contraindrait l'employeur à payer continuellement.

Le VICE-PRÉSIDENT: Au début de mes observations, j'ai précisé "s'il ne regardait pas au prix."

M. MERRITT: Je crois que vous avez là un cas hypothétique, parce que, en toute probabilité, il y aurait tout d'abord une grève.

Le VICE-PRÉSIDENT: Mais ils devraient d'abord attendre trois mois, sinon, le ministre le signale, ce serait une grève illégale et voilà où vous en êtes.

Le TÉMOIN: Je ne sache pas, monsieur le président, d'industriel qui s'arrêterait un seul instant à conduire son affaire sur cette base. Il ne durerait pas longtemps.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je vous ai mis la possibilité sous les yeux en vertu de la Loi, de ce qui pourrait arriver dans le cas d'un employeur déterminé. J'en resterai là.

L'hon. M. MITCHELL: Je crois, monsieur le président, que l'on ne peut pas légiférer pour l'exception à la règle. Je crois que la plupart des employeurs sont d'honnêtes gens et que la plupart des chefs de syndicats en sont aussi. Tels sont les gens que vous devez considérer.

Le VICE-PRÉSIDENT: Avez-vous, messieurs, d'autres questions à poser?

M. Timmins:

D. Puis-je poser une question? A la page 3 du mémoire, il est dit au deuxième paragraphe:

On s'est longuement arrêté à la suggestion du règlement des litiges par négociation poursuivie de bonne foi sans interruption des opérations.

Je présume que l'on veut dire par négociation collective et probablement par ce vote secret qui a été suggéré. Y a-t-il autre chose dans l'expression "sans interruption des opérations"?

M. THOMPSON: Permettez, monsieur le président, que j'explique. Nous voulions dire que les négociations se poursuivraient. Vous n'auriez pas à en venir à la conciliation. Ceci est extrait de notre communication sur la politique du travail, jointe au mémoire. Le règlement des différends par négociations de bonne foi, signifie négociation et non conciliation ou autre chose.

M. TIMMINS: Alors, vous ne tenez aucun compte de l'article relatif à la conciliation. Suggérez-vous que l'on oblige les parties à poursuivre les négociations?

M. THOMPSON: Ce doit être l'objet des bonnes relations ouvrières du travail que la poursuite des négociations. On ne devrait pas faire intervenir des étrangers au différend.

L'hon. M. MITCHELL: Ne serait-ce pas une bonne chose à dire? J'ai eu quelque expérience dans ces questions. Invariablement, celui qui vient d'abord à moi, lorsqu'il a des ennuis, c'est l'employeur. Il attend d'avoir des ennuis. Les syndicats se présentent aussi, bien entendu et invariablement ils demandent un conciliateur. C'est-à-dire que les deux parties le demandent. Beaucoup d'employeurs et plusieurs syndicats ouvriers parmi les plus récents, ignorent ce que, en langage syndical, on appelle "le jeu." Ces conciliateurs sont habiles aux négociations sur les salaires. Vous devez avoir des rouages, un mécanisme, me semble-t-il et je crois que vous l'admettez, pour aider les parties à un différend.

M. THOMPSON: Nous croyons que la première chose à faire est d'assurer la poursuite des négociations. Dans la grande majorité des cas, disons dans 90 pour 100 des cas, cela se produit. Occasionnellement vous devez faire appel à la conciliation et même, parfois, vous devez recourir à un vote de grève.

Le TÉMOIN: Tout cela se trouve dans l'exposé sur les approches aux relations de l'employeur et de l'employé, pièce qui se trouve au dos.

M. Timmins:

Q. Je voudrais, si on me le permet, poser une question à M. Barrett. C'est une question personnelle et il peut bien ne pas vouloir y répondre. A l'usine qui vous intéresse des employés syndiqués et des employés non-syndiqués se trouvent-ils?—R. Oui.

D. Vous avez les deux?—R. Oui.

D. Ainsi la suggestion que vous formulez à la page 2 relativement au droit d'un employé de donner son adhésion à un syndicat conforme à la loi est appliquée dans bon nombre d'usines?—R. Oui, je le suppose.

Le vice-président:

D. Puis-je poser une autre question?—R. La suggestion est que, la Loi stipulant que l'employé a le droit de donner son adhésion à un syndicat, il ait aussi celui de refuser de la donner. Si la première disposition de la Loi est nécessaire, la seconde l'est également. C'est à quoi se ramène la suggestion.

D. Puis-je poser une autre question? Au cours du mémoire vous avez déclaré je crois, que vous vous opposez aux clauses de sécurité syndicale. Est-ce exact?

M. THOMPSON: A la fin de la page 3.

Le vice-président:

L'association note que le Bill ne comporte pas de disposition qui autorise qui que ce soit d'ordonner l'inclusion dans une convention collective d'une clause de sécurité syndicale.

Par la suite vous réferez à une action prise par le comité, l'an dernier, relativement au vote secret. Vous rappelez-vous que le comité de l'an dernier, composé des mêmes personnes, a recommandé qu'une mesure de sécurité syndicale fut insérée dans chaque contrat? Vous souvenez-vous de cela?

Le TÉMOIN: J'ai souvenance qu'on y a fait mention, mais je ne m'en rappelle pas exactement.

M. ADAMSON: Textuellement: une mesure de sécurité syndicale.

Le VICE-PRÉSIDENT: Nous pensions au système de la retenue syndicale. Je crois que ceci est une déclaration conforme au nom du comité. C'était je crois l'arrière-pensée du comité.

M. ADAMSON: Jusqu'à un certain point.

Le VICE-PRÉSIDENT: Ne parlons pas de notre arrière-pensée mais d'une mesure de sécurité syndicale suivant l'accréditation. Y avez-vous pensé?

Le TÉMOIN: Oui. Énoncée brièvement notre opinion est que si un syndicat négocie avec son employeur et en obtient une forme quelconque de sécurité syndicale, c'est une question d'accord entre les deux parties. Nous ne croyons pas que, au point de vue juridique, la loi puisse y forcer les employeurs.

Le vice-président:

D. Les force-t-elle?—R. Je ne crois pas, mais on a demandé que la Loi les y oblige.

M. MERRITT: Peut-être, pour me servir de vos paroles, monsieur le président, le ministre a-t-il prêté l'oreille aux avis de la sage minorité.

L'hon. M. Mitchell:

D. Pour en revenir à la question du vote—vous suggérez que je conduise ou que le ministre devrait conduire un vote sous la direction de la commission. Sous notre système de gouvernement connaissez-vous un moyen par lequel on puisse faire voter quelqu'un qui ne veut pas?—R. La réponse à cette question, monsieur le ministre, ce serait le pourcentage des votes dans la plupart des élections.

D. Il s'agit maintenant de différends du travail?—R. Je ne crois pas que vous puissiez.

Le VICE-PRÉSIDENT: Ce n'est pas à ce quoi ils pensent lorsqu'ils vous demandent de prendre un vote. Ce n'est pas qu'ils entendent que le ministre force les gens à voter. Ils soumettent, si je comprends bien, que le vote actuel comporte de l'intimidation et ils en veulent un qui n'en comporte point.

Le TÉMOIN: Je ne crois pas que dans notre suggestion, nous allions aussi loin. Nous disons que le vote actuel qui n'est pas au scrutin secret peut comporter de l'intimidation. Je crois que c'est pour cette raison que l'élection des députés et des membres éligibles du bureau s'effectue en grand secret.

Le vice-président:

D. Vous l'avez mis en pratique, j'espère?—**R.** Certainement. Je ne crois pas qu'on puisse interpréter à tort cette suggestion. Elle signifie simplement que si cette méthode est assez bonne pour les élections du pays, elle est également assez bonne pour cet objet.

M. HOMUTH: C'est exactement la question que je désirais soulever. S'agit-il de la majorité des votants ou de la majorité de l'unité négociatrice? Le ministre a déclaré qu'on ne peut forcer les hommes à voter.

Le VICE-PRÉSIDENT: Si un individu ne vote pas, c'est un vote contre la chose. C'est la majorité de l'unité.

M. JOHNSTON: D'après ce mémoire.

M. ADAMSON: Je crois que le prolétariat s'oppose très vigoureusement à cette clause. Il a signalé qu'un très grand nombre d'entre nous sont des candidats de la minorité, qui n'ont pas été élus par la majorité du peuple. Ce à quoi nous voulons arriver c'est à une méthode de vote qui exprimera le plus fort pourcentage possible de l'opinion. Je crois que c'est cela.

Le TÉMOIN: Je crois que l'on pourrait signaler que dans l'article relatif à l'accréditation c'est la majorité de l'unité négociatrice qui doit accréditer le syndicat intéressé. Vous pourriez la mettre sur le même pied.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, avez-vous d'autres questions? Si vous n'en avez pas je vous indique que nous siégerons demain à quatre heures. Nous entendrons les exposés de l'Association des chemins de fer du Canada, du comité législatif mixte de la Fraternité des cheminots. Nous recevrons un mémoire de la Fédération Catholique du Travail. Elle nous a fait savoir qu'elle nous expédie ce mémoire. Puis il y a quelques questions secondaires que le comité du programme réglera immédiatement après la séance. Nous pourrons, avec quelque chance, terminer notre tâche demain.

Certains membres du Comité ont soulevé une question relative à M. Conroy. Il n'a pas déposé l'appendice B à son mémoire. Je crois savoir que l'appendice B est un résumé des lois du travail des provinces. Il a pour objet d'en faire ressortir la confusion. Ce travail ne sera pas terminé avant vendredi. Il est impossible de l'avoir avant. Je crois que nous ferions bien aussi de poursuivre et d'interroger M. Conroy demain parce qu'il doit partir. Nous pourrions donc compléter notre interrogatoire et étudier, ensuite, le Bill, article par article.

Nous avons un autre bill, que considère M. Knowles, sur lequel nous devons aussi rendre une décision. Cela peut nous prendre un peu de temps. Les membres du comité du programme voudraient-ils rester? Je vous remercie beaucoup, monsieur Barrett. Le Comité, maintenant, lève sa séance.

A 5 h. 30, de Comité s'ajourne au mercredi 2 juillet 1947, à 4 heures.

APPENDICE "B"

BARREAU DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

PALAIS DE JUSTICE

HALIFAX, N.-É.

25 juin 1947.

Au Très Honorable J. L. ILSLEY,
Ministre de la Justice,
Ottawa.

CHER MONSIEUR,—Au nom du Barreau de la Nouvelle-Ecosse, je désire protester contre la clause du bill du travail récemment présenté à la Chambre qui interdit aux avocats d'occuper devant la "Commission de conciliation."

Le Barreau soumet que le droit du justiciable de se faire assister d'un conseiller juridique à toute audience judiciaire ou quasi-judiciaire est de tradition britannique et ne devrait être refusé en aucune circonstance, à qui que ce soit.

On a fait valoir, je crois, que les corporations avaient les moyens de retenir les services de conseillers éminents alors que nos organismes syndicaux ne le pouvaient pas. La situation n'est plus la même aujourd'hui. Les organismes syndicaux ont amplement les moyens de s'assurer les meilleurs services possibles. Il n'y a donc plus de raison d'empêcher les employeurs de se faire représenter.

Nous insistons donc fortement pour que la clause du Bill auquel s'oppose le Barreau soit supprimée.

Très sincèrement vôtre,

(signature) W. deW. BARSS,

le président.

APPENDICE "C"

BARREAU DE VANCOUVER

Attendu que l'article 32 8) du Bill 338, "Loi visant les enquêtes et la conciliation en matière de différends du travail et pourvoyant au règlement de ces différends, contient la disposition suivante:

- 8) Dans toutes procédures devant la commission de conciliation, nulle personne, sauf du consentement des parties, n'a le droit d'être représentée par avocat ou procureur et, nonobstant ce consentement, une commission de conciliation peut refuser de permettre à un avocat ou procureur de représenter une partie dans ces procédures.

Attendu que cette disposition est la négation des droits démocratiques des parties devant les commissions de conciliation, qu'elle constitue une restriction injustifiée imposée à et une distinction au détriment d'une section du public dans l'exercice d'une profession qui a beaucoup contribué à la vie publique et au bien être du Canada;

Pour ces motifs, le Barreau insiste auprès du premier ministre du Canada, auprès du ministre de la Justice et auprès du ministre du Travail pour que, au nom de l'intérêt général, ledit article 32 8) soit retranché du Bill.

Vancouver (C.-B.) 25 juin, 1947.

APPENDICE "D"

Victoria (C.-B.) 27 juin 1947.

A l'honorable ministre de la Justice,
Chambre des communes, Ottawa.

Les membres du Barreau de Victoria s'opposent fortement à la clause du bill du travail, actuellement en instance à la Chambre qui impose des restrictions au droit des avocats d'occuper devant la commission de conciliation. Ils vous demandent de vous y opposer avec toute la vigueur possible. Le droit à l'assistance d'un conseiller juridique est un héritage que nous tenons des ancêtres qu'ils ont payé de leur sang. C'est une assurance d'obtenir justice des organismes semi-judiciaires.

le secrétaire,

G. F. GREGORY.

APPENDICE "E"

Halifax (N.-E.) 25 43 S.P.

Au très honorable J. L. ILSLEY, K.C., C.P.,
ministre de la Justice,
Ottawa.

Le vice-président, pour la Nouvelle-Ecosse, de l'Association canadienne du barreau canadien m'a communiqué copie d'un télégramme reçu du président. Il y est indiqué que le bill du travail présenté à la Chambre contient une clause restrictive des droits des avocats d'occuper devant les commissions de conciliation et qu'une telle interdiction imposée aux avocats d'exercer leur profession doit fortement provoquer leur opposition. Je partage en tous points les vues du président de l'Association du barreau canadien. J'ai la certitude que vous les partagez aussi. Le Code du travail de la Nouvelle-Ecosse, rendu à la suite de la dernière session de l'assemblée législative de la province, suit de près le bill projeté par le ministère du Travail d'Ottawa, mais il omet la clause à laquelle réfère le président.

le procureur général,

J. H. MACQUARRIE.

APPENDICE "F"

THE LAW SOCIETY OF UPPER CANADA

OSGOODE HALL

TORONTO 2

21 juin 1947.

Au très honorable J. L. ILSLEY, C.P., K.C.,
ministre de la Justice,
Ottawa.

CHER MONSIEUR.—Sujet: Bill 338—17 juin 1947, Chambre des communes.

Ce qui suit est la confirmation du télégramme que je vous expédie ce jour et qui se lit comme suit:

L'attention de la Law Society of Upper Canada vient d'être attirée sur le bill 338, 17 juin 1947. L'article 32 8) de la Loi visant les enquêtes et la conciliation en matière de différends du travail et pourvoyant au règlement de ces différends constitue une clause restrictive du droit des avocats à occuper devant les commissions de conciliation. La Société est fortement opposée à une restriction quelconque des droits traditionnels de l'ordre des avocats et de ceux du public à être assisté par un conseiller juridique compétent. Une lettre suit.

Mardi, le 17 courant, le bill 338, Loi visant les enquêtes et la conciliation en matière de différends du travail et pourvoyant au règlement de ces différends a été adopté en première lecture par la Chambre des communes. L'attention de la Law Society of Upper Canada vient d'être attirée sur le fait que l'article 32 8) est une clause restrictive du droit des avocats à occuper devant les commissions de conciliation.

J'ai reçu instruction de vous informer que la Law Society of Upper-Canada s'oppose énergiquement à toute restriction des droits traditionnels de la profession juridique et que, en particulier, elle s'oppose à la diminution des droits du public de se faire assister à ses audiences par des conseillers juridiques compétents.

La Société n'oublie pas que le chapitre 112, S.R.C. 1927 contenait une clause similaire quelque peu restrictive, mais elle est informée que le décret C.P. 1003 suspendait l'application des dispositions de la Loi auxquelles il est présentement référé, et que depuis 1944, les avocats ont accoutumé d'occuper pour leurs clients lorsqu'ils en étaient requis devant les tribunaux du travail. La profession juridique représentée par la Société est positivement d'avis que la clause restrictive ne devrait pas être incluse dans la Loi.

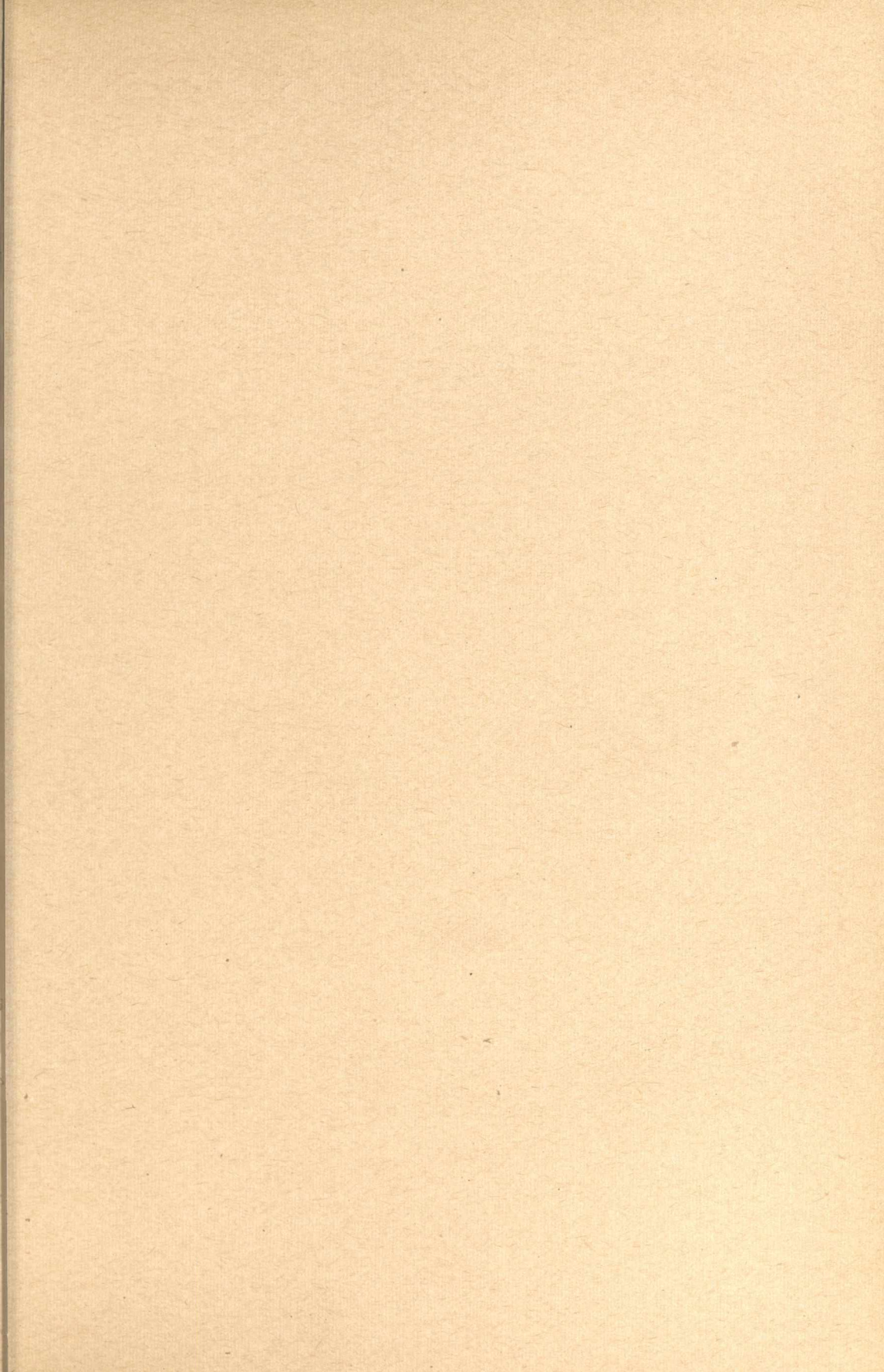
La Société demande que l'occasion lui soit offerte de faire des représentations de vive voix au Comité des relations industrielles, si la chose est nécessaire. Je vous serais obligés de m'avertir sur-le-champ de la date à laquelle le Comité pourra lui accorder audience.

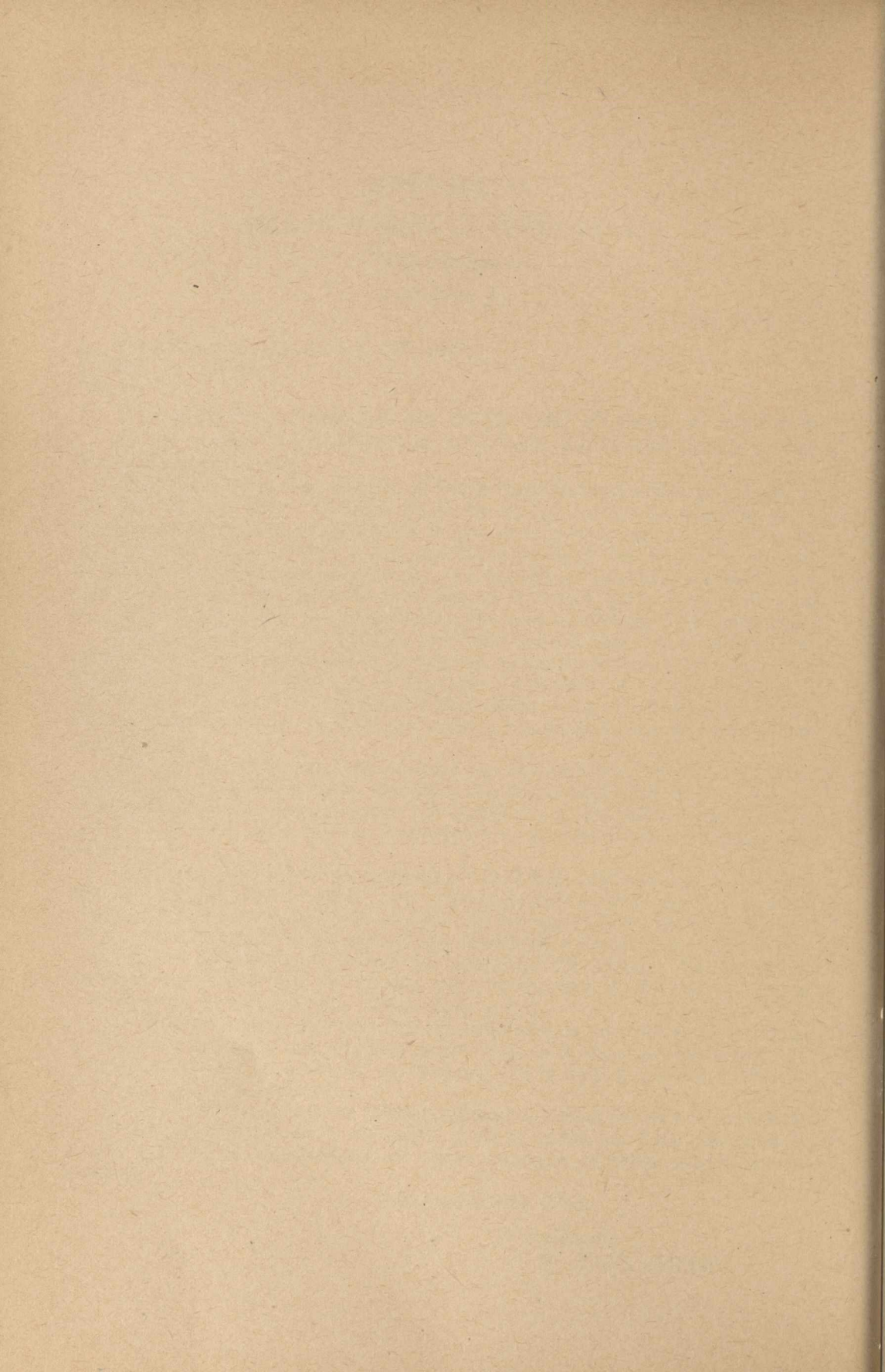
La Société est consciente de l'intérêt constant que vous portez à la profession et de la protection des droits du public et de la profession dont vous avez le souci. Elle attire respectueusement votre attention et votre intérêt sur la question.

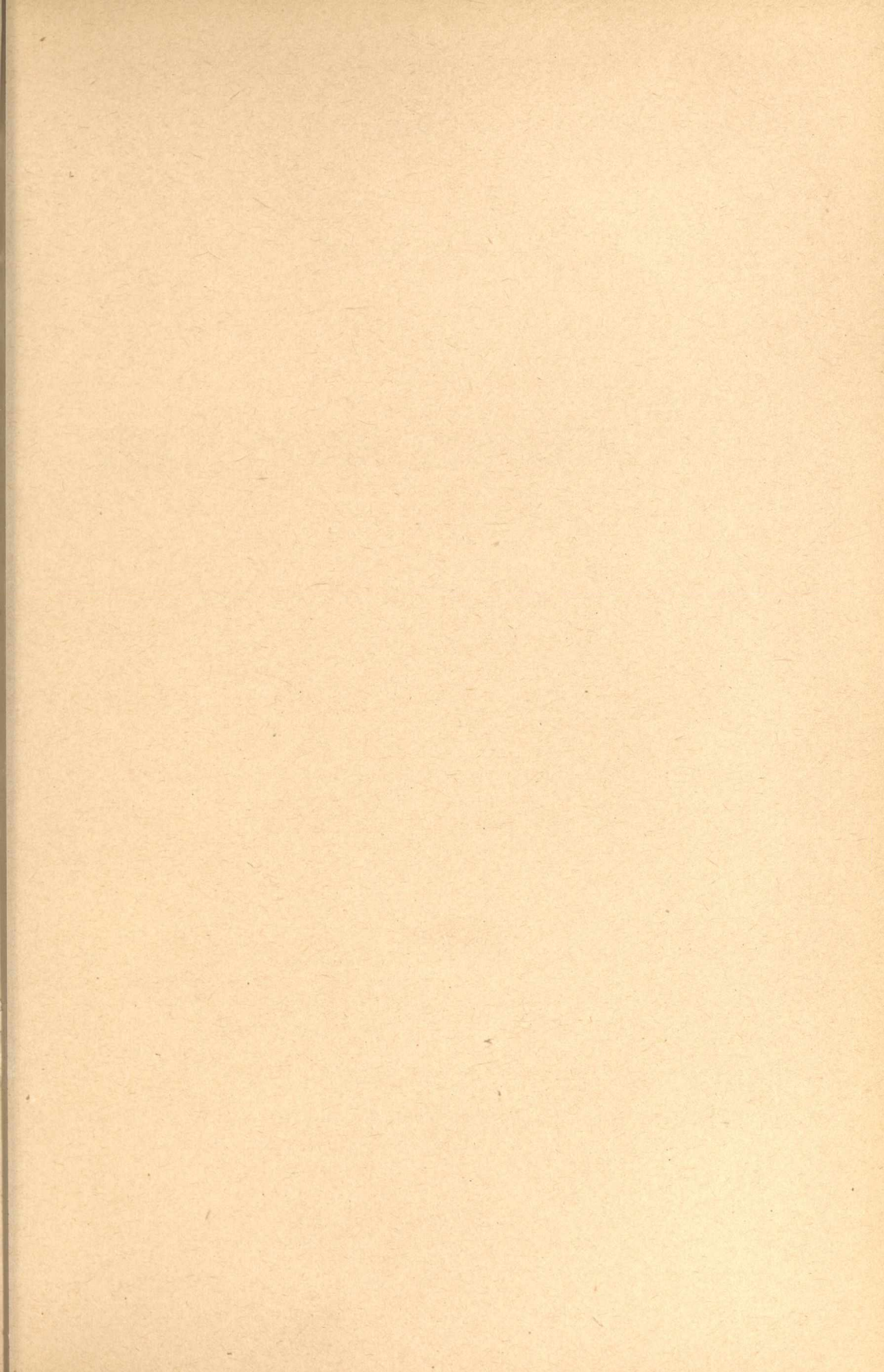
Très sincèrement vôtre,

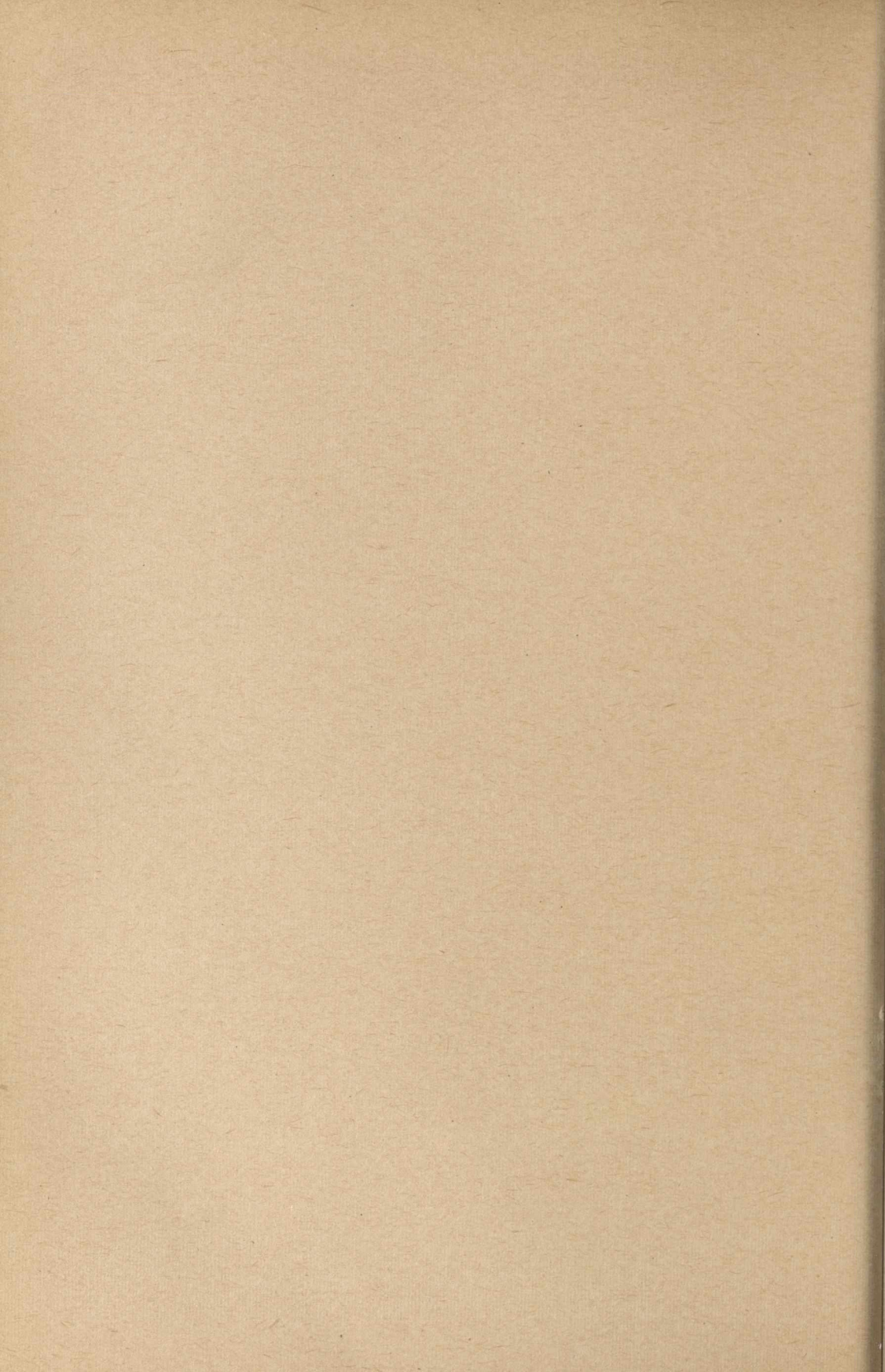
le secrétaire,

W. EARL SMITH.









SESSION 1947
CHAMBRE DES COMMUNES

COMITÉ PERMANENT

DES

RELATIONS INDUSTRIELLES

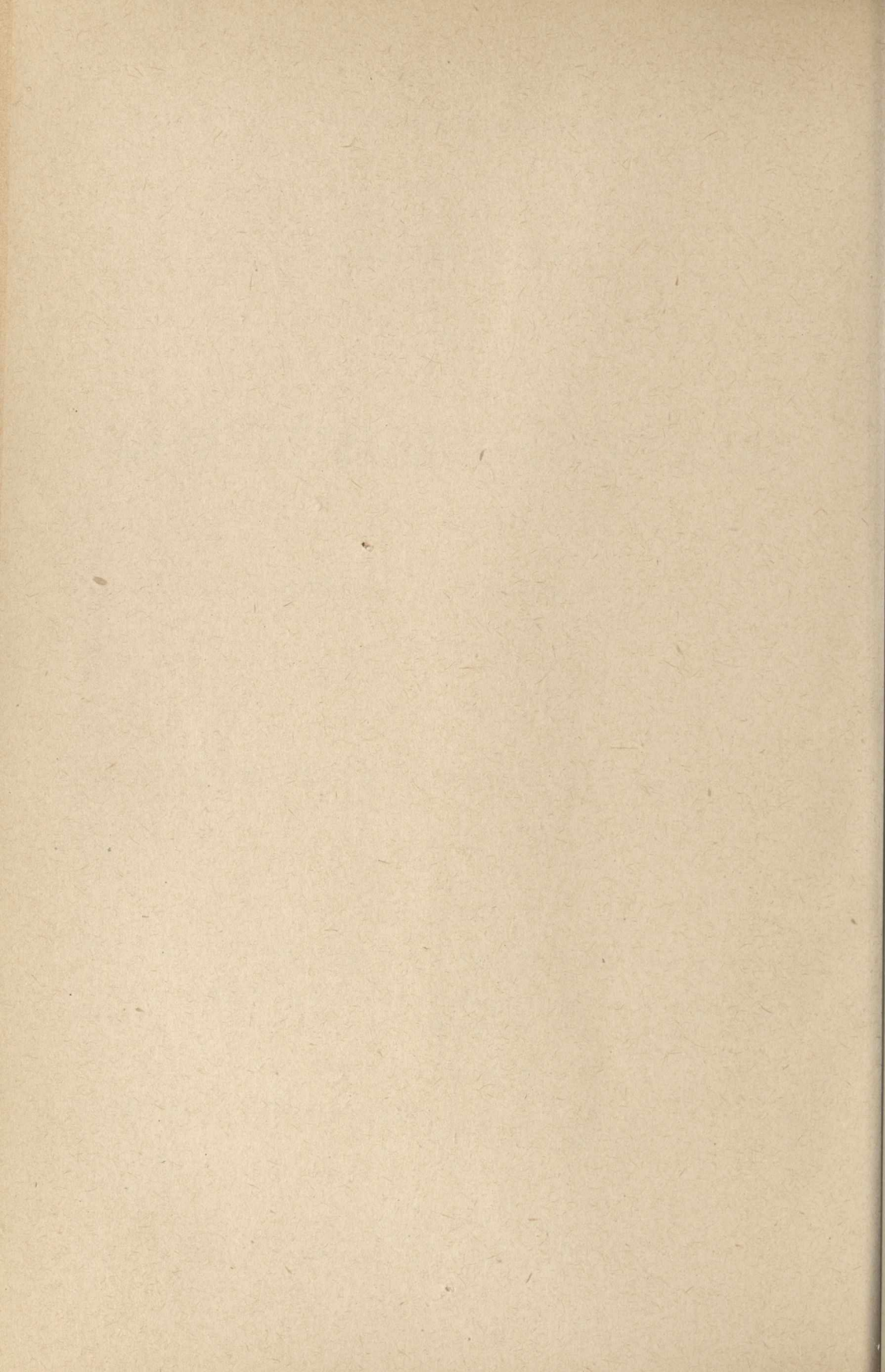
PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule n° 4

SÉANCE DU MERCREDI 2 JUILLET 1947

TÉMOINS:

- M. Pat. Conroy, secrétaire-trésorier, Congrès canadien du travail, Ottawa;
- M. A. H. Brown, conseiller juridique, ministère du Travail, Ottawa;
- M. A. B. Rosevear, K.C., Association des chemins de fer du Canada, Montréal;
- M. A. R. Mosher, président général, Fraternité canadienne des chemins, Ottawa;
- M. W. A. Green, gérant général, Hudson Bay Mining and Smelting Company, Flin Flon, (Manitoba).



PROCÈS VERBAUX

Le mercredi 2 juillet 1947.

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit à 4 heures cet après-midi, sous la présidence de M. Croll, vice-président.

Présents: MM. Adamson, Archibald, Baker, Beaudoin, Charlton, Côté (*Verdun*), Croll, Gauthier (*Nipissing*), Homuth, Johnston, Lafontaine, Lapalme, Lockhart, MacInnis, McIvor, Maloney, Maybank, Merritt, Mitchell, Ross (*Hamilton-Est*), Timmins, Viau.

Le président lit le second rapport du comité directeur. Le débat suit.

Sur proposition de M. Maybank, ledit rapport est adopté.

M. Pat Conroy, secrétaire trésorier du Congrès canadien du travail, est appelé. On l'interroge sur sa déposition faite devant le Comité, le lundi 30 juin.

M. A. H. Brown, conseiller juridique du ministère du Travail, Ottawa, assiste à l'interrogatoire.

A 4 h. 40, la séance est suspendue pour permettre aux membres du Comité d'aller participer à un vote à la Chambre.

La séance est reprise à 5 h. 05.

Le témoin se retire.

On étudie un mémoire du comité national mixte de législation des fraternités des cheminots. Comme aucun représentant n'est présent à l'appel, le président lit le mémoire.

M. A. B. Rosevear, K.C., procureur général adjoint, des chemins de fer Nationaux du Canada, Montréal, est appelé. Il lit un mémoire rédigé et soumis par l'Association des chemins de fer du Canada, Montréal. On l'interroge.

Le témoin se retire.

A 6 heures, la séance est suspendue jusqu'à 8 heures du soir.

La séance est reprise à 8 heures du soir, sous la présidence de M. Croll, vice-président.

Présents: MM. Adamson, Baker, Beaudoin, Blackmore, Charlton, Côté (*Verdun*), Croll, Gauthier (*Nipissing*), Homuth, Johnston, Jutras, Knowles, Lafontaine, Lapaime, Lockhart, MacInnis, McIvor, Maloney, Maybank, Merritt, Mitchell, Timmins, Viau.

M. A. R. Mosher, président national de la Fraternité des cheminots canadiens, est appelé. Il lit un mémoire et est interrogé. M. M. W. Wright, conseiller juridique de la Fraternité, assiste à l'interrogatoire.

Les témoins se retirent.

M. W. A. Green, gérant général de la Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited, Flin Flon, Manitoba, est appelé. Il lit un mémoire et est interrogé.

M. Mitchell, ministre du Travail, dépose une copie de la correspondance de son ministère avec le ministre du Travail du Manitoba et le premier ministre de la Saskatchewan au sujet de la Hudson Bay Mining and Smelting Company.

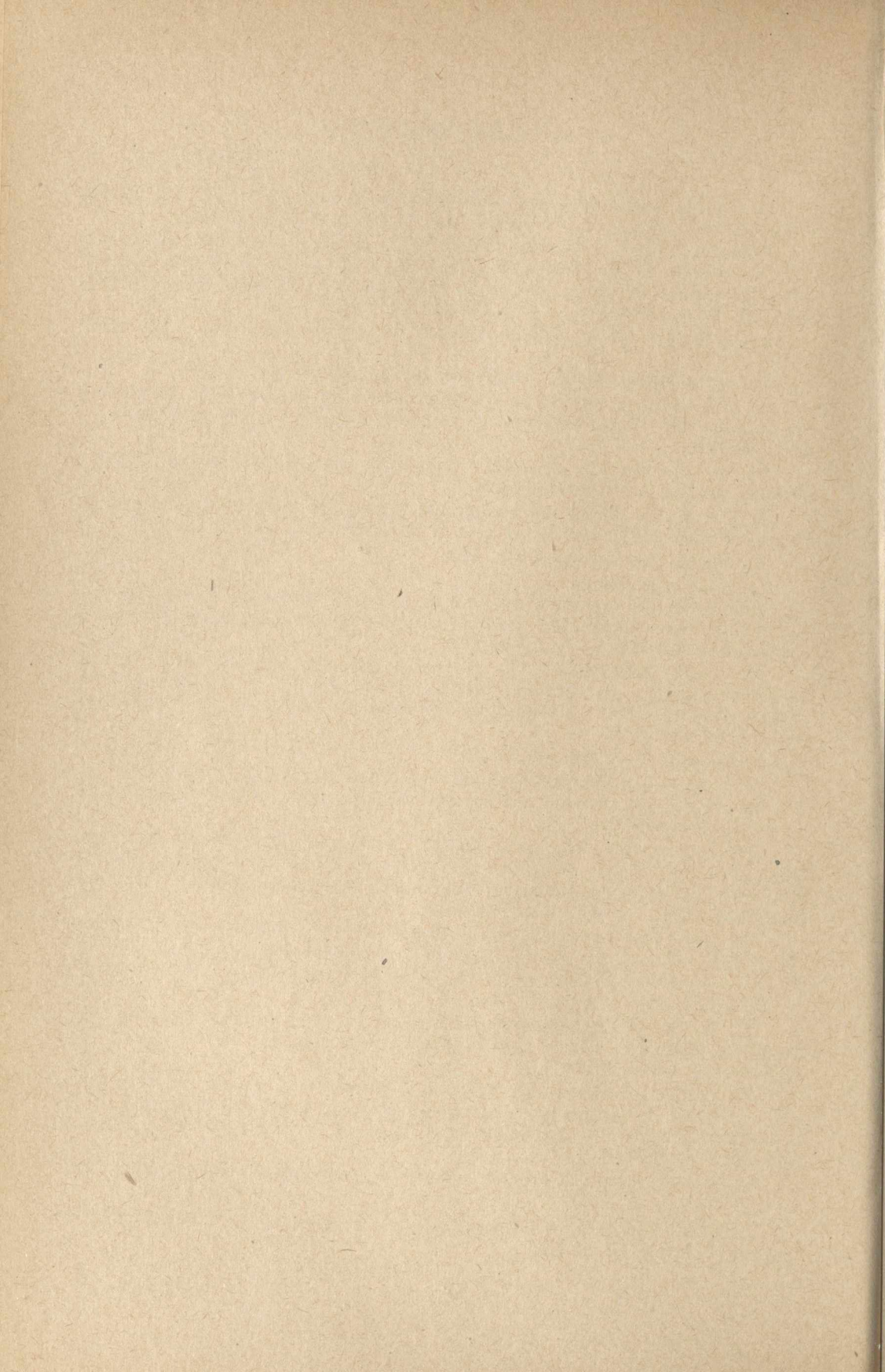
Ordre est donné d'imprimer cette correspondance au rapport.

Le témoin se retire.

Le Comité s'ajourne à 9 h. 25 du soir jusqu'au jeudi 3 juillet à 10 heures et demie du matin.

Le secrétaire du Comité,

J. G. DUBROY.



TÉMOIGNAGES

CHAMBRE DES COMMUNES

le 2 juillet 1947.

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit aujourd'hui à 4 heures de l'après-midi, sous la présidence de M. D. A. Croll, vice-président.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, je vous présente le troisième rapport du comité du programme. A une réunion tenue le 1er juillet, votre comité du programme a étudié les demandes d'autres gens désireux de témoigner et de faire des représentations au Comité au sujet du bill no 338. Vous avez une liste de ceux qui se sont adressés à vous.

Outre les fédérations nationales, mères ou centrales invitées, on a reçu les requêtes suivantes:

1. United Steel Workers of America (6e district), Toronto, Ont.
2. United Steel Workers of America (syndicat local 2505), Hamilton, Ont.
3. National Organization of Civic Utility and Electrical Workers, chambre 300, 75 rue King est, Toronto, Ont.
4. Lumber and Sawmill Workers Union, Timmins, Ont.
5. International Union of Mine, Mill, Smelter Workers (district no 8), Sudbury, Ont.
6. United Automobile Workers, C.I.O., Windsor, Ont.
7. Fédération du travail de l'Ontario, Toronto, Ont.
8. International Woodworkers of America, Vancouver, C.-B.
9. Conseil des métiers et du travail de St. Catharines, Thorold, Ont.
10. (Syndicat local no 3), Union des marins canadiens, Thorold, Ont.
11. Niagara United Labour Committee, Niagara Falls, Ont.
12. Directeur du Congrès canadien du travail (région de Montréal), Montréal, P.Q.
13. Syndicat local, United Electrical Radio and Machine Workers of America, Toronto.
14. Syndicat local no 528, United Electrical Radio and Machine Workers of America, Montréal.
15. Syndicat local no 504, United Electrical Radio and Machine Workers of America, Hamilton.
16. Syndicat local no 507, United Electrical Radio and Machine Workers of America, Toronto.
17. Syndicat local no 514, United Electrical Radio and Machine Workers of America, Toronto.
18. Syndicat local no 518, United Electrical Radio and Machine Workers of America, Lachine.
19. Syndicat local no 520, United Electrical Radio and Machine Workers of America, Hamilton.
20. Syndicat local no 521, United Electrical Radio and Machine Workers of America, Leaside.
21. Syndicat local no 523, United Electrical Radio and Machine Workers of America, Welland.

22. Syndicat local no 524, United Electrical Radio and Machine Workers of America, Peterborough.

23. Syndicat local no 527, United Electrical Radio and Machine Workers of America, St. Catharines.

25. Syndicat local no 531, United Electrical Radio and Machine Workers of America, Montréal.

26. Secrétaire du Congrès du travail, région de Montréal, Montréal, P.Q.

En suivant la décision du Comité, il a été convenu que ces organisations sont associées ou affiliées et qu'elles ont obtenu le droit de représentation en faisant entendre l'organisation mère ou centrale de chacune.

Conformément à la décision de n'entendre que les organisations centrales ou nationales, il est recommandé qu'on adopte la même procédure pour ce qui est de l'impression des mémoires ou autres représentations reçues.

On a également revisé une requête reçue du parti des ouvriers révolutionnaires, Toronto. On a jugé qu'il ne s'agit pas d'un organisme national représentatif.

Outre l'accusé de réception adressé aux organisations précitées, il a été convenu que le président adressera un télégramme à chacune d'elles pour lui faire part de la décision du Comité.

On a également étudié une requête de la Fraternité canadienne des cheminots et autres employés des services de transport. Notons que des unités de ce syndicat ouvrier sont affiliées à des organisations que le Comité a déjà entendues, mais à cause de son caractère particulier on a cru bon de lui accorder une attention spéciale. Il est recommandé que ce syndicat soit invité à comparaître devant le Comité pour y faire ses représentations.

Nous avons également entendu les représentations de la Hudson Bay Mining and Smelting Company, Limited, au sujet d'une réclamation particulière sur laquelle il existait un parfait accord entre les provinces et le Dominion, les employeurs et les employés. Il a été recommandé que M. Green soit entendu.

Il est de plus recommandé qu'on fixe le jeudi 3 juillet comme terme au parachèvement de l'audition de tous les témoins.

Voilà le rapport. Quelqu'un veut-il en proposer l'adoption?

M. LOCKHART: Monsieur le président, je suis très intéressé à votre rapport. A ce propos, j'ai reçu, il y a quelques jours, un télégramme d'un important groupe d'organisations de ma région, celle du Niagara qui renferme une partie du pays à laquelle notre président est également intéressé, une zone fortement industrialisée appelée la péninsule du Niagara. On sollicite dans ce télégramme que toutes ces organisations intéressées se fassent entendre devant le Comité au sujet du bill 338.

Je ne veux pas aller à l'encontre des désirs du comité du programme. En fait, je crois que le comité du programme a fait preuve d'un jugement très sûr. D'autre part, je constate, dans la liste qu'on nous a présentée, qu'un certain nombre d'organisations mentionnées dans le télégramme sont de la péninsule du Niagara et figurent sur cette liste. Je ne ferai pas perdre de temps au Comité en lisant le télégramme, sauf que je veux signaler qu'il est signé par le secrétaire correspondant et qu'il est régulier. Il y est dit que ces organisations sont associées du Congrès des métiers et du travail affilié à la Fédération américaine du travail et au Congrès des métiers du Dominion.

Or, monsieur le président, je me trouve dans une situation très difficile. Je voudrais prendre conseil de ce Comité sur ce que je dois faire ou peut-être exprimera-t-on à cette séance quelques opinions qui pourraient aider quelqu'un en face d'une pareille difficulté. Je crois que le ministre lui-même va se trouver à la même difficulté.

En rappelant le mémoire présenté par le Congrès des métiers et du travail, je relève que M. Bengough dit ce qui suit dans son remarquable exposé :

Nous sommes d'avis que le projet de loi 338 renferme les principes fondamentaux du décret ministériel C.P. 1003, qu'il consacre le droit des employés à s'organiser en un syndicat et qu'il interdit à l'employeur d'entraver l'exercice de ce droit.

Puis plus loin, il dit :

Vu ce qui précède, nous sommes prêts à accepter les dispositions du projet de loi 338 actuel. Entre temps, nous acceptons, au nom du Conseil des métiers et du travail, le bill 338 comme digne d'être promulgué en loi. Puis un document annexé au mémoire de M. Bengough dit ce qui suit :

Un effort de guerre total a exigé un code national du travail. Un effort de paix nécessite également un code national du travail. Le moment d'une action concertée est venu si nous devons posséder un code national du travail qui en vaille la peine. Tous les conseils des métiers et du travail...

C'est souligné, monsieur le président.

Tous les conseils des métiers et du travail et syndicats affiliés doivent dès maintenant agir.

Cela est souligné.

Le VICE-PRÉSIDENT: Vous rappelez-vous ce que M. Bengough a dit entendre par cela ?

M. LOCKHART: Oui.

Le VICE-PRÉSIDENT: Il a dit que les conseils et les syndicats affiliés devaient voir leur député provincial; c'est ce qu'il nous a déclaré.

M. LOCKHART: Cette lettre, adressée le 12 décembre, a apparemment donné lieu à une certaine action concertée. C'est cette action, ai-je dit, qui me confond complètement aujourd'hui.

J'ai reçu aujourd'hui de la région du district du Niagara la communication suivante du même monsieur qui a recommandé qu'on entende tous ces groupements. Cette communication porte l'en-tête "*St. Catharines District Trades and Labour Council, Affiliated with A.F. of L. and Dominion Trade Congress*". Datée du 30 juin, j'ai reçu cette communication dans laquelle on souligne plusieurs choses, mais je ne ferai pas perdre au Comité son temps en les lisant. Elles s'opposent toutes au bill 338. Il y a trois résolutions, monsieur le président. Je suis complètement confondu en lisant ces résolutions à la lumière de la déclaration de M. Bengough.

La deuxième résolution dit :

Qu'il soit résolu que nous rejetions le projet de loi 338.

La résolution no 4 se lit comme suit :

Qu'on donne instruction au conseil exécutif d'organiser de grandes assemblées pour protester contre le bill 338.

La résolution no 5 est la suivante :

Qu'on prie toute la péninsule du Niagara d'agir semblablement dans l'intérêt du travail syndiqué.

Aussi, monsieur le président, je me trouve dans un grand embarras en face de ces contradictions, vu que le groupement principal a présenté un mémoire et vu aussi cette invitation sous forme d'une lettre circulaire demandant aux membres d'étudier ces questions. Je suis moi-même très étonné et un peu confus. Je me demande au juste qui écouter; dois-je tenir compte des vues exprimées par le district du Niagara ou m'en remettre à M. Bengough?

Le VICE-PRÉSIDENT: C'est pour cela que vous faites partie du Parlement. Vous pouvez trouver la vérité.

L'hon. M. MITCHELL: C'est facile à expliquer. Les organisations des syndicats ouvriers au pays ont ce qu'elles appellent des comités de législation, des porte-parole. Du point de vue national, il y a le Congrès canadien du travail qui parle au nom de ses associations affiliées sur les questions législatives nationales découlant de résolutions discutées à l'assemblée annuelle. Le Congrès canadien des métiers et du travail fait de même pour ses syndicats affiliés. Les employés des services du transport ont leurs organismes législatifs, c'est-à-dire une organisation de cheminots qui traite des problèmes ferroviaires au nom de leurs différentes associations. Puis, bien entendu, il y a le Syndicat catholique national qui se fait le porte-parole de ses organisations, et ainsi de suite.

Laissez-moi vous dire que j'ai reçu des douzaines de télégrammes. Je suppose que j'en recevrai plus que tout le monde. Si nous écoutions tous les gens qui veulent venir ici, nous n'en aurions jamais fini de nos audiences. Il y a des gens plus désireux de venir ici pour d'autres motifs que la discussion de questions purement ouvrières. Nous savons tous cela ou nous devrions au moins le savoir, sans cela nous ne devrions pas être au Parlement. C'est pour cette raison qu'ils ont établi des organisations nationales.

Je suppose que les représentations ayant trait aux affaires provinciales seront faites par la Fédération du travail de l'Ontario, c'est comme cela qu'ils la nomment je crois, ou le comité exécutif du Congrès des métiers et du travail du Canada et une organisation similaire du Congrès canadien du travail. Il est absolument impossible, monsieur le président, d'entendre les représentations des organisations locales, qui veulent se faire entendre et dont le nombre au pays s'établit probablement à 6,000 ou 7,000. C'est pour cette raison qu'ils ont créé des organisations nationales ouvrières. Ces organisations résument et expriment toutes les mesures pouvant intéresser le gouvernement fédéral. Ces mêmes organisations élisent annuellement leurs officiers à leurs congrès respectifs. Je crois que c'est très clair.

Toutes les représentations relatives à la législation provinciale doivent, de par leur nature même, être soumises aux gouvernements des provinces par des organisations provinciales établies à cette fin. La mésentente dans une vaste organisation n'est rien de nouveau. Il y a de la discorde chez les C.C.F., les libéraux, les conservateurs-progressistes et même parmi nos amis créditistes. MM. Bengough, Conroy, Best et Kelly, qui parleront au nom des organisations des cheminots, représentent parfaitement l'ensemble des vues de leurs organisations sur le plan national.

M. MAYBANK: Il importe, je crois, que quelqu'un propose l'adoption du rapport. Il me semble convenable qu'un membre du comité du programme le fasse, vu qu'il est partiellement son œuvre. C'est pourquoi j'en propose l'adoption. Je tiens à dire, tout particulièrement à l'adresse de M. Lockhart, qu'en hâtant l'adoption du rapport, je n'ai pas voulu critiquer ses remarques. Je puis comprendre parfaitement la difficulté

dont le ministre, j'imagine, a disposé de la façon la plus appropriée possible.

Je suis certain que nous reconnaissons tous la nécessité de représentations nationales, autrement nous n'en sortirons jamais. Je sais que nous voulons tous l'adoption de ce bill en lui apportant, au fur et à mesure, tous les amendements que nous pourrions juger opportuns. C'est dans cet esprit que je propose l'adoption du rapport.

M. MACINNIS: Je ne m'opposerai pas à l'adoption de ce rapport. J'estime qu'il y a un point où il faudra nous arrêter, ce qui revient à dire que nous ne pourrions entendre les représentations de simples organisations locales. Je crois que le très peu de temps dont nous disposons pour étudier le bill nous place dans une situation très embarrassante. Nous avons actuellement à envisager la perspective de l'étudier avec précipitation dans l'enceinte de ce Comité et par la suite d'en faire autant à la Chambre.

On a proposé que nous devrions siéger dix heures par jour pour étudier des projets de lois ouvrières, alors que la plupart des ouvriers réclament la semaine de 40 heures. Nous siégerons au moins 50 heures pendant la semaine. Je crois regrettable que, sachant qu'une telle loi allait venir devant le Parlement, on nous ait donné si peu de temps pour l'étudier.

Les organisations nationales doivent nécessairement, je crois, en faisant des représentations devant ce Comité, consulter leurs membres dans tout le pays pour savoir ce qu'ils en pensent. Ce n'est pas ce que nous pensons ou peuvent penser les dirigeants nationaux qui importe; ils ne détiennent pas plus que nous le monopole de la sagesse. Il nous faudrait connaître l'opinion du plus grand nombre. Je crois que nous pourrions constater beaucoup de mécontentement chez les ouvriers canadiens devant la grande hâte avec laquelle cette loi a été présentée au Parlement. Ils en viendront inévitablement à la conclusion que parce que la loi présente des déficiences, on l'a retardée pour qu'on n'ait pas le temps de les étudier et de faire les représentations nécessaires.

Personnellement, j'ai été plutôt surpris de l'approbation sans examen de ce projet de loi par les dirigeants du Congrès des métiers et du travail. Je ne l'ai pas comprise. Néanmoins, cela les regarde. Ils ont tout autant droit à leur point de vue dans cette affaire que j'ai droit au mien. S'ils ont jugé bon d'approuver le projet, ils ont dû le faire, j'imagine, après une étude élaborée et sachant bien ce qu'ils faisaient. Je comprends très bien l'embarras de M. Lockhart.

Le VICE-PRÉSIDENT: Est-ce que la proposition d'adoption du rapport du comité du programme doit être acceptée?

Adoptée.

Maintenant, messieurs, voici brièvement ce que nous avons à étudier. Le Syndicat catholique a fait tenir un mémoire que votre président ne peut lire vu qu'il est en français. J'ai dû le faire traduire et il sera probablement prêt demain. Cette organisation ne se présentera pas devant le Comité. Elle a préféré adresser un mémoire qui sera prêt demain. Les représentants des cheminots sont ici, M. Best y représente le comité de législation. Il sera bien reçu par le Comité, vu qu'il ne présente qu'un mémoire de deux pages. Il lui importe peu de déposer ou non. Les autres messieurs apportent un remarquable mémoire de quatre pages seulement. Nous avons à prendre connaissance de deux autres mémoires qui seront prêts ce soir.

Je propose pendant, que nous sommes encore dispos, d'interroger M. Conroy. Il désire se libérer, nous ferions alors aussi bien de l'entendre au plus tôt pour aborder ensuite les deux autres mémoires. Peut-

être que nous pourrions les compléter ce soir. Nous appellerons M. Conroy le premier.

Pat Conroy, secrétaire trésorier du Congrès canadien du travail, est rappelé:

M. Conroy est prêt à répondre à vos questions, messieurs.

M. LOCKHART: L'appendice B n'est-il pas encore prêt?

Le VICE-PRÉSIDENT: Non, il ne le sera pas avant vendredi. Il n'influera pas sur les vues de cette organisation quant au bill, vu qu'il ne doit servir qu'à notre information.

M. MACINNIS: Je crois que le meilleur moyen de procéder, dans le cas de M. Conroy, peut être de l'interroger, si on le désire, sur les amendements proposés à certains articles du bill.

Le VICE-PRÉSIDENT: Oui, allez-y messieurs.

M. HOMUTH: Comme cette organisation a préparé son mémoire en étudiant le projet, article par article, nous pourrions en faire à peu près autant au lieu de sauter d'un article à l'autre.

Le VICE-PRÉSIDENT: Un membre du Comité peut bien ne s'intéresser qu'à un ou deux points, mais il pourra faire allusion à d'autres. Interrogez, messieurs.

M. MacInnis:

D. Je crois que M. Conroy propose un amendement à l'article 2, alinéa h). Il y avait, je crois, dans l'ancienne loi en matière de différends industriels, une phrase qui n'apparaît pas dans cette loi. Elle se lisait comme suit:

“Sans restrictions de la portée générale de la définition ci-dessus, comprend toutes matières relatives à un conflit ou différend se rapportant à...”

Je crois que les mots sans restriction de la portée générale de la définition ci-dessus...” ne se trouvent pas dans la présente loi.

M. HOMUTH: A quelle page lisez-vous?

Le VICE-PRÉSIDENT: Appendice A, première page.

Le TÉMOIN: A mon avis, monsieur MacInnis, nous croyons pour des motifs de sécurité que ces choses devraient être précisées dans la loi.

Le vice-président:

D. En tant qu'elles pourraient et non pas qu'elles devraient faire partie de l'accord? — R. Parfaitement.

M. Timmins:

D. Puis-je poser au témoin une question préliminaire? En page 2 de votre mémoire, vous reférez à la Loi de tempérance du Canada. Puis il y a une longue argumentation au sujet du bill 338 projeté. Je voudrais vous demander si votre groupe propose de poser tout de suite la question de constitutionnalité, puis d'attendre qu'elle soit réglée pour mettre ce bill en vigueur, ou bien que le gouvernement fédéral légifère tout de suite dans le domaine du travail pour tout le pays en justifiant cette action par le précédent de la Loi de tempérance du Canada, ou proposez-vous que le Parlement adopte une loi modèle qui n'empiétera pas sur la juridiction reconnue des provinces et avec laquelle elles pourront coordonner leur propre législation? Que proposez-vous à ce Comité, lequel de ces trois moyens voulez-vous qu'il prenne? — R. Je crois que nous avons suggéré cinq propositions au choix. Avant tout, nous pré-

férerions un amendement applicable à tout le pays. A la suite de la déclaration préliminaire faite hier au nom de l'Association des manufacturiers canadiens pour réclamer de l'assistance sur les questions juridiques, je demande, la permission de laisser la réponse à M. Forsey.

Le VICE-PRÉSIDENT: Oui, mais je ne crois pas que vous compreniez la question. Comme je l'entends, il s'agit de savoir si vous désirez un bill dès maintenant ou si vous préférez attendre quelque changement à la constitution?

M. Timmins:

D. Oui, on a prétendu que, vu le précédent posé par la Loi de tempérance du Canada, le gouvernement fédéral a déjà le pouvoir de légiférer pleinement en cette matière pour tout le pays. Il s'agit d'un pouvoir de légiférer à fond sur les questions ouvrières, parce qu'elles sont d'un intérêt capital pour tout le pays. Proposez-vous que ce gouvernement base sa loi sur celle de la tempérance et que nous préparions dès maintenant un code national du travail destiné à tout le pays? — R. Je crois que cela implique une déclaration de principe au nom du Congrès et que M. Forsey ne sera peut-être pas en mesure de se prononcer. Je répondrai donc moi-même à votre question.

Nous croyons, à tort ou à raison, et en faisant cette déclaration nous ne désapprouvons pas l'attitude du gouvernement ou encore ceux qui sont mêlés à l'élaboration du bill 338, mais nous croyons, à cause de ce que nous appelons une absence de direction précise de la part du gouvernement fédéral se retranchant derrière l'opposition prévue des provinces, sachant bien que cette opposition s'exprimerait de toute façon, qu'il n'a pas encore recherché l'amendement approprié à la loi. Nous avons à tenir compte de tout cela et je vous dis très franchement que cela ne nous plaît guère. A cause du facteur temps et de l'examen de la controverse qui se fera autour de l'adoption d'un amendement à l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord, nous n'avons naturellement d'autre choix que celui de chercher à obtenir présentement le meilleur bill possible.

M. Archibald:

D. Je voudrais poser une question. Avez-vous tenu compte de l'opposition qui surgira de la part des diverses provinces devant cet empiètement sur leurs droits? Croyez-vous que les conditions sociales au sein même du travail soient à ce point d'évolution que le Dominion doive prendre l'initiative en ce moment malgré l'opposition des provinces? — R. Bien, j'ai fait les mêmes remarques dans ma réponse à l'honorable monsieur ici présent. Maintenant, je sais qu'il est très facile de critiquer un gouvernement ou des gouvernements. Ils sont toujours des cibles de choix, peu importe leur teinte politique. Malgré cela, je crois que par son attitude relative au code du travail, par son inaction, le gouvernement n'a pas donné aux provinces l'orientation qu'il fallait pour les tirer du chaos dans lequel elles sont tombées dans les domaines économique et social. Je comprends parfaitement qu'il y aurait eu plus de mécontentement de la part des provinces intéressées, mais toutefois les objectifs que nous cherchons, j'espère, à atteindre, auraient été beaucoup plus rapprochés qu'au point où nous en sommes maintenant.

Le VICE-PRÉSIDENT: Y a-t-il d'autres questions, messieurs?

M. MacInnis:

D. Je ne crois pas que M. Conroy ait traité de la question que j'ai posée. M. Timmins a soulevé la question plus vaste de la constitutionnalité.

Le VICE-PRÉSIDENT: C'est la grande question pour le moment.

M. MacInnis:

D. Vous avez inclus en appendice A un amendement proposé au paragraphe (8) de l'article 2. Voudriez-vous inclure dans la définition tout ce qu'il y a dans votre amendement?—R. A quelle page est-ce?

D. C'est en première page de l'appendice A. Vous dites:

Nous recommandons d'ajouter ce qui suit à la fin de cet alinéa: "et sans limiter la portée de ce qui précède, comprend tout conflit ou différend se rapportant aux i) salaires, allocations et ainsi de suite".

Vous continuez cela jusqu'à la fin de la page.—R. Nous croyons que lorsque vous parlez de différends du travail, vous n'entendez pas le règlement d'un différend isolé, vous voulez parler de toutes ces choses qui peuvent se rapporter à l'emploi. C'est pour cela que nous suggérons d'y inclure toutes les choses qui se rapportent à tout différend et qui sont susceptibles ou non de se produire.

D. Ne croyez-vous pas que la présente définition d'un différend comprend tout cela?—R. Nous ne le croyons pas.

Le vice-président:

D. Pendant que nous y sommes, je lis, dans la clause i, que c'est une amélioration du décret C.P. 1003 parce qu'elle comprend je crois, dites-moi si vous êtes de mon avis, les servantes, les agriculteurs, les pêcheurs et les trappeurs.—R. Je crois que c'est une amélioration.

D. Comprend-elle les servantes?—R. Nous le croyons.

D. Le croyez-vous ou non?—R. Nous le croyons.

D. J'ai dit que je le croyais, mais je n'en étais pas certain.

M. JOHNSTON: Vous n'avez mentionné que les servantes; voulez-vous aussi parler des agriculteurs, des chasseurs, des trappeurs et ainsi de suite?

Le VICE-PRÉSIDENT: Outre les servantes, les agriculteurs, les trappeurs, les chasseurs et autres sont inclus. Je me demandais s'il était de mon avis. Je me demande si le ministère est de cet avis.

M. BROWN: Nous n'avons pas jugé nécessaire de les exclure parce que cela ne relève pas, de toute façon de notre juridiction et que conséquemment c'était une exclusion superflue. Ils n'étaient pas en cause.

M. MACINNIS: Est-ce que la définition du mot employé n'est pas restreinte ici lorsque vous l'appliquez à une industrie visée par cette loi? Le mot "employé" doit ici nécessairement désigner un employé dans une industrie relevant de cette loi. Il ne peut, je suppose, s'appliquer à un employé dans une industrie qui ne relève pas de cette loi, et les domestiques n'entrent pas dans cette catégorie.

Le VICE-PRÉSIDENT: Mon but, en posant cette question, était, tel que je le comprends, que ce bill devrait indiquer la voie aux provinces, et j'ai spécialement mentionné les domestiques pour indiquer aux provinces que ce n'est pas notre intention de les exclure.

M. JOHNSTON: Il ne les comprend pas parce qu'ils ne relèvent pas d'une industrie désignée dans la loi.

Le VICE-PRÉSIDENT: Ils sont inclus implicitement, vu qu'ils ne sont pas exclus.

M. JOHNSTON: Vous voulez dire qu'ils y sont inclus, mais qu'ils ne peuvent relever de la loi.

Le VICE-PRÉSIDENT: C'est une question du ressort provincial, sauf au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest.

M. MacInnis:

D. Au sujet des travaux relevant de cette loi, vous dites, au dernier paragraphe de la deuxième page de votre mémoire :

Le bill omet également deux des chapitres importants de l'ancienne loi et les alinéas 5 et 7 de l'article 3 a), les travaux, entreprises ou affaires qui appartiennent à des aubains, que des aubains exécutent ou exploitent, y compris les corporations étrangères qui immigreront au Canada pour y faire le commerce;

Les travaux, entreprises ou affaires d'une compagnie ou corporation constituée par le Parlement du Canada ou sous son autorité.

Croyez-vous que ce soient là deux importantes omissions de la loi? — R. Monsieur MacInnis, nous voudrions, conformément à l'esprit de l'ancienne loi, qu'une disposition d'un caractère national soit aussi large que possible.

D. Je crois certainement que les mots "Les travaux, entreprises ou affaires d'une compagnie ou corporation constituées sous l'autorité du Dominion devraient être compris dans la loi. La question de la constitution civile des syndicats a été soulevée quelque part...

Le VICE-PRÉSIDENT: Dans le mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens.

M. MacInnis:

D. Voulez-vous dire quelque chose à ce sujet? — R. Tout ce qui m'a surpris, c'est que l'Association des manufacturiers canadiens n'ait pas accompagné son mémoire d'un câble avec un nœud coulant parce qu'elle semble avoir en vue l'exécution des syndicats ouvriers. Pour ce qui est de la constitution en corporation avec tout le respect et la discrétion que l'on doit à un mémoire présenté devant ce Comité, il me semble que ceux qui réclament continuellement la paix industrielle sont ceux-là même qui suscitent constamment dans ce pays ce qui provoque des différends du travail. Je ne crois pas qu'ils se rendent compte de la signification de leur demande de constitution civile des syndicats ouvriers. Ramenons tout cela à des mots plus simples.

Ce que l'Association des manufacturiers canadiens désire, c'est de pouvoir poursuivre devant les tribunaux les syndicats ouvriers...

Le VICE-PRÉSIDENT: J'entends la sonnette de l'appel au vote. Nous ajournerons jusqu'après le vote.

A ce stade, le Comité s'ajourne pendant la prise d'un vote en Chambre.

La séance est reprise après le vote.

Le VICE-PRÉSIDENT: A l'ordre, messieurs. Maintenant que notre victoire est complète à la Chambre, recommençons. Je crois que M. MacInnis posait une question. Il ferait probablement mieux de la poser de nouveau.

M. MacInnis:

D. J'ai dit qu'il a été fait mention, au cours de la présentation d'un mémoire, de la constitution civile des syndicats, et je demandais à M. Conroy s'il avait quelque chose à dire à ce sujet. La question peut se poser de nouveau. — R. Monsieur le président, lorsque la Chambre des communes a appelé les représentants au vote, j'étais en train de parler du but de la constitution civile. Le principal but visé, abstraction faite des grands mots dont on enveloppe la question, — souci de la responsabilité et tout le reste — est de placer les syndicats ouvriers dans une situation qui puisse permettre aux employeurs de les poursuivre en justice. Il vient

rarement à l'idée des employeurs qu'en agissant ainsi, ils procurent également aux syndicats ouvriers l'avantage de les traduire, eux, devant les tribunaux. A mon avis, la constitution civile des syndicats ouvriers entraînerait, plus que toute autre chose, un grand nombre de différends et une plus vive mésentente dans les relations ouvrières. En principe, un syndicat ouvrier ne peut violer un contrat que d'une seule façon c'est-à-dire en faisant la grève pendant que le contrat est encore en vigueur. Pour ce qui est des autres dispositions du contrat, presque sans exception, l'employeur y est astreint, et ce serait un employeur très parfait si à un moment ou l'autre il ne lui arrivait pas de violer ce contrat et les stipulations qu'il renferme. Aussi, en obtenant de poursuivre les syndicats, les employeurs s'exposeraient probablement à être traduits devant les tribunaux cinq fois plus souvent que les syndicats. Tout cela n'aurait pour résultat que de provoquer un désordre industriel complet et, avec tout le respect dû à nos amis les avocats — je ne fais pas d'ironie...

Le VICE-PRÉSIDENT: Vous aurez encore besoin de ces avocats.

Le TÉMOIN: ... ni de malice, comme on l'a dit de M. Bengouin. Il en résulterait une vendetta d'avocats; et les principaux employeurs d'une part et les syndicats ouvriers de l'autre, y assistaient en simples spectateurs, quand ils devraient non seulement en être les figurants, mais aussi les régisseurs.

Voilà pour ce qui est des conséquences de la constitution civile, une cause de confusion dans l'industrie.

Maintenant, pourquoi les syndicats seraient-ils obligés de se constituer civilement, lorsque les employeurs n'y sont pas astreints? N'est-ce pas que c'est encore facultatif aux employeurs? C'est une question à laquelle les employeurs n'ont pas voulu répondre. La constitution en corporation comporte de nombreux autres problèmes. Nous les avons notés, ainsi que le résultat de l'insistance avec laquelle on les a mis de l'avant hier, insistance qui a suscité une foule de points d'interrogation.

A quel moment un syndicat devrait-il être obligé de se faire constituer civilement? Avant de commencer à s'organiser? Avant de signer son premier contrat?

Accordera-t-on une charte simplement sur demande, ou est-ce que le gouvernement ou un ministère pourra, à discrétion, l'accorder ou la refuser et empêcher ainsi un syndicat de fonctionner même sous le système de la constitution en corporation?

Pourra-t-on révoquer une charte et, advenant le cas, sous quels prétextes?

La constitution en corporation signifie-t-elle un contrôle et, en ce cas, qui contrôlerait?

Quel pouvoir auront les juges de déclarer en faillite un syndicat constitué et de lui nommer des syndics pour les affaires du syndicat, sous le contrôle du tribunal?

Les syndicats devront-ils se constituer en corporations sous le régime des lois fédérales ou provinciales, ou pourront-ils choisir, comme le font les entreprises commerciales?

Le syndicat national ou international devra-t-il se constituer en corporation ou faudra-t-il que toutes les succursales le fassent aussi?

Ce ne sont là que quelques-unes des questions embarrassantes qui surgissent lorsqu'on propose la constitution en corporation comme moyen de résoudre le problème des relations ouvrières.

Je soumets, monsieur le président, que si un sens très développé de leurs responsabilités est nécessaire aux dirigeants des syndicats ouvriers, tout comme aux autres chefs, et j'ajoute même aux membres de la Chambre des communes, un plus grand sens de la responsabilité est insé-

parable d'une plus grande sagesse de la part des employeurs et des syndicats ouvriers, et le sens de la responsabilité suivra. La constitution en corporation n'engendrera pas plus de sagesse; elle ne fera que désorganiser ce qui est susceptible de créer de bonnes relations, et ce remède peut être pire que le mal.

Le VICE-PRÉSIDENT: Y a-t-il d'autres questions? Essayons d'en finir avec les mémoires. Il n'y a rien, bien entendu, dans le bill, qui ait trait à la constitution en corporation; c'est une suggestion de l'Association des manufacturiers canadiens, et je crois qu'il s'agit d'une simple suggestion.

Monsieur, Conroy, puis-je vous poser une question? J'ai interrogé hier un autre monsieur à propos de la réintégration selon l'article 39, je crois. Dans tous les cas, je crois en effet que ce bill prévoit, selon l'article stipulé, que dans le cas d'un employeur coupable de pratiques déloyales, il peut, d'après la loi, être traduit devant un magistrat, être condamné et mis à l'amende, avoir à payer des arrérages de salaires ou déboursier de l'argent en lieu de notification. Y a-t-il maintenant quelque chose qui prévoit la réintégration d'un homme mis à pied pour activités syndicales?

Le TÉMOIN: Monsieur le président, j'ai examiné très soigneusement cette loi pour y trouver un certain nombre de points très importants, parce que comme toute autre loi elle a des aspects majeurs et mineurs. Une disposition au sujet de la réintégration d'un employé dans ses fonctions est une des choses que j'y ai vainement cherchées. Je crois qu'elle devrait y être, si l'on veut que le mouvement ouvrier soit légitimement protégé, parce qu'un employeur, pour des motifs louables ou non, peut, à moins d'être assujéti à la loi, congédier un ou des employés, comme cela s'est produit dans de nombreux cas. Il peut renvoyer un ou plusieurs dirigeants d'un syndicat local aussi longtemps qu'il n'est pas obligé de reprendre ces dirigeants ou employés, qui, dans de nombreux cas, sont des hommes vivement intéressés au maintien du syndicat et en sont les âmes dirigeantes. C'est là une des méthodes directes employées pour désorganiser un syndicat local, et nous demandons tout particulièrement, avant qu'une loi soit adoptée par la Chambre des communes, qu'elle contribue à renforcer l'ordre et à assurer une meilleure régie des relations dans l'industrie et pour cela une telle loi doit comporter une disposition pour que tous ces employés injustement congédiés soient repris avec compensation. Cela est nécessaire au maintien et au progrès du mouvement syndical canadien.

M. MacInnis:

D. Cette disposition relative à la réintégration figure maintenant dans la plupart des récentes conventions collectives, dans le cas d'une personne congédiée pour quelque délit, n'est-ce pas? — R. C'est exact, monsieur, mais je crois qu'il faut envisager que la loi des moyennes pré-suppose que certains employeurs adopteront l'attitude que la loi l'emporte sur une convention collective qui, après tout, n'est qu'une entente amicale.

D. Je n'ai pas fait ressortir cet argument pour motiver l'absence d'une telle disposition. Je l'ai suscité pour expliquer pourquoi cette disposition doit y figurer parce qu'elle fait maintenant partie de la plupart de nos récentes ententes: un employé est congédié, et ce renvoi fait l'objet de conversations entre la compagnie et le syndicat, et si l'employé est disculpé du motif de son renvoi, il est repris et son salaire payé. — R. C'est absolument exact, et c'est là une raison de plus pour qu'elle fasse partie de la loi, parce que certains employeurs, je ne dis pas tous, peuvent prétexter que la convention collective qui les lie a été signée

jusqu'à un certain point par contrainte ou l'équivalent et qu'ils peuvent recourir à la loi ou aux statuts pour compléter n'importe quelle convention comportant cette disposition ou y ajouter. Elle devrait également apparaître dans la loi.

M. MITCHELL: Croyez-vous qu'il soit sage d'insérer dans la loi toutes les clauses d'usage d'une convention collective? J'ai toujours craint cela et j'ai toujours soutenu que ce que le gouvernement accorde il peut le reprendre. Je ne veux pas critiquer la présente loi, mais il est évident que nous y avons incorporé des choses qui figureraient normalement dans une convention collective librement consentie. Vous courez le risque, en agissant ainsi, qu'un gouvernement quelconque vous dépossède de privilèges dont vous jouissiez depuis des générations dans un métier, un état ou une association. Il y a toujours ce danger.

Le TÉMOIN: J'accepte en partie le point de vue de l'honorable ministre, mais n'est-il pas vrai que dans cette affaire, ce qui est fondamental, c'est le droit au travail, et que nous le voulions ou non, que la forme de notre gouvernement soit la meilleure ou la pire, — c'est un sujet discutable, — pourvu que l'on reconnaisse comme caractéristique de notre loi le droit fondamental au travail, — elle ne fait que compléter ce que les parties à un contrat collectif ont fait de mieux que ce qui est prescrit par la loi elle-même. Je crois que la loi devrait compléter et suivre immédiatement.

Le VICE-PRÉSIDENT: Pouvez-vous relever dans la loi, monsieur Conroy, une procédure relative aux griefs?

Le TÉMOIN: Pas que je sache, monsieur, si ce n'est les dispositions générales de reconnaissance des syndicats et de règlement par l'entremise de commissions, enfin toutes ces sortes de choses.

Le VICE-PRÉSIDENT: Que pensez-vous de l'article 26, monsieur Conroy? Avez-vous une opinion sur cet article?

Le TÉMOIN: Oh! à ce que je peux voir, il n'a pas grand importance.

Le VICE-PRÉSIDENT: Non? C'est bien alors.

M. MacInnis:

D. N'est-ce pas que l'employeur qui s'intéresse aux bonnes relations entre la compagnie employeuse et le syndicat ouvrier préfère que tous les griefs soient transmis par le syndicat, que cela lui évite d'accueillir des griefs personnels qui ne lui seraient peut-être pas soumis s'ils devaient être déférés au syndicat? — R. A mon avis, un employeur avisé qui a eu à traiter un certain temps avec le syndicat voudra, non seulement dans l'intérêt des meilleures relations mais pour des raisons de convenance, faire passer tous les griefs par un organisme négociateur reconnu. Il est admis, bien entendu, qu'un certain nombre d'employeurs préfèrent traiter individuellement avec leurs employés, sans consulter le syndicat. C'est là la raison de nos objections à cet article en particulier. Je crois qu'un fort syndicat, dont nous avons espéré la formation grâce au code national du travail, — une fédération qui grouperait la majorité des syndicats — peut régler la question. Néanmoins, Nous croyons que c'est une objection solide et que le bill peut être amélioré de la façon que nous avons indiquée.

L'hon. M. MITCHELL: N'est-ce pas un droit fondamental de l'individu que de pouvoir traiter avec son employeur? Si j'ai bien compris le fond de votre argumentation, un syndicat peut être parfois difficile sur le choix de ses membres. N'est-il pas essentiel qu'un individu soit libre de traiter avec son employeur? Cela me semble élémentaire; on m'a donné à entendre que cela est incorporé dans certains accords ouvriers dans ce pays.

Le TÉMOIN : Il aurait ce droit, monsieur le ministre, s'il y avait une disposition dans la loi. Il s'agit de voir si l'on fait usage de cette pratique ou si on en abuse. Nul syndicat que je sache n'a jamais tenté d'empêcher un employé d'approcher son employeur, mais je crois qu'il est devenu très courant que les employeurs qui veulent ignorer le syndicat, le discréditer, diminuer son prestige, adoptent la tactique de traiter individuellement et directement avec leurs employés, de sorte que le syndicat, dans la pratique, est complètement ignoré et qu'il en résulte une multiplicité d'agents négociateurs.

Le VICE-PRÉSIDENT : Permettez que j'essaie de préciser. Supposons qu'un ouvrier se rende lui-même auprès d'un employeur pour lui présenter un grief, bien qu'il y ait un organisme négociateur à l'atelier. Il peut soumettre son cas de façon maladroite et incomplète et obtenir un règlement qui liera tous les employés de l'atelier. N'est-ce pas le cas, et cette situation ne peut-elle pas se produire ?

Le TÉMOIN : C'est une possibilité. Ce n'est pas l'habitude des syndicats de reconnaître de telles tractations, mais l'employeur peut se prévaloir d'un tel précédent pour dire que cela représente les discussions et décisions relatives à un grief particulier. Cela s'est déjà fait et peut se répéter. Oui, c'est possible.

M. MACINNIS : N'est-ce pas le cas ? Le syndicalisme est basé sur les négociations effectuées au nom d'un groupe, et l'examen d'un grief ne fait-elle pas partie de la convention collective ?

Le TÉMOIN : C'est aussi de cette façon que je l'entends et je prétends que la plupart des employeurs soucieux de leurs bonnes relations avec leurs employés l'interprètent de la même façon. Je sais que la convention collective est une affaire de tous les instants. Elle débute dès le premier jour où vous rencontrez l'employeur, parachevez le contrat et l'appliquez jusqu'à son expiration, de jour en jour, au moyen de négociations et d'interprétations.

Le VICE-PRÉSIDENT : Etes-vous d'avis que les syndicats de compagnie sont complètement exclus en vertu de cette loi ?

Le TÉMOIN : Je ne le crois pas, aussi longtemps que vous ne priverez pas de toute reconnaissance certains syndicats qui ne sont pas exclus.

Le VICE-PRÉSIDENT : Vous voulez dire avoir qualité pour les priver de toute reconnaissance ?

Le TÉMOIN : Parfaitement.

Le VICE-PRÉSIDENT : A-t-on d'autres questions à poser ? Je trouve le mémoire de M. Conroy très complet et très clair. Je crois que nous comptons terminer nos travaux ce soir : cela fournirait aux membres l'occasion d'étudier à loisir ce que nous avons sous les yeux, et peut-être même notre compte rendu sera-t-il prêt. Le ministre essaie de nous le procurer. Il est d'une lecture intéressante. Nous n'avons plus de questions à vous poser. Monsieur Conroy, vous pouvez vous retirer.

M. MACINNIS : Avant de continuer, monsieur le président, je voudrais poser une question au Comité. M. Homuth, je crois, a proposé l'autre jour que les employeurs ou employés qui ont présenté des mémoires restent ici et que nous les consultions au cours de nos délibérations sur les articles du bill. Je ne crois pas qu'il soit désirable ou possible de leur ordonner de rester ici, mais y aurait-il objection à ce que les personnes ou organisations qui présentent des mémoires assistent à la séance et soient consultées lorsque nous discutons l'article ?

Le VICE-PRÉSIDENT : Monsieur MacInnis, je ne crois pas que cela soit conforme aux désirs du Comité. Je ne pense pas qu'il y ait objection

à ce que ces gens restent ici et assistent aux délibérations, qui se poursuivent assez ouvertement; mais si nous nous mettons à épilucher chaque article et à demander à la Fédération canadienne du travail ce qu'elle pense de 2 h) ou ce que d'autres pensent de 2 h), nous n'en finirons pas de ce bill cette année, et je ne crois pas que cela fasse l'affaire. Il n'y a pas de mal à demander conseil. M. Best est-il ici?

M. MACINNIS: Je n'insiste pas.

Le VICE-PRÉSIDENT: M. Best n'est pas ici. Je devrai donc lire le mémoire pour qu'il figure au procès-verbal. C'est un mémoire très bref, et je le lirai pour le faire consigner au compte rendu.

COMITE NATIONAL MIXTE DE LEGISLATION DES FRATERNITES CANADIENNES DU TRANSPORT FERROVIAIRE

OTTAWA, Ontario, 2 juillet 1947.

Le Président,
Comité permanent des relations industrielles,
Chambre des communes,
Ottawa, Ontario.

Re: Bill 338 intitulé "Loi visant les enquêtes et la conciliation en matière de différends du travail et pourvoyant au règlement de ces différends".

Cher monsieur: — Au sujet de l'enquête que l'on conduit devant votre Comité sur la question susmentionnée, le comité national mixte de législation des fraternités canadiennes du transport ferroviaire a eu la bonne fortune de recevoir une copie du projet de loi qui a servi de base à cette loi. On nous a aussi procuré l'avantage de l'examiner au cours d'un entretien avec des fonctionnaires du ministère du Travail. On a donc pu y découvrir certaines anomalies, certains passages inadmissibles qui semblent bien avoir été corrigés dans le bill 338 que vous étudiez en ce moment.

Nous nous rendons parfaitement compte de la nécessité d'éviter tout retard, toute répétition inutile. Nous n'essaierons donc pas d'analyser ce bill en détail. Nous voulons, toutefois, en mentionner trois points qui ont fait l'objet de représentations de la part d'autres personnes au cours de cette enquête, notamment:

L'exclusion des avocats: A notre avis, la plus importante qualité que puissent posséder les membres d'une commission de conciliation, s'ils doivent assurer le règlement rapide et équitable des différends, c'est une connaissance profonde du travail ou du service qui fait le sujet du différend.

Exécution: Nous sommes d'avis que la commission chargée de l'administration, des enquêtes et des décisions devrait aussi être revêtue de l'autorité et de la responsabilité d'exécuter les prescriptions de la Loi.

Etendue de la juridiction: Nous connaissons parfaitement les avantages d'une législation uniforme visant le règlement de cette question sur le plan national; mais nous reconnaissons aussi les limites de la compétence législative du Parlement à ce propos. Toutefois, nous recommandons fortement que l'on étende les principes de ce bill de façon qu'il s'applique aux ouvriers de toutes les classes jusqu'aux limites extrêmes de cette compétence, dans tous les cas où le nombre des travailleurs et les conditions de l'emploi rendent la chose praticable. On peut sans danger laisser à votre Comité et à votre Parlement le choix des moyens à prendre pour étendre ainsi ces attributions, mais nous insistons respectueusement pour qu'on ne tarde pas à agir en ce sens.

Notre comité désire manifester son approbation des principes généraux du bill 338. Nous croyons que, mis en vigueur, ce bill fournira, pour régir les relations ouvrières, une méthode que l'on pourra accepter avec confiance. Nous sommes prêts à témoigner devant votre comité, si on le désire, mais nous ne saurions alors que réitérer les propositions exprimées ci-dessus.

Respectueusement soumis,

le secrétaire,

WM. L. BEST.

le président,

A. J. KELLEY.

Comité notional mixte de législation.

710, Hope Chambers,
63, rue Sparks,
Ottawa, Ontario.

18 rue Rideau,
Ottawa, Ontario.

Nous les remercions de ce mémoire.

Passons maintenant au mémoire de l'Association des chemins de fer du Canada. M. A. B. Rosevear, K.C., procureur général adjoint des chemins de fer nationaux du Canada, est ici à titre de représentant de l'Association des chemins de fer du Canada.

M. HOMUTH: Allez-vous les recevoir ensemble?

Le VICE-PRÉSIDENT: Ils ont bien des choses en commun.

M. HOMUTH: J'allais dire qu'il n'y a personne ici qui représente...

Le VICE-PRÉSIDENT: Le comité de législation? Ils ne tiennent pas à témoigner, à moins que nous le leur demandions.

M. A. B. Rosevear, K.C., est appelé:

Le TÉMOIN: Monsieur le président et messieurs, je représente ici l'Association des chemins de fer du Canada. Comme vous le savez, l'Association des chemins de fer du Canada compte comme sociétaires presque tous les chemins de fer du Canada, y compris l'Ontario Northern, l'Algoma Central, le Pacific Great Eastern et les deux grands réseaux, le Pacifique-Canadien et le Canadien-National.

Permettra-t-on, monsieur le président, qu'avant de lire le mémoire, je fasse quelques observations? Je veux d'abord vous dire que les chemins de fer du Canada désirent offrir des suggestions, qu'ils jugent constructives, touchant le bill 338. Comme vous savez, les chemins de fer ont recours aux négociations collectives depuis deux générations. Il s'ensuit qu'en toute modestie nous pouvons prétendre en savoir assez long sur ce régime. Nous comptons, par conséquent, que le Comité verra, dans les suggestions que nous avons à faire, le fruit d'une expérience que nous avons acquise avec les années.

En second lieu, nous désirons signaler au Comité quelque chose dont les chemins de fer ont raison d'être fiers, notamment le fait que depuis plusieurs années nous bénéficions de bonnes relations d'employeur à employé. Nous avons appris que la façon la plus efficace et la moins coûteuse de conduire les relations ouvrières, c'est de tenir des conférences et de discuter. Au cours de ces années, nous avons, par l'expérience, formé, dans les associations ouvrières comme dans l'organisation des chemins de fer, des hommes qui ont de nombreuses années d'expérience dans le transport ferroviaire. Ces hommes en savent donc très long sur les questions que l'on discute. Cette façon de procéder a aussi inspiré aux deux parties un respect mutuel.

Je tiendrais aussi à vous dire que, dans la conduite des relations ouvrières, nous avons confiance qu'un comité du Parlement ne perdra pas de vue ce principe fondamental que ce que l'on veut, c'est la stabilité des relations ouvrières, et que tel doit être le but de toute législation de ce genre. Nous osons espérer en tout cas que, quelle que soit la législation adoptée par le Parlement, elle sera constructive et utile et favorisera l'harmonie qui existe déjà dans les relations ouvrières des chemins de fer.

Et maintenant, quant à la lecture du mémoire, monsieur le président, je crois que la meilleure chose à faire est de la commencer tout de suite.

Le VICE-PRÉSIDENT: Très bien!

Le TÉMOIN: Monsieur le président et messieurs, conformément à la demande du président du Comité des relations industrielles, ce mémoire est soumis au nom de l'Association des chemins de fer du Canada. Nous désirons présenter les propositions suivantes au sujet de certains articles du bill 338.

Article 2 1) (i)—Interprétation d'"employé"

"employé" ou "travailleur" désigne une personne employée pour accomplir du travail manuel spécialisé, du travail de bureau ou du travail technique, mais ne comprend pas

- (i) un gérant ou surintendant, ni une autre personne qui, de l'avis du Conseil, exerce des fonctions de direction ou est employée à titre confidentiel dans des matières concernant les relations ouvrières;
- (ii) un membre de la profession de médecin, de dentiste, d'architecte ou d'avocat, ayant les qualités requises pour exercer sous le régime des lois d'une province et employé en cette qualité;

Cette définition est tout à fait nouvelle. Les chemins de fer sont tout à fait d'avis que les règlements sur ce point doivent être éclaircis et qu'on doit leur donner un caractère définitif; ils ne doivent pas être rédigés de telle sorte qu'on puisse prêter à leurs auteurs l'intention de toucher des gens qui exercent des fonctions de surveillance comprenant des devoirs et des responsabilités attribuées à de nombreux employés classés comme chefs de bureau et contremaîtres à l'emploi de diverses divisions du service ferroviaire, des gens dont l'admission dans une unité négociatrice collective, qu'elle se fasse à leur gré ou contre leur gré, leur enlèverait les droits démocratiques que ces règlements, dans leur principe, visent, croyons-nous, à protéger. Il y a aussi des personnes employées à titre confidentiel dans des matières qui ne concernent pas les relations ouvrières et dont la participation aux travaux d'une unité négociatrice serait des plus indésirable.

Vu son manque de précision, la définition d'"employé" dans le bill 338 prête à différentes interprétations.

On propose donc l'amendement suivant à l'article 2 (1) (i), de façon que le paragraphe tel qu'amendé se lise ainsi:

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

Article 3, paragraphes 1) et 2)

On constate que le mot "légitime" est omis dans ces deux paragraphes. Or ce mot est inclus dans une prescription semblable du

décret C. P. 1003 (article 3, paragraphe 1) et 2). Il semble n'y avoir aucune raison à l'omission de ce mot dans le bill 338 et il y aurait plusieurs bons motifs de l'y inclure.

Article 6 1)

L'article 4 3) exprime clairement l'intention d'empêcher qu'on ait recours à quelque forme de coercition ou d'intimidation que ce soit, lorsque l'on conseille ou incite un employé à devenir membre d'un syndicat ouvrier, à s'abstenir de devenir ou à cesser d'être membre d'un syndicat ouvrier. Néanmoins, les dispositions de l'article 6 1) annulent en fait cette intention et suppriment l'affranchissement de toute coercition ou intimidation, que l'on a assuré à l'employé. Il est manifeste que si un employeur et une organisation de travailleurs acceptent l'atelier "fermé" ou "de syndicat", l'employé perd son droit démocratique de choisir son travail, s'il refuse, par principe, de devenir membre d'un syndicat.

Article 6) 2)

En passant, il semble bien que l'article 6 1) enlève tout leur sens aux dispositions de l'article 6 2).

Article 8

Aux termes de cet article, si un groupe d'employés qui exercent un art technique désirent être exclus de la juridiction d'une unité négociatrice, ils n'ont pas d'autre moyen, pour s'en retirer, que de constituer un syndicat et d'obtenir l'accréditation. En fait ils sont forcés, bon gré mal gré, d'entrer dans une organisation. La Loi devrait contenir une disposition pour permettre à ces techniciens, qui forment une unité habile à négocier collectivement, de se retirer d'une unité plus grande, si la majorité d'entre eux le désirent, sans les forcer à solliciter, bon gré mal gré, leur accréditation comme agents négociateurs.

Article 11

Cet article prescrit que s'il survient un doute sur la question de savoir si un agent négociateur "ne représente plus une majorité des employés pour laquelle il a été accrédité", le Conseil tranchera la difficulté; mais il n'établit aucune méthode à suivre pour soumettre ces questions au Conseil. On pourrait corriger cette anomalie en insérant, après le mot "Conseil", dans la première ligne de ce paragraphe, les mots "sur les représentations de l'une ou l'autre partie à une convention collective".

Article 20) 2)

Il est, dans le commerce, un excellent usage qui consiste à toujours donner aux clauses d'un contrat un caractère de stabilité, de façon que l'objet de la convention puisse être tenu pour invariable pendant une période de temps bien définie. Le paragraphe 1 de l'article 1 reconnaît pleinement ce principe et le précise. Cet usage, courant dans les chemins de fer depuis plusieurs années, s'est révélé avantageux pour tous les intéressés.

Il semblerait juste de tenir compte, dans ce bill, de la situation des employés qui ne font pas partie d'une unité négociatrice. On pourrait aisément le faire en incorporant au bill une disposition visant à les assurer que leurs échelles de salaires et leurs conditions de travail ne

pourraient pas être modifiées à leur désavantage sans qu'on leur en ait donné un préavis raisonnable. On pourrait sensément inclure une disposition à cet effet immédiatement après l'article 20.

L'ASSOCIATION DES CHEMINS DE FER
DU CANADA,

le secrétaire général,

J. A. BRASS.

30 juin 1947

Le VICE-PRÉSIDENT: Maintenant, messieurs, avez-vous des questions à poser.

L'hon. M. Mitchell:

D. Je voudrais poser une ou deux questions. Vous parlez d'employés classés comme chefs de bureau et contremaîtres et qui sont employés dans diverses divisions du service ferroviaire. Ce que j'ai à l'esprit en ce moment, c'est ceci. Prenez le cas des contremaîtres de section. Ils appartiennent tous à la Fraternité de l'entretien de la voie. Vous ne songez sûrement pas à les ignorer? — R. Nous n'avons pas l'intention, monsieur Mitchell, d'ignorer qui que ce soit qui fait déjà partie d'un syndicat.

D. Prenez un conducteur de train. A toutes fins pratiques, il exerce une fonction de surveillance; il a, en fait, charge du train. Qu'en dites-vous? Les conducteurs sont organisés depuis cinquante ans. — R. Eh bien! je m'en rends parfaitement compte, mais je pense que notre définition est au moins une définition. Je songeais aux employés surveillants, aux employés qui ont droit et la responsabilité de contrôler ou de diriger. D'ailleurs, pour ce qui est de cette catégorie d'emplois, ce n'est pas le cas d'un conducteur de train.

D. D'aucuns pensent que c'est son cas; le conducteur le penserait probablement lui aussi. — R. Je veux dire que je ne crois pas notre définition parfaite, mais je voudrais trouver dans la Loi une définition meilleure que celle qui s'y trouve. Je crois que rédigée comme elle l'est, elle présente certains dangers. Elle veut dire n'importe quoi et ouvre la porte à des abus.

D. Je vois parfaitement ce que vous avez appelé une contradiction. Je comprends cela, ce qui vous semble être une contradiction dans l'article 6. Vous dites carrément que vous êtes opposé à tout principe d'atelier fermé ou de syndicat.

Le VICE-PRÉSIDENT: Il ne dit pas qu'il est opposé à l'atelier fermé ou de syndicat.

Le TÉMOIN: Non, je ne dis pas cela.

Le VICE-PRÉSIDENT: J'ai lu la même chose et j'allais l'interroger là-dessus; mais allez-y!

L'hon. M. MITCHELL: Le point que je soulève est le même que j'ai signalé à M. Conroy. Ce que vous dites, c'est qu'à votre avis la législation devrait se substituer à la convention collective, mais vous n'en feriez pas le fondement ordinaire de l'emploi et de l'entente entre syndicats ouvriers, conformément aux lois fondamentales du pays. La difficulté que je trouve est la suivante. Prenez le cas du bâtiment. Je me demande ce qui arriverait à l'industrie du bâtiment dans ce pays, si vous tentiez d'interrompre son expérience, vieille de tant d'années, de l'atelier de syndicat en certains cas et de l'atelier fermé dans d'autres; si vous songez à essayer de gouverner cela par des lois.

M. MAYBANK: On ne vous entend pas bien d'ici.

L'hon. M. MITCHELL: Je dis que je reviens à l'objection que j'ai posée à M. Conroy, à savoir que je mets en doute la sagesse de faire appel à la loi fondamentale du pays, en légiférant sur des questions qui font normalement partie des droits de libre négociation collective de l'employeur et des employés. Prenez le cas des métiers du bâtiment où l'on a l'atelier fermé ou de syndicat. Si les employeurs le veulent, les employés le veulent. Cela a fonctionné de façon très satisfaisante. Je doute que le gouvernement doive intervenir et dire: vous ne pouvez pas continuer à faire les choses de cette façon.

Le TÉMOIN: Peut-être le mémoire n'est-il pas très clair sur ce point. Ce que je veux signaler,— je puis me tromper et ce que je dis est sujet à correction,— c'est que je ne trouve rien dans la Loi qui prohibe l'atelier fermé ou de syndicat. Je ne parviens à découvrir dans la Loi rien qui défende cela, et par conséquent l'effet de l'article 6 1) est neutralisé parce que, sans enfreindre la Loi telle qu'elle est, on peut faire d'une convention de syndicat une convention d'atelier fermé ou d'atelier de syndicat. Cela peut se faire sans enfreindre aucune des dispositions de cette Loi. Alors pourquoi insérer une prescription visant à défendre ce qui n'est pas défendu du tout?

L'hon. M. MITCHELL: N'est-il pas vrai qu'il y a un groupe qui voit, dans l'atelier de syndicat ou même le régime de la retenue syndicale, un élément de coercition?

Le TÉMOIN: A mon avis, ce serait une question juridique. Pour moi, le paragraphe 2) de l'article 6 vise à interdire toute coercition. La coercition violerait tous les principes de droit.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je n'arrive pas sur ce point à comprendre votre raisonnement. Si je le rapproche de votre commentaire, je ne puis pas comprendre votre mémoire.

M. MACINNIS: Vous êtes bien à la page 3, article 6?

Le VICE-PRÉSIDENT: Oui, à l'article 6 1). Selon toute vraisemblance, monsieur Mitchell est de mon avis. Dans ce passage, vous dites ce qui suit:

Néanmoins, les dispositions de l'article 6 1) annulent en fait cette intention et suppriment l'affranchissement de toute coercition ou intimidation, que l'on a assuré à l'employé. Il est manifeste que si un employeur et une organisation de travailleurs acceptent l'atelier "fermé" ou "de syndicat", l'employé perd son droit démocratique de choisir son travail, s'il refuse, par principe, de devenir membre d'un syndicat.

M. MACINNIS: N'y a-t-il pas contradiction entre ce qu'on lit dans le mémoire et ce que le témoin dit maintenant? Dans la dernière partie de ce paragraphe de la page 3, laquelle traite de l'article 6, vous parlez de la perte, par l'employé, d'un droit démocratique?

Le TÉMOIN: Ce que je dis ici, permettez-moi de l'exprimer de la façon suivante: la meilleure chose à faire, c'est de ne rien insérer dans la Loi qui n'ajoute rien du tout à cette Loi. Pourquoi mettre dans la Loi un article par lequel on permettrait une chose déjà permise?

M. MACINNIS: Vous êtes d'avis que cela irait contre le droit démocratique de l'individu?

Le TÉMOIN: Vous savez bien ce que je veux dire.

M. Maybank:

D. Vous ne voulez pas d'une législation qui ne fasse qu'appeler l'attention sur un fait? — R. Oui, c'est bien cela.

D. Ce n'est peut-être pas de bonne législation, mais il n'y a d'objection contre elle que du point de vue de la personne à qui elle portera préjudice. — R. Non. C'est un principe médiocre que celui d'inclure dans une Loi quelque chose qui n'y ajoute ni n'en retranche rien.

D. Alors c'est pure question de rédaction. Que cela soit médiocre ou non, vous admettez, n'est-ce pas, que cela n'a rien à voir avec les parties et les personnes que la chose concerne. — R. Oui, mais c'est que... Je n'aimerais pas à critiquer sévèrement l'article lui-même, mais je pense que mes propos de tantôt devraient suffire. Par cet article on tente, en quelque sorte, et maladroitement, d'introduire dans la Loi quelque chose qui est censé avoir un sens, mais qui peut bien ne rien vouloir dire du tout.

D. Si cela ne signifie rien du tout, alors cela ne peut nuire à personne? — R. Sans doute.

D. Et ce n'est utile à personne non plus, et l'employeur peut fort bien n'y voir aucun inconvénient? Vous le discutez du point de vue de son libellé juridique. — R. Je l'admettrais volontiers; mais je ne concéderais pas que ce soit là la bonne interprétation; c'est seulement notre interprétation.

L'hon. M. MITCHELL: Cet article est là depuis déjà quelques temps, comme le droit à l'atelier fermé ou de syndicat, lorsqu'il y a entente entre l'employeur et l'employé.

Le TÉMOIN: Je demande seulement si cela ne pourrait pas se faire autrement.

L'hon. MITCHELL: Revenons à l'article 4 3) qui prescrit qu'il ne doit y avoir de coercition ni d'intimidation d'aucune sorte, etc.

Le VICE-PRÉSIDENT: De fait, ceci, je crois, renforce la suggestion que M. Conroy a faite à M. MacInnis et qu'il a signalée au Comité. Il a dit qu'il y a beaucoup plus, dans une convention collective, que des heures de travail et des salaires. Il y a d'autres choses qui ne sont pas comprises dans cet article, et voilà que nous y faisons d'abord une déclaration, pour dire ensuite qu'elle ne vise pas telle ou telle condition.

M. MacInnis:

D. Me permet-on de poser une question à M. Rosevear? A la page 3 de son mémoire, il est question de l'atelier fermé et de l'atelier de syndicat, de l'employé qui perd son droit démocratique de décider lui-même s'il doit appartenir ou non à un syndicat. Etes-vous prêt à admettre, monsieur Rosevear, que grâce à leur organisation, les employés ont obtenu de meilleurs salaires et conditions de travail? — R. Eh bien! je pense que l'histoire du syndicalisme a été une évolution en ce sens. Je ne dis rien là contre, mais je soutiens simplement qu'un citoyen devrait pouvoir travailler là où il désire travailler. Je crois que c'est là, néanmoins, une question de principe sur laquelle nous n'arriverons jamais à nous entendre.

D. Je crois avoir de la logique et je veux bien essayer de voir la logique de ceci. Est-ce que dans toute collectivité l'individu n'est pas obligé de faire certaines choses parce qu'il est avantageux, pour la collectivité, qu'il fasse ces choses? Par exemple, moi qui n'ai pas d'enfants, suis tenu de payer, avec mes taxes municipales, un impôt scolaire, parce que la collectivité tient les écoles pour une chose utile. Je suis obligé de faire ma part pour les soutenir, peu importe que je les approuve ou non, peu importe que j'aie ou non des enfants qui puissent en tirer avantage. Ne sommes-nous pas en présence d'une situation analogue? Une organisation assure de meilleurs salaires et conditions de travail,

et l'individu qui, sans appartenir à cette organisation, accepte ces salaires plus forts et ces conditions de travail plus avantageuses, prend quelque chose qu'il ne paie pas. — R. Supposez qu'il appartienne à une autre organisation? Voilà le nœud de l'affaire!

D. Eh bien! alors, cela ne s'applique pas. Si vous tenez à ce qu'il appartienne à une organisation et paie sa part, je ne vois aucun mal à cela. — R. Puis-je prendre la liberté de dire que l'on ne devrait pas m'entraîner dans une discussion de cette sorte?

Le VICE-PRÉSIDENT: En effet, je crois qu'on ferait bien de l'éviter. En tout cas, vous ne seriez peut-être pas de taille à vous mesurer avec M. MacInnis, et vous feriez mieux de vous en abstenir. D'ailleurs sa position est quelque peu délicate en ce moment.

Y a-t-il d'autres questions à poser sur le mémoire?

M. ARCHIBALD: Il y a une chose que je voudrais bien faire éclaircir, à propos des équipes P. et B. (Ponts et bâtisses).

Le VICE-PRÉSIDENT: A propos de quoi?

M. ARCHIBALD: Les équipes des ponts.

M. Archibald:

D. C'est à propos des équipes d'entretien des ponts et bâtisses qui travaillent en Colombie-Britannique. Elles relèvent du chemin de fer, mais elles ne sont pas astreintes aux heures de travail réglementaires en Colombie-Britannique, à la semaine de quarante-quatre heures. Qu'y a-t-il, dans ce bill, qui puisse donner à ces travailleurs la protection des normes très supérieures dont bénéficient les gens de la Colombie-Britannique en général? Je n'ai rien trouvé dans la Loi qui touche ce problème, et je voudrais voir s'établir de quelque façon, sous une forme ou une modalité quelconque, un maximum ou un minimum, de façon que ces gens puissent bénéficier des avantages auxquels ils ont droit comme citoyens de la Colombie-Britannique. J'ai reçu ces plaintes des cheminots. — R. Bien, monsieur le président, je me demande si je dois répondre à cette question, sauf que je voudrais dire ceci. Le chemin de fer non seulement désire, mais il tient pour essentiel que nous ayons des conditions de travail et d'emploi, ainsi que des salaires uniformes par tout le Canada. Nous sommes d'avis, à ce sujet, que les relations du chemin de fer avec ses employés devraient dépendre du gouvernement fédéral. Nous désirons très vivement qu'il en soit ainsi, et il me semble que je dois souligner très clairement au Comité que les chemins de fer canadiens ont, depuis bien des années, des relations cordiales avec leurs employés. Nous avons négocié collectivement avec nos organisations, y compris celle des employés préposés à l'entretien de la voie, et nous espérons payer les mêmes salaires dans toutes les parties du pays. Nous voudrions aussi que le Parlement canadien, plutôt que les législatures provinciales, s'occupe des relations ouvrières des chemins de fer. S'il en est ainsi, nous maintiendrons des relations ouvrières efficaces et harmonieuses chez les chemins de fer du Canada; autrement nous n'aurons rien que de la confusion.

M. MACINNIS: En d'autres termes, vous diriez volontiers qu'un cheminot de la Colombie-Britannique n'est pas citoyen de la province de la Colombie-Britannique au point de pouvoir bénéficier des...

Le VICE-PRÉSIDENT: Pensions de vieillesse?

M. MACINNIS: Non, des heures de travail, de la législation ouvrière que cette province peut posséder.

L'hon. M. MITCHELL: Je dois dire que la présente session a approuvé ce principe.

Le VICE-PRÉSIDENT: Sans doute, et dans l'ensemble nous approuvons tous la chose.

M. HOMUTH: Cela n'a aucun rapport avec le bill.

Le VICE-PRÉSIDENT: Non.

M. HOMUTH: Je serais curieux de savoir quand a eu lieu la dernière grève des chemins de fer canadiens?

Le TÉMOIN: Officiellement, la dernière grève a eu lieu, je crois, en 1910 ou 1911.

L'hon. M. MITCHELL: Oui, 1910 ou 1911.

Le TÉMOIN: Il s'agissait de la grève du Grand Tronc.

M. MAYBANK: La grève du Grand Tronc a eu lieu en 1908.

M. HOMUTH: Oui, je crois que celle de 1908 a été la dernière.

M. MAYBANK: Il y a eu d'autres grèves.

M. HOMUTH: J'ai voulu parler d'une grève générale.

M. MAYBANK: Il y a eu des grèves de métiers en 1916, des grèves à peu près légales vraisemblablement, mais ce n'étaient que des grèves de métiers.

Le TÉMOIN: Je pourrais dire qu'on a posé l'autre jour, à l'un de nos vice-présidents sénior, une question à propos de grèves. Il est, depuis nombre d'années, au service du chemin de fer, mais il n'a pas encore eu connaissance d'une grève. Il a suivi toute la filière, depuis le poste de surintendant, et il n'a jamais eu connaissance d'une grève.

M. MACINNIS: Pensez-vous que si tous les autres ouvriers bénéficiaient des mêmes conditions que les cheminots, nous aurions très peu de grèves?

Le TÉMOIN: Bien...

M. HOMUTH: Que pensez-vous de l'exclusion des avocats?

Le TÉMOIN: Est-ce là une question personnelle?

Le VICE-PRÉSIDENT: Nous nous occuperons de cela en comité, en temps opportun.

Maintenant, messieurs, il est six heures et nous avons à examiner ce soir deux mémoires et le bill 24. Si nous nous trouvons ici à 8 heures précises, je crois que nous pouvons avancer notre besogne au point de pouvoir nous mettre à pied d'œuvre pour disposer du bill.

A 6 heures, la séance est suspendue jusqu'à 8 heures du soir.

SÉANCE DU SOIR

La séance est reprise à 8 heures du soir.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, le premier mémoire est celui de la Fraternité canadienne des cheminots. M. Mosher le présentera. Je prie M. Mosher de s'avancer.

M. A. R. Mosher, président national de la Fraternité canadienne des cheminots, est appelé.

Le TÉMOIN: Monsieur le président et messieurs les membres du Comité, la Fraternité canadienne des cheminots et employés d'autres services de transports profite avec plaisir de l'occasion qui lui est donnée de comparaître devant le Comité parlementaire des relations industrielles, pour présenter son mémoire sur le bill no 338 que l'on étudie en ce moment. La Fraternité offre ses observations avec le désir très vif et très sincère d'aider, par ses suggestions, le Comité chargé de

mettre sur pied une loi qui procurera à l'industrie canadienne un degré très élevé de paix industrielle. Les propositions ci-incluses vous sont présentées de façon tout à fait objective et sont dictées par l'expérience.

Notre organisme syndical est celui qui, au Canada, groupe le plus de cheminots et d'employés de services de transport. Toutes législation que le Parlement édicte à propos de relations ouvrières a donc pour lui un intérêt capital. Nous avons toujours soutenu que le Parlement du Canada devrait s'attribuer la juridiction exclusive en matière de législation ouvrière. Nous sommes d'avis que le bill no 338 n'a que le nom d'un code "national" du travail. On a déjà exposé à ce Comité les arguments qui militent en faveur d'une véritable législation ouvrière nationale. Si la législation ouvrière doit jamais être uniforme au Canada, nous croyons que le gouvernement du Dominion devra en prendre la juridiction.

Notre Fraternité traite surtout avec des employeurs qui s'occupent d'industries nationales, d'industries fondamentales dans l'économie du pays. Néanmoins, la différence qui existe entre les lois ouvrières édictées par les provinces n'a eu pour résultat que d'embrouiller la situation du point de vue de l'employeur aussi bien que de l'employé. Voici un exemple. La Fraternité a conclu des conventions collectives avec quelques hôtels du Pacifique-Canadien et du Canadien-National. Les provinces de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan ont récemment promulgué des lois qui fixent la durée de la semaine de travail à quarante-quatre heures. Toutes deux essaient d'étendre aux hôtels des chemins de fer l'application de ces lois. Les employés des hôtels Empress à Victoria, Vancouver à Vancouver, et Saskatchewan à Régina, ne sont pas traités de la même façon que leurs camarades d'autres hôtels appartenant aux mêmes employeurs. Il y a une différence entre la Saskatchewan et la Colombie-Britannique. La situation des employés est meilleure à Régina qu'en Colombie-Britannique, parce que la loi de la Saskatchewan assure le maintien du salaire intégral sans tenir compte de la réduction de la semaine de travail. Les deux lois, d'une portée semblable, ont été soumises aux tribunaux de ces provinces pour avis sur leur constitutionnalité, et cela n'a guère amélioré la situation. Les tribunaux de la Saskatchewan ont déclaré que la loi de leur province ne rentrait pas dans la compétence de la province, et ceux de la Colombie-Britannique ont décidé le contraire pour leur loi. Si l'on confiait toute juridiction en cette matière au gouvernement fédéral, on éviterait pareille confusion. Espérons que le Parlement se rendra compte de sa responsabilité nationale et apportera en conséquence les amendements nécessaires à la constitution.

Voici nos remarques sur le bill :

Article 2 1) b) : L'accréditation de syndicats ouvriers, au lieu d'individus, est une excellente chose et donnera satisfaction.

Article 2 d) : La définition de "convention collective" n'est pas assez large. Il faudrait l'étendre de façon qu'elle englobât des mesures comme la retenue et la sécurité syndicales. Cette définition devrait tenir compte des faits, et lorsqu'il sera question de ces mesures, il surviendra sûrement des différends.

Article 2 1) h) : Les définitions de "différend" et de "différend du travail" devraient également être élargies de façon à comprendre la retenue et la sécurité syndicales.

Article 2 1) i) : La définition d'"employé", même si elle vaut mieux que celle du décret C. P. 1003, semble viser à exclure les contremaîtres comme "gérants" ou "surintendants". Il n'y a pas de raison valable à

pareille exclusion. Cette question a des antécédents intéressants et importants. La seule jurisprudence qui existe à ce sujet est basée sur des causes entendues aux Etats-Unis. C'est en 1941 qu'on a soulevé ce point pour la première fois aux Etats-Unis, pendant la cause de la Maryland Drydock. A cette occasion, le président du Conseil national américain des relations ouvrières a exprimé l'opinion que les contremaîtres devaient être admis à négocier collectivement. Les deux autres membres du Conseil ont cependant opiné en sens contraire, et on a refusé aux contremaîtres le droit à la négociation collective. Deux ans plus tard, la même question s'est posée à la commission des relations ouvrières de l'Etat de New-York. Cette commission a refusé d'adopter la décision prise par le Conseil national dans la cause de la Maryland Drydock.

Re: La Metropolitan Life Insurance Company et le syndicat local no 219 des surintendants et gérants résidents de maisons d'appartements, syndicat international des employés du service des édifices, FAT (1943) 6 N.Y.S.L.R.B. page 751. Dans le corps de sa décision, la commission a dit:

Si l'on procure aux surintendants la possibilité de soumettre leurs cas à la commission, on leur assure, à eux et à leurs employeurs, un moyen pacifique de trancher leurs divergences d'opinion... Si l'on refuse aux surintendants l'avantage des formalités d'accréditation auprès de la commission, on favorise le recours à des armes économiques dont la loi est censée décourager l'emploi. Si l'on suppose que la question est de notre compétence, il ne semblerait guère sage de la régler de cette façon.

Si l'on privait les contremaîtres des moyens de conciliation offerts par le nouveau bill, on les forcerait, en cas de différend, à recourir à la grève. En vérité, ce serait un bien mauvais calcul.

En 1945, le Conseil national américain des relations ouvrières a fini par revenir sur sa décision quant à l'affaire de la Maryland Drydock et a soutenu que les contremaîtres ont droit à l'accréditation et au privilège de la négociation collective. *Re:* Packard Motor Car Company et Foremen's Association of America, 1945, 61 N.L.R.B., page 4. dans une décision courageuse, la majorité y déclare:

... Depuis la décision sur l'affaire de la Maryland Drydock, nous avons suivi avec inquiétude l'évolution importante de l'organisation des contremaîtres... une évolution qui, croyons-nous, exige un examen de toute la question.

Au début, il est nécessaire de déterminer la nature du groupe employeurs-employés dont il est question ici, car on ne saurait arriver à une compréhension suffisante des problèmes de ces contremaîtres, à moins qu'on ne se fasse une juste idée de leur fonction dans la production en série de l'industrie moderne. A ce sujet, beaucoup se font des idées fausses. De nos jours, il n'y a plus, dans les industries à production en série, comme Packard, de surveillants semblables à ceux que l'on connaissait pendant les années 1900 et suivantes. A cette époque, les contremaîtres étaient, pour beaucoup, des entrepreneurs indépendants, qui opéraient conformément à un programme de production des plus élastique et qui avaient toute autorité en ce qui regardait des choses comme l'embauchage, les taux de salaires, les promotions, les dégradements, le transfert, la discipline et le renvoi d'employés sous leur direction. C'était d'ailleurs le cas même dans les usines où les contremaîtres n'étaient pas des entrepreneurs autonomes. Dans leurs rapports avec leurs subordonnés, les contremaîtres avaient l'autorité voulue pour rendre des décisions et les mettre à exécution sans avoir à en obtenir le consentement de leurs supérieurs. En somme,

dans sa sphère propre, un contremaître était le maître de son service. Aujourd'hui la situation est foncièrement différente. La concentration du capital, la réunion de milliers d'employés dans une même fabrique, la mise en usage de machines et d'outils très spéciaux; la spécialisation poussée à son plus haut degré et l'interdépendance des services, ainsi que le perfectionnement de la "direction scientifique" en général, tout cela a eu pour résultat de réduire les ouvriers spécialisés au rang d'ouvriers semi-spécialisés et les ouvriers semi-spécialisés à celui d'ouvriers non spécialisés; et la conséquence de tout cela, c'est que le contremaître d'aujourd'hui s'est transformé en un "agent de circulation", un simple intermédiaire bien plus que son équivalent plus autonome des années 1900, et suivantes. La nature même de l'industrie moderne, à production en série, veut que les contremaîtres soient sujets à un contrôle et à une surveillance constante et rigoureuses de la part de leurs supérieurs, puisqu'il est de toute première importance que la production soit parfaitement coordonnée entre des centaines de services... de façon à ce que le travail accompli soit à la hauteur de normes toujours plus élevées. Cela veut dire que le surveillant doit non seulement appliquer un programme déterminé par ses supérieurs, mais se plier à des programmes et à des méthodes également fixés plus haut que lui, par la direction. Ainsi, on lui confie l'exécution de programmes arrêtés et il doit même observer une manière d'agir établie par ses chefs. Mais il y a eu d'autres changements dans la situation du contremaître. L'expansion de l'industrie de fabrication en masse a multiplié les bureaux de service qui tous ont apporté des changements profonds dans les attributions et devoirs du contremaître. Ainsi chez Packard, — usine typique de production en série — le bureau d'embauchage engage les employés; le bureau de l'aménagement dispose les machines, l'outillage et les installations; le bureau des programmes établit les horaires de production; le bureau de distribution canalise les opérations; le service du stock ou de la circulation les anime; le service d'évaluation du travail en détermine le prix; le bureau d'inspection en contrôle la qualité. S'il se produit quelque panne, le mécanicien-chef intervient et fait la mise au point nécessaire; le bureau du personnel s'occupe des griefs des sous-ordres au-delà de leur première instance et en tout cas se réserve le dernier ressort, et d'autres bureaux s'occupent de nombreux autres services des employés.

Le comité des contremaîtres du Conseil national du travail de guerre a très bien exposé la situation lorsqu'il a dit ceci: "Tandis qu'autrefois le contremaître était un chef possédant une grande liberté d'action, c'est aujourd'hui un exécutant qui se plie à des ordres, à des programmes et à une politique établie plus haut que lui" il est "plus dirigé que dirigeant, de plus en plus l'exécuteur des décisions d'arêtes hommes et de moins en moins l'auteur des décisions prises".

Si l'on garde présente à l'esprit cette description du rôle du contremaître dans la grande industrie moderne, l'assertion de son droit à la négociation collective prend un sens plus précis, et la croissance incroyablement rapide de son organisation se comprend parfaitement.

Les employés chargés de surveillance en sont arrivés à recourir à la seule arme qu'ils possèdent pour faire valoir leurs droits, c'est-à-dire à une épreuve de leur puissance économique qui s'appelle la grève ou la menace de grève. Ainsi après la décision prise sur le

cas de la Maryland Drydock, et depuis le 1er juillet 1943 jusqu'à novembre 1944, il y a eu vingt grèves de groupes de surveillants, qui ont mis en cause 131,000 employés et on fait perdre 669,156 heures de travail. Nous ne saurions fermer les yeux sur ces événements survenus depuis l'affaire de la Maryland Drydock.

Dans un autre cas où les mêmes parties étaient en cause, la commission nationale américaine des relations ouvrières a réitéré sa décision dans la première cause Packard, quoique cette fois elle ne fût pas constituée des mêmes personnes. Re Packard Motor Car Company et la Foremen's Association of America, 1945, 64, N.L.R.B., page 1212: Le président, dans un jugement concordant, a déclaré notamment ce qui suit:

La compagnie soutient que ses employés surveillants ne sont pas des "employés" du tout, mais des "employeurs". Dans la mesure où les contremaîtres parlent parfois au nom d'un défendeur ou le lient par un engagement quelconque dans leurs relations avec leurs subordonnés, parce qu'alors "ils agissent dans l'intérêt d'un employeur", ils sont des "employeurs" aux termes de la loi. Néanmoins, dans le cas à l'étude, ils ne s'occupent pas des relations de leur employeur avec leurs sous-ordres, mais de leur propre situation vis-à-vis de la compagnie qui les emploie, les congédie, les rémunère et dirige le travail. Dans cette relation, c'est la compagnie qui est l'employeur et le contremaître qui est l'employé. Lorsqu'ils prennent place chacun de son côté de la table des délibérations, leurs intérêts sont temporairement contraires. Et c'est le cas chaque fois qu'ils négocient individuellement ou collectivement. Le contremaître n'"agit pas dans les intérêts de l'employeur" lorsqu'il cherche à faire améliorer ses propres conditions de travail. La compagnie est d'avis que le même homme ne saurait être, en bonne logique, à la fois l'employeur et l'employé; mais "ce n'est pas la logique qui anime la loi, c'est l'expérience". Une haute autorité juridique a déclaré que le contremaître peut être à la fois employeur et employé. Et cela correspond à la réalité de la vie industrielle.

Il ne sera pas sans intérêt de remarquer que récemment le Conseil ontarien du travail a soutenu que les contremaîtres et les surveillants ont le droit d'être traités comme employés aux termes du décret C. P. 1003.

Depuis cette décision du Conseil ontarien, la Cour suprême des Etats-Unis a entendu et réglé la deuxième cause de la Packard Motor Car Company. La Cour suprême des Etats-Unis a maintenu la décision de la commission nationale des relations ouvrières, et je cite ici des passages de son jugement:

Même ceux qui représentent l'employeur sous certains rapports, y compris ceux qui exercent la fonction d'intermédiaire entre la direction et la main-d'œuvre, gardant des intérêts qui leur sont propres en tant qu'employés. Si le contremaître est le fidèle représentant de l'employeur dans l'observance d'un programme de production, son intérêt personnel peut fort bien être contraire à celui de l'employeur lorsqu'on en vient à déterminer son propre salaire, ses propres heures de travail. Il ne perd pas son droit à servir ses propres intérêts dans le règlement de ces questions, du simple fait qu'il sert, dans d'autres cas, ceux de son maître. Et nous ne voyons rien, dans cette loi, qui permette de soutenir que les contremaîtres ne peuvent pas se prévaloir de la protection de la loi lorsqu'ils agissent collectivement pour protéger leurs intérêts collectifs.

Ce que la compagnie conteste en réalité, c'est l'avantage qu'il

peut y avoir à laisser les contremaîtres se syndiquer; elle désire faire représenter ses intérêts par des gens tout à fait désintéressés. Elle craint que si les contremaîtres se solidarisent pour négocier au sujet de leurs avantages personnels, ils ne se laissent parfois guider par leurs intérêts ou ceux des autres contremaîtres plutôt que par ceux de la compagnie. Il n'y a rien de neuf dans un tel argument. Il découle d'une fausse conception, qui veut que si l'employeur a droit à une loyauté sans réserve dans l'exécution du contrat d'emploi, l'employé n'a pas le droit de protéger un intérêt contraire, qui est son intérêt personnel, lorsqu'il s'agit des termes du contrat même et des conditions de travail.

Il y a évidemment de solides arguments à l'appui de l'opinion qui veut que les contremaîtres forment une unité bien distincte, et l'on est aussi justifié de soutenir que si les contremaîtres qui font partie de cette unité n'ont pas tous le même degré de responsabilité et opèrent à divers échelons de la hiérarchie, ils ont, néanmoins, avec la compagnie d'une part et avec les autres ouvriers d'autre part, des rapports tellement semblables qu'il convient parfaitement de réunir en une seule unité les contremaîtres de tous les degrés de l'échelle.

Dans ce document, l'on trouve assez d'arguments décisifs pour justifier l'extension des avantages du bill no 338 aux contremaîtres et aux employés surveillants, à moins qu'ils ne se voient confier des fonctions qui les mettent en possession de renseignements confidentiels touchant la politique de l'employeur en matière de relations ouvrières.

Nous proposons donc que le mot "employé" reçoive la définition suivante:

i) "employé" ou "travailleur" désigne une personne employée pour accomplir du travail manuel spécialisé ou non spécialisé, du travail de bureau ou du travail technique, mais ne comprend pas

1) une personne à qui, de l'avis du Conseil, ont été confiés des renseignements confidentiels touchant les programmes ou les méthodes de son employeur quant aux relations entre l'employeur et ses employés;

2) un membre de la profession de médecin, de dentiste, d'architecte ou d'avocat, ayant les qualités requises pour exercer sous le régime des lois d'une province et employé en cette qualité.

Article 2 1) r): On devrait ajouter ce qui suit à la définition de "syndicat ouvrier":

... mais ne comprend aucun comité, association, ou groupement d'employés ou aucune autre unité dont le but est de négocier collectivement au nom d'employés quelconques dont la formation, l'organisation, l'administration ou la politique reçoit l'aide ou est soumise à l'influence, à l'autorité ou à la direction d'un employeur ou d'un agent d'un employeur.

Il faut carrément proscrire les syndicats de compagnie, et cela dans des termes clairs et non équivoques.

3 (A): Les parties à une convention collective peuvent inclure dans la convention collective une clause exigeant, comme condition d'emploi, l'adhésion à un syndicat ouvrier déterminé, ou accordant la préférence dans l'emploi aux membres d'un syndicat ouvrier déterminé.

On devrait reconnaître le droit à l'atelier fermé ou à l'atelier de syndicat sous le titre de "Droits des employés et des employeurs", et non pas

le donner comme une tolérance, une concession comme on fait dans l'article 6 1).

Article 4 2) : Dans la quatrième ligne, insérer, après les mots "nul employeur", les mots suivants :

... ou organisation d'employeurs ou personne agissant au nom d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs...

Article 6 1) : Si l'on agrée la proposition visant à l'addition de l'article 3 A), alors il faut retrancher l'article 6 1)

L'article 8 prescrit qu'un groupe distinct d'employés de métier, si son existence est établie et si la majorité des employés de ce métier y appartiennent "a le droit" d'être accrédité. Sous ce rapport, cet article maintient une disposition blâmable de l'article 5 4) du décret C.P. 1003. De fait, cette disposition devient plus formelle qu'auparavant en ce qu'elle assure l'accréditation automatique au groupe qui peut prouver qu'il renferme la majorité des employés d'un corps de métier donné. Cela ne peut que contribuer à rendre instables nos relations ouvrières. Plusieurs établissements se font représenter aux négociations collectives par des syndicats industriels. Cet article peut susciter à l'avenir de nombreuses rivalités entre les syndicats ouvriers. Il enlève au Conseil des relations ouvrières tout pouvoir discrétionnaire. A mon avis, le Conseil national a établi une jurisprudence très sage dans le cas de David Spencer Limited, Victoria, et le syndicat local 222, B.C. Retail Meat Employees' Federal Union. Dans ce cas, le Conseil s'est demandé s'il serait de l'intérêt des employés, de l'employeur ou du public en général d'instituer un grand nombre d'unités négociatrices au sein de l'établissement du même employeur à des fins de négociation collective obligatoire. En égard au triple intérêt des employés, de l'employeur et du public, le conseil a refusé l'accréditation.

Néanmoins, le Conseil a jugé impossible de rendre entière justice à ces trois intéressés si importants. Vu la phraséologie du décret C.P. 1003, le Conseil s'est jugé tenu d'accorder l'accréditation automatique aux groupes de métiers lorsqu'ils prouvent qu'ils réunissent la majorité. J'ai moi-même approuvé cette ligne de conduite, vu que le Conseil n'est qu'un tribunal chargé de l'administration d'une loi écrite.

Conformément au décret C. P. 1003, on a accordé à des groupes de métier des accréditations qui seront, je le crains bien, une source de divisions. Il s'est présenté un cas où la phraséologie du décret C.P. 1003 m'a obligé à retrancher 22 employés d'une unité déjà accréditée de 2,800 employés. Ce retranchement s'est opéré en dépit des représentations de l'employeur disant que ces accréditations distinctes amèneraient en fin de compte l'établissement de 40 unités négociatrices dans la même usine. Voilà un cas, évidemment, où l'on n'a tenu compte ni des intérêts de l'employeur et des employés, ni de celui du public. Je ne m'en prends pas au Conseil, puisque je suis d'accord avec lui. Je soutiens, néanmoins, qu'il faudrait construire la loi de façon que le Conseil pût envisager ces cas-là. A mon avis, la loi devrait être conçue de manière à attribuer au Conseil un pouvoir discrétionnaire qui tient compte et des intérêts de l'employé, et de ceux de l'employeur et du public, et devrait pouvoir s'appliquer à chaque cas selon ses données particulières. La tendance actuelle, telle qu'illustrée par l'article 8, ne peut qu'entraîner la multiplicité des agences négociatrices et des conflits de juridiction qui seraient contraires aux intérêts des employés, de l'employeur et du public.

Article 9 5) : Voici l'article qui, vraisemblablement, proscrirait les syndicats de compagnie. Il faudrait rendre la rédaction de cet article bien plus précise. Tout d'abord, à la ligne 40, il faudrait insérer les mots "la formation" avant le mot "l'administration", de façon que s'il était prouvé qu'un employeur avait régenté ou influencé la formation d'un syn-

dicat ouvrier, celui-ci ne doit pas être accrédité comme agent négociateur. En second lieu, si l'on peut prouver que l'organisation d'un employeur a de quelque façon influencé ou dominé le syndicat, alors ce syndicat doit être considéré comme un syndicat de compagnie. Troisièmement, on devrait rayer du paragraphe, les mots suivants: "de sorte que son habilité à représenter les employés aux fins de négociations collectives est entravée". Aux termes de l'article 9 5) a), on aurait à prouver non seulement que le syndicat subit l'influence de l'employeur, mais aussi que cette influence a entravé l'habilité du syndicat à représenter les employés aux fins de négociations collectives. Or, il est déjà difficile, dans la plupart des cas, de prouver le premier point. La preuve du second peut offrir des difficultés insurmontables. Une fois prouvée l'influence de l'employeur sur la formation, l'administration, la gestion ou la ligne de conduite du syndicat, le Conseil devrait regarder ce syndicat comme un syndicat de compagnie sans aucun titre à l'accréditation. Je propose donc que l'on rédige l'article 9 (5) en ces termes:

5) : Par dérogation à toute disposition de la présente loi, aucun syndicat ouvrier ne sera accrédité comme agent négociateur des employés, si sa formation, son administration, sa gestion ou sa ligne de conduite ont, de l'avis du Conseil, subi l'influence ou la domination d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 11: Dans sa forme actuelle, cet article permet à un employeur de présenter une requête en désaccréditation. Voilà une arme dont certains employeurs peuvent se servir pour tracasser continuellement les agents négociateurs en leur causant des litiges interminables devant le Conseil. Cet article fourmille d'éventualités dangereuses. La Fraternité s'oppose fortement à cet article, mais elle exprime l'avis que tout au moins l'article réserve aux seuls groupements d'employés le droit de demander la révocation de l'accréditation. Donc, si cet article est maintenu, on propose d'ajouter à l'article 11 l'article conditionnel qui suit:

Pourvu que la requête en révocation présentée aux termes de cette Loi soit faite seulement par ou au nom d'employés faisant partie de l'unité.

Article 14 a) : A la ligne 24, je propose que l'on insère, après le mot "collectivement", les mots "de bonne foi".

Article 24: Nous sommes d'avis qu'en rédigeant cet article, le ministre a ignoré le fait qu'un certain nombre d'importantes organisations syndicales n'ont pas obtenu l'accréditation formelle, quoi qu'elles aient conclu des conventions collectives et que plusieurs d'entre elles soient reconnues de tous les intéressés. Si on les forçait à demander l'accréditation, on imposerait une besogne inutile à ces organisations et au Conseil. On ne devrait pas non plus les placer dans une situation moins avantageuse pour la seule raison qu'elles n'ont pas obtenu l'accréditation formelle. Par conséquent, on propose que cet article prenne la forme suivante:

Un syndicat ouvrier qui n'a pas le droit, aux termes de la présente loi, de conclure des conventions collectives ou qui n'a pas conclu de convention collective comme représentant d'une unité d'employés ne déclarera ni n'autorisera aucune grève des employés de cette unité.

Articles 28 à 37 — Commissions de conciliation: en établissant un rouage de conciliation en cas de différend, on devrait essayer, par tous les moyens, de donner plus de sens au règlement par conciliation. En fait, les membres d'une commission de conciliation portent une très lourde responsabilité. Leur devoir consiste à "tenter de mettre les parties d'accord sur les questions qui leur ont été soumises" (article 32). Par

malheur, cependant, cela n'a pas toujours donné de bons résultats dans la pratique. Trop souvent les membres désignés par les parties opposées sont trop fortement engagés à défendre les points de vue de ceux qui les ont désignés. Il y a sans doute des cas où des commissions de conciliation ont réussi à effectuer le règlement le plus parfait possible d'un conflit entre employeur et employé; mais il y a eu par contre trop de cas où la lecture du rapport montre hélas, trop clairement que les membres de la commission ont abordé les travaux de conciliation avec des préjugés touchant l'essence même du cas et qu'il était à prévoir qu'ils ne s'entendraient pas. A mon avis, de pareilles situations ont un double effet très nocif. Tout d'abord elles compromettent les chances de règlement d'un différend particulier, et en second lieu elles minent la confiance de l'employeur et de l'employé dans l'unité de l'institution de la commission de conciliation. Il n'est certes pas exagéré de dire que cette institution, telle qu'elle fonctionne aujourd'hui, n'a ni la confiance des employés, ni celle des patrons.

La Fraternité propose la formation de trois listes de négociateurs représentant le patronat, le travail et le gouvernement. Les membres des comités du patronat et du travail seraient des hommes et des femmes désignés par les organisations représentatives de leurs points de vue respectifs. La liste du gouvernement, celle des présidents, serait établie par le ministère du Travail. On choisirait tous ces gens pour leur honnêteté, leur valeur, intellectuelle en particulier, et pour leur expérience dans le domaine des relations ouvrières. Et afin d'intéresser à ces travaux des gens d'un calibre supérieur, le gouvernement devrait leur verser une indemnité plus élevée que celle qu'il offre en ce moment. Le bill établit une indemnité de \$25 par jour pour les membres des commissions de conciliation. Cela est évidemment insuffisant. Le capital additionnel que l'on placerait là donnerait, je crois, un bon rendement. Lorsque les parties à un différend auraient à soumettre leur cas à une commission de conciliation, chacune désignerait son représentant parmi les inscrits à la liste, et le président serait choisi à même la liste du gouvernement.

Il y aurait un triple avantage à adopter cette modalité. Tout d'abord, comme les membres d'une commission de conciliation ne seraient pas nommés pour s'occuper d'un différend en particulier, ils prendraient une attitude moins personnelle et, par conséquent plus objective en face des questions soulevées, ce qui accroîtrait les possibilités de règlement. Les parties qui comparaitraient devant une telle commission seraient portées à voir en elle un corps quasi judiciaire, et elles en concevraient un plus grand respect pour ses décisions. Deuxièmement, il se constituerait au Canada un corps de conciliateurs experts dont l'absence se fait vivement sentir en ce moment, et ce n'est pas là la considération la moins importante — il se créerait un corps de droit coutumier, une jurisprudence du travail, et cela à peu près sans précipitation, mais avec ordre et pondération. Ce sont des conciliateurs à la hauteur de leur tâche qui donneront sa forme à cette jurisprudence. Les actes mêmes de ces conciliateurs seraient tempérés par cette conscience qu'ils auraient de créer une jurisprudence. L'évolution de cette jurisprudence indiquera celles des tendances générales et sera d'un secours inestimable à tous les intéressés, lorsqu'ils auront à déterminer leurs propres lignes de conduite.

Articles 39 à 46: Ce sont là les dispositions "exécutoires" de la loi. On y prévoit l'application, sur déclaration sommaire de culpabilité, de sanctions contre les infractions. Par là même on confie ces matières à la juridiction des magistrats de police et des juges de paix. Nous sommes d'avis que le tribunal de police n'est guère le lieu propre au règlement de

questions touchant les relations entre patrons et employés. Si l'on faisait relever le règlement de ces questions du Conseil des relations ouvrières, on montrerait qu'on les envisage avec beaucoup plus d'intelligence et de largeur d'esprit. Il devrait appartenir au Conseil de déterminer la gravité des infractions à la Loi. L'atmosphère de famille qui règne à la commission, dont les membres sont désignés en nombre égal par le patron et l'ouvrier, serait infiniment plus propice à une meilleure intelligence de la nature des délits, que celle d'une cour de police. Nous sommes d'avis que du point de vue du patron comme de celui de l'employé, il serait beaucoup plus sage de confier à la commission l'appréciation des délits, plutôt que d'indisposer les uns contre les autres les groupements de patrons et d'employés, par suite de déclarations de culpabilité émanant de tribunaux de police. La correctionnelle n'est tout simplement pas le lieu où régler des questions d'une aussi grande portée.

Article 40: Cet article prescrit le paiement des arrérages de salaires à l'employé suspendu de ses fonctions, déplacé, privé de travail ou congédié injustement. Il n'y a là néanmoins aucune disposition visant à la réintégration de l'employé. Cet article devrait rendre la réintégration obligatoire, sans préjudice à l'employé, autrement l'employeur pourrait congédier les chefs de syndicat dans son usine, et expier son crime en payant une amende et des arrérages de salaires.

Articles 41 et 45: La Fraternité s'oppose fortement à ces articles qui ont pour but de faire du syndicat ouvrier "une personne morale" aux fins des poursuites judiciaires. Une fois ce principe reconnu par la loi, il n'y aura qu'un pas à faire pour exposer les syndicats aux actions civiles. Le principe que renferme cet article s'attaque à l'idée fondamentale du syndicalisme, à savoir que c'est une association libre d'employés qui n'encourt pas le même degré de responsabilité qu'une compagnie. A toutes fins pratiques, l'article 45 a virtuellement le même effet qu'une disposition rendant l'incorporation obligatoire.

Article 46: Cet article rend le consentement écrit du ministre du Travail nécessaire à qui veut tenter une poursuite. Voilà qui n'est pas satisfaisant. Ce qu'il faut, ce n'est pas le consentement du ministre du Travail, mais celui du Conseil des relations ouvrières. Telle est d'ailleurs la pratique courante aux termes du décret C.P. 1003 (article 45). Les ministres du Travail et les gouvernements changent de temps à autre. L'exécution de la loi devrait être soustraite à toute possibilité de pression électorale. La délivrance du permis de poursuivre est une fonction administrative qui devrait être confiée au Conseil des relations ouvrières, un corps administratif, et ne devrait pas être laissée à la discrétion du ministre.

Injonction

Le recours systématique et irréfléchi à la procédure d'injonction, et en particulier à l'injonction interlocutoire ex parte, est de plus en plus fréquent. Malheureusement, vu le partage constitutionnel des pouvoirs, le Parlement serait incapable d'y faire quoi que ce soit, même s'il le voulait. Il nous a semblé, toutefois, que le gouvernement du Canada pourrait user de son influence pour inspirer aux provinces une loi qui dirait par exemple:

Par dérogation aux dispositions de toute autre Loi, il ne sera présenté à aucun tribunal aucune requête en mandamus ou en injonction au sujet d'aucun différend ou conflit entre un ou des employeurs et ses ou leurs employés, sauf du consentement du Conseil, exprimé par un certificat signé par ou au nom du président du Conseil.

On entame d'ordinaire la procédure d'injonction à un moment critique des relations entre patrons et employés. En général, c'est l'employeur qui a recours à l'injonction, lorsque ses employés établissent un piquet au cours d'une grève. Le Conseil des relations ouvrières et le ministère du Travail de chaque province régissent les relations des employeurs avec leurs employés jusqu'au moment où la grève est ordonnée. Bien souvent, on pourrait même dire presque toujours, le ministère du Travail continue ses efforts pour régler une grève, même après la déclaration de la grève. Les tribunaux n'entrent en scène à aucun stade de la procédure. Il est donc déraisonnable et chimérique de les faire intervenir au moment le plus critique de l'évolution du différend.

Les cours de justice ne sont guère familières avec les relations ouvrières. La procédure d'injonction est extrêmement nuisible au travail syndiqué, et son usage systématique n'est guère de nature à favoriser la paix industrielle.

On se rend facilement compte qu'un employeur sans scrupule peut recourir à la procédure d'injonction pour éluder ou neutraliser les lois mises en vigueur pour régir les relations ouvrières. Par exemple, le Conseil des relations ouvrières aura pu accrédi-ter un syndicat comme agent négociateur, contre le gré de l'employeur. Une fois accrédi-té, ce syndicat aura entamé des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective. L'employeur pourra refuser de négocier ou ne pas juger opportun d'accepter une convention collective. Une commission de conciliation pourra être nommée puis se prononcer en faveur du syndicat. L'employeur pourra ignorer la recommandation de la commission de conciliation. Et alors les employés n'auront d'autre recours que la grève. Et le syndicat pourra déclarer la grève, mais voir son action paralysée par une injonction.

Nous proposons donc qu'il ne soit pas permis de recourir à la procédure d'injonction à moins qu'on ne soit vraiment justifié de la mettre en marche pour contenir une violence réelle ou appréhendée, etc. En exigeant de l'employeur qu'il obtienne l'approbation préalable du Conseil des relations ouvrières, on ne prive les tribunaux d'aucune partie de leur juridiction. On assure simplement la tenue d'une enquête par un Conseil dont la conception du problème posé ne serait pas étroite et ne se limiterait pas au seul point immédiatement envisagé, mais l'embrasserait dans toute son ampleur, avec la pleine connaissance de toutes ses ramifications. Cette procédure préviendrait tout recours injuste à l'injonction interlocutoire. En ce moment, l'employeur, même si sa cause n'est pas juste, peut atteindre ses fins immédiates en paralysant une grève (légalement déclarée), par l'obtention d'une injonction interlocutoire ex parte, même si par la suite les tribunaux doivent refuser de rendre cette injonction définitive. On admettra que la procédure proposée n'a rien que de très raisonnable, si on se rappelle qu'aux termes du décret C.P. 1003, les employés doivent demander au Conseil la permission de poursuivre un employeur.

La Fraternité endosse le mémoire présenté à ce comité par le Congrès canadien du travail et en adopte en particulier les paragraphes 10, 11, 13, 20, 21, 24 et 26.

Respectueusement soumis,
le président national,
 A. R. MOSHER.

Ottawa, 1er juillet 1947.

M. McIVOR: Bien lu, monsieur Mosher!

M. LOCKHART: Monsieur le président, me permettez-vous d'éclaircir un point? Lorsqu'il parle à la première personne du singulier, je suppose que le président exprime son opinion personnelle? La dernière

partie du mémoire, son dernier paragraphe, précise exactement la partie de ce document que la Fraternité donne comme son opinion. Est-ce bien cela ?

Le TÉMOIN: Non, pas nécessairement. Je ne crois pas qu'il y ait plus d'un cas où je me sois servi du pronom "je" pour exprimer mon opinion personnelle, et il s'agissait d'une affaire dont j'avais eu personnellement connaissance à propos du Conseil national des relations ouvrières. Dans tous les autres cas, ce pronom sert à exposer les vues de la Fraternité. Je crois d'ailleurs qu'il est facile de distinguer les cas où j'exprime mon opinion personnelle.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, vous avez entendu lecture du mémoire. Avez-vous des questions à poser? Et après l'avoir entendu, vous est-il venu quelque doute à l'esprit?

M. KNOWLES: Je propose son adoption.

M. TIMMINS: Monsieur le président, voilà, je crois, un mémoire très vaste. Les arguments s'y exposent au fur et à mesure de son développement. Mais je ne puis rien me rappeler qui, dans le bill 338, se rapporte aux injonctions. Est-ce que je me trompe?

Le VICE-PRÉSIDENT: Continuez.

M. TIMMINS: Je ne suis pas, je crois, de l'avis de M. Mosher au sujet de cette question des injonctions. Vous ne prétendez pas, monsieur Mosher, que les parties intéressées, employeur ou employés, n'aient qu'à en faire la demande aux tribunaux pour obtenir une injonction interlocutoire, et cela même s'ils n'ont pas de preuve *prima facie* d'une infraction à la loi?

Le TÉMOIN: Il n'a pas à en donner avis aux employés.

M. TIMMINS: Non, je le sais bien; mais il doit prouver, à la satisfaction du tribunal, qu'il y a eu infraction à la loi, présenter un commencement de preuve, avant d'obtenir une injonction interlocutoire. Vous admettez bien cela, n'est-ce pas?

Le VICE-PRÉSIDENT: Je crois que M. Mosher a précisé qu'il s'agissait d'injonctions *ex parte*.

M. MERRITT: Que le témoin réponde à la question posée! Je crois savoir que quiconque demande une injonction interlocutoire doit produire ses preuves dans sa déclaration sous serment.

Le TÉMOIN: M. Wright va répondre à cette question.

M. WRIGHT: Voici, je crois, votre réponse. Lorsqu'on présente au juge de la Cour supérieure *ex parte* une requête en procédure d'injonction, la seule preuve que d'ordinaire on offre au juge siégeant en chambre est une déclaration sous serment au nom du plaignant dans l'action. Le juge, s'il est persuadé que cet affidavit indique l'existence d'un commencement de preuve, accordera l'injonction interlocutoire et le bref pourra être rapportable dans les sept jours. Comme le montre le mémoire de la Fraternité, au cours de ces sept jours, la grève, qui a pu être déclarée pour d'excellents motifs, peut bien avoir pris fin, à cause principalement de l'injonction interlocutoire obtenue sans avis préalable à l'autre partie en cause,— en l'occurrence, le syndicat,— à cause de l'injonction obtenue avant le moment capital de la grève. La requête présentée par la suite pour rendre l'injonction définitive pourra être rejetée, mais le mal sera fait et la grève aura été paralysée. C'est là toute notre thèse.

M. MERRITT: Mais l'affidavit doit mentionner les faits qui constituent le commencement de preuve du délit?

Le TÉMOIN: Selon l'avis de l'employeur seulement.

M. WRIGHT: Je dis que dans la pratique,—et je parle d'expérience personnelle, comme de l'expérience d'autres avocats,—il n'est pas difficile d'obtenir une injonction interlocutoire d'un juge siégeant en chambre. Le juge, et avec juste raison, décide s'il y a présomption de preuve pour justifier l'injonction interlocutoire. Le tribunal n'examine la question à fond que lorsqu'on lui présente la requête pour rendre définitive l'injonction interlocutoire.

M. TIMMINS: Supposons que les grévistes aient établi un piquet illégal et que la déclaration sous serment affirme l'existence d'un piquet illégal, il n'y a pas de mal, pour le juge, à accorder une injonction interlocutoire sur la foi de ce qu'on lui signale. Après tout, il y a plus de deux côtés à cette affaire: il y a le côté du public.

M. WRIGHT: D'accord, monsieur, et je ne prétends pas qu'il n'y ait aucun cas où le recours à la procédure d'injonction ne soit possible et parfaitement justifié; mais je dis qu'un employeur sans scrupule,—si vous lisez le mémoire, vous verrez qu'il parle de ces cas-là, et malheureusement il y en a, des employeurs sans scrupule,—je dis qu'un employeur sans scrupule peut recourir à la procédure d'injonction intérimaire pour entraver l'activité d'un syndicat ouvrier au moment critique de la grève.

M. TIMMINS: Dites-nous tout d'abord si vous parlez des injonctions accordées au Canada ou aux Etats-Unis, puis ce que vous voulez dire par le moment critique d'une grève.

M. WRIGHT: Je ne parle que d'événements survenus au Canada. Ce que je veux dire, quand je parle du moment critique d'une grève, c'est simplement ceci, dont nous avons d'ailleurs donné un exemple: un syndicat ouvrier peut demander son accréditation au Conseil des relations ouvrières; le Conseil des relations ouvrières peut être d'avis que ce syndicat groupe la majorité des employés d'une unité et lui accorder l'accréditation; le syndicat entame des négociations avec l'employeur; celui-ci n'est peut-être pas d'accord avec le syndicat et refusera peut-être de signer la convention collective qui lui sera soumise; les parties demanderont alors les services d'un conciliateur; le conciliateur déclarera au ministre qu'il est incapable de régler le différend et recommandera la formation d'une commission de conciliation; la commission de conciliation sera nommée,—cela n'est pas certain, mais cela est possible,—la commission de conciliation se réunira et, par décision majoritaire ou unanime, fera une recommandation en faveur des employés; l'employeur pourra persister dans son refus d'accepter les conditions posées par le syndicat, et alors, privé de tout autre moyen d'action, le syndicat n'ayant pas le choix, jugera peut-être à propos de déclarer la grève, une grève légale aux termes du décret C.P. 1003 et du bill 338. A ce moment précis où le syndicat ouvrier cherche à déclarer la grève, l'employeur peut se présenter à un juge siégeant en chambre et, sur la seule déclaration sous serment d'un gérant général d'usine, obtenir une injonction interlocutoire pour une période disons de sept jours. Le syndicat ouvrier n'a pas des fonds illimités, contrairement à ce que pensent bien des gens, et pendant ces sept jours, tous les efforts de conciliation peuvent être annulés et les employés ne pas pouvoir tenir le coup.

M. MERRITT: Cela semble dénoter une faiblesse générale de la loi. C'est ce qui est arrivé dans un cas où il n'était pas question de relations industrielles. Poussons maintenant votre hypothèse un peu plus loin, et dites-moi quelle sorte de déclaration sous serment, selon vous, un gérant général envisagerait de signer à l'appui de la demande d'injonction? Quel fait rapporterait-il qui constituerait une infraction à la loi dans le cas que vous avez posé?

M. WRIGHT: Il déclarerait, en général, que les employés surveillent et assiègent sa propriété et se rendent coupables de piquetage illégal et que par suite d'activités illégales ou illicites, il y a eu des dommages à la propriété, ou quelque chose du genre. Telles sont ordinairement les prétentions.

M. MERRITT: Ces assertions sont des assertions de faits, et si ces faits ne sont pas réels, alors la personne qui a signé l'affidavit est exposée à une accusation de parjure, n'est-ce pas?

M. WRIGHT: En théorie, oui.

M. MERRITT: Mais pas seulement en théorie, en fait aussi!

M. WRIGHT: C'est bien la loi, oui.

Le VICE-PRÉSIDENT: Ce qui se passe, monsieur Merritt, c'est ceci: le signataire de la déclaration sous serment affirme qu'à son avis il existe un piquet illégal.

M. MERRITT: Monsieur le président, vous m'avez interrompu. Je porte beaucoup d'intérêt à cet aspect de la question qui me semble intéresser toute l'administration de nos lois, et non seulement la conduite des relations ouvrières. Le témoin n'a pas dit que l'auteur de la déclaration sous serment insinuait d'une façon générale qu'il y avait du piquetage illégal; il a dit qu'il rapportait des faits.

Le VICE-PRÉSIDENT: J'offre au Comité le fruit de l'expérience que j'ai acquise en quelque sorte, lors de l'injonction obtenue ici récemment par la Ottawa Car Company. Je sais ce qu'il y avait dans la déclaration sous serment. Je crois que la chose intéresserait le Comité, bien qu'il s'agisse d'une affaire qui relève uniquement de la juridiction provinciale et tombe sous la Loi de Judicature. Il n'y a rien que nous puissions y faire. Les motifs allégués étaient à l'effet,— je ne dis pas qu'il n'y a pas réellement eu de piquetage illégal, mais on n'a pas prouvé qu'il y en ait eu,— était à l'effet qu'il y en avait eu, et de cette façon il a pu obtenir une injonction interlocutoire.

M. MERRITT: L'homme qui a signé cette déclaration sous serment a couru le risque d'être accusé de parjure, si ce qu'il déclarait s'était avéré sans fondement.

Le VICE-PRÉSIDENT: Non, je ne le crois pas.

M. MAYBANK: On peut rédiger l'affidavit de façon que même s'il y a une preuve justificative, il n'y ait aucun danger d'être trouvé coupable de parjure. Les faits allégués peuvent s'avérer complètement faux, mais il n'y a pas grand danger d'être accusé de parjure.

M. TIMMINS: Quand ce ne serait que pour compléter notre dissertation sur ce point, nous devrions ajouter ce fait que pour obtenir n'importe quelle injonction, il faut que la personne qui l'obtient dépose une garantie par laquelle elle se tient responsable de toute perte ou dommage. Vous ne sauriez obtenir une injonction interlocutoire sans déposer de garantie.

Le VICE-PRÉSIDENT: Oui, à de certaines conditions, lorsqu'il peut vraisemblablement s'ensuivre des dommages; mais dans le cas qui nous occupe, les juges ont d'habitude accorder l'injonction sans exiger de garantie.

M. TIMMINS: J'ai une autre chose à dire. Si le tribunal émet une injonction interlocutoire, il n'y a pas de doute que la personne contre laquelle cette injonction est dirigée a le droit de demander immédiatement un entretien afin que l'on puisse expédier la chose sur-le-champ. En troisième lieu, je ne crois pas qu'au Canada l'on ait vu une injonction

enlever tous leurs moyens aux grévistes, ou quoi que ce soit du genre, je n'ai jamais entendu parler de rien d'aussi grave.

Le VICE-PRÉSIDENT: C'est une question d'opinion. Pour la première fois devant ce Comité, je dois différer d'opinion avec vous sur deux cas que je crois connaître, des cas où c'était là du moins le but de l'injonction. Dans un de ces cas, je crois que les choses ont fini comme on avait espéré. Mais je ne crois pas que ce soit là pratique courante, et ce n'est pas devenu pratique courante quoi qu'on y ait eu recours plus souvent au cours de ces trois ou six derniers mois que pendant les six dernières années. Cette question, vous le savez, relève de la Loi de Judicature, et c'est probablement la même chose dans les autres provinces. Les décisions prises à ce sujet sont toutes semblables. Je suppose que nous pourrions fort bien, pour le moment, laisser tomber la chose, puisque nous n'avons pas à la discuter aujourd'hui.

M. MERRITT: Dans les mémoires qu'on nous a lus depuis deux jours, j'ai vu plusieurs passages qui m'incitent à croire qu'un grand nombre d'organisations très influentes de ce pays, et peut-être aussi un grand nombre d'individus, se méfient de la loi canadienne. Je crois qu'il serait peut-être utile de signaler ces délibérations au ministre de la Justice et aux procureurs généraux des provinces, de façon que s'ils voient des raisons de le faire, ils modifient la loi de façon à dissiper la méfiance que l'on porte à une loi qui est le fondement de notre société. Je ne saurais imaginer rien de plus dangereux pour le fondement même de la société canadienne qu'un groupe ou un individu qui, au Canada, n'a pas confiance en notre loi.

Le TÉMOIN: Puis-je demander si ces remarques visent le mémoire que j'ai présenté? Si oui, j'aimerais que vous me disiez de quel passage vous voulez parler.

M. JOHNSTON: Je crois que nous pourrions fort bien reprendre ce débat après l'audition du témoin.

Le VICE-PRÉSIDENT: Nous avons entendu le témoin et nous sommes à l'interroger. A-t-on d'autres questions à poser sur le mémoire?

M. HOMUTH: Dans le mémoire, il est question d'injonctions, et nous voudrions que MM. Mosher et Wright expriment leurs opinions à ce sujet de façon à nous faire savoir s'il y a eu des cas concrets et comment ils ont tourné. Je suis d'accord avec M. Merritt.

Le VICE-PRÉSIDENT: Nous avons épuisé le sujet pour le moment. Y a-t-il d'autres questions?

M. Merritt:

D. M. Mosher pourrait-il nous dire en quel cas le Conseil des relations ouvrières d'Ontario a décidé, en vertu du décret C.P. 1003, que les contremaîtres et surveillants ne pouvaient pas être traités comme des employés? On parle de cela à la page 4.—R. Un moment, je crois que je le puis.

M. WRIGHT: C'est le cas de la Spruce Falls Power and Paper Company Limited et de la Fraternité internationale des papetiers, syndicat local des contremaîtres de Kapuskasing, no 523. Cette décision du Conseil ontarien est datée du 29 janvier 1947.

M. McIvor:

D. On lit à la page 10, 2e ligne de votre mémoire:

Le principe que renferme cet article s'attaque à l'idée fondamentale du syndicalisme, à savoir que c'est une association libre d'employés.

Toutes vos unions sont-elles des associations libres? — R. Oui, monsieur.

D. Ce ne sont pas en réalité des syndicats d'atelier fermé? — R. Non.

Le VICE-PRÉSIDENT: Merci beaucoup, messieurs Mosher et Wright, Messieurs, vous avez sous vos yeux un mémoire de la Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited. M. Maybank, qui doit présenter ce mémoire?

M. MAYBANK: M. Green.

M. W. A. Green, gérant général de la Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited, est appelé:

Le TÉMOIN: Monsieur le président et messieurs les membres de ce Comité, je représente ici la Hudson Mining and Smelting Company Limited dont je suis le gérant général. Je n'ai pas l'intention de faire un commentaire de votre bill, mais de vous exposer une difficulté particulière que nous subissons et que nous voudrions voir dissipée par un amendement à ce bill.

La mine et les usines métallurgiques de la Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited chevauchent la frontière interprovinciale du Manitoba et de la Saskatchewan, tout près de la ville de Flin Flon, au Manitoba. Cette compagnie se classe deuxième pour la production de l'or et du cuivre au Canada et de plus elle produit du cadmium, du tellure et du sélénium. Tous ces métaux sont d'une grande nécessité en temps de guerre, mais ils sont aussi d'une grande importance pour le bien-être de la nation en temps de paix, tant comme matière première sur laquelle édifier des industries sans recourir à l'importation, que comme marchandise d'exportation pour nous ouvrir des crédits à l'étranger. Avant la déclaration de la deuxième guerre mondiale, la compagnie exportait 85 pour cent de sa production de zinc et 100 pour cent de sa production de cuivre. Pour montrer avec quelle efficacité la compagnie a satisfait la demande pour ses produits lorsque la vie de la nation fut mise en jeu pendant la dernière guerre, je citerai le tableau comparatif suivant, qui montre ce que fut la production des principaux métaux pendant les six dernières années de l'avant-guerre et les six ans de guerre:

	1934-39 (incl.)	1940-45 (incl.)	Pourcentage d'augmentation pendant la guerre
Or	711,878 oz	997,198 oz	40
Argent	9,491,741 oz	15,145,131 oz	60
Cuivre	300,080,376 lbs	463,264,503 lbs	54
Zinc	397,349,944 lbs	583,715,558 lbs	47

A tous les sens de cette expression, la compagnie est au service du Canada tout entier, et à cause de sa situation géographique, au service de deux ou plusieurs provinces aux termes de l'Acte de l'Amérique du Nord, article 92-10-c. Pour ces raisons, nous demandons qu'elle soit déclarée telle par le parlement du Canada.

Voici quelques renseignements sur l'emploi et les conditions d'exploitation de la mine et de l'usine; ils montrent la nécessité d'une juridiction unique en matière de relations ouvrières.

- 1) Le bureau-chef de la compagnie est au Manitoba.
- 2) L'embauchage de tous les employés se fait au Manitoba.
- 3) On paie les employés au Manitoba.
- 4) Quatre-vingt-quinze p. 100 du personnel habite le Manitoba.
- 5) Cinq pour 100 du personnel habite la Saskatchewan.
- 6) La moitié des employés ont leur travail dans chacune de ces deux provinces.

- 7) Le travail est tel que certains employés passent continuellement d'une province à l'autre au cours de leur journée de travail, et que d'autres travaillent certains jours dans une province et certains jours dans l'autre.

Je veux demander aux membres du Comité d'examiner le dessin annexé à ce mémoire*. Ce dessin représente la Saskatchewan en bleu et le Manitoba en jaune. Le filon de minerai est dessiné en rouge. Vous constaterez que la frontière interprovinciale traverse la fonderie, la fabrique de zinc et l'usine. Elle coupe le filon et la mine en deux endroits.

M. Knowles:

D. Monsieur Green, auriez-vous aussi l'obligeance de nous montrer sur la grande carte qu'il y a derrière vous l'endroit précis où se trouve cet établissement, si vous pouvez l'atteindre?—R. Ce sera difficile. Il est situé à ce coude qui se forme là. C'est une ligne corrigée.

D. Juste vis-à-vis du N dans Saskatchewan?

M. MAYBANK: A peu près à la hauteur des mots Saskatchewan et Manitoba.

Le dessin annexé (appendice "A") montre la situation de la mine et du filon, ainsi que les principales usines métallurgiques de la compagnie, par rapport à la frontière interprovinciale.

Dans les conditions actuelles, il est tout à fait impossible de déterminer ceux qui ressortissent aux règlements de la Saskatchewan et ceux qui relèvent du Manitoba. Je citerai par exemple les cas suivants:

- 1) Les équipes manœuvrent jour et nuit des trains de minerai sur les voies à écartement normal; ils transportent le minerai depuis le puits sud en Saskatchewan jusqu'à l'usine de broyage adjacente au puits principal nord au Manitoba.
- 2) Les équipes de train circulent continuellement par les voies de roulage percées sous terre entre les deux provinces.
- 3) Il arrive que les mineurs travaillent un jour dans une province et le lendemain dans l'autre.
- 4) Les ouvriers de l'usine, de la fabrique de zinc et de la fonderie franchissent sans cesse la frontière dans l'accomplissement de leurs fonctions.
- 5) Les mécaniciens, électriciens, chaudronniers, menuisiers, camionneurs et préposés à l'entretien ne sauraient éviter, à un moment donné, de franchir la frontière, même si la plupart des services auxiliaires ont leurs ateliers au Manitoba.

Ces exemples sont d'un caractère général, mais on pourrait ajouter qu'il n'y a peut-être pas un des 2,200 employés de la compagnie qui ne doive être appelé, un jour ou l'autre, à traverser la frontière.

Pendant les années de guerre, les travaux de la compagnie étaient du ressort du gouvernement fédéral et il ne survenait pas de conflit de juridiction comme il s'en produit maintenant. La compagnie et les employés, représentés par leurs syndicats respectifs, entretiennent les meilleures relations entre eux, et le 19 avril de cette année ils ont parachevé le renouvellement de leur convention collective à la satisfaction de tous les intéressés. Aux termes de cette convention, les employés bénéficient des avantages suivants:

- 1) Des salaires élevés.
- 2) Les différences de traitement les plus justes de toute l'industrie entre les différentes relèves.

*Le dessin n'est pas reproduit.

- 3) Des vacances annuelles payées pour les employés rémunérés à l'heure. Leur durée est graduée; elle va d'une semaine (six jours) après la première année de service, à 14 jours après neuf ans de service, outre les sept jours ajoutés (total: vingt et un jours) pour ceux qui comptent quinze années ou plus au service de la compagnie.
- 4) L'assurance-vie-groupe.
- 5) Des pensions de retraite.
- 6) Une assurance contre les accidents et les maladies non professionnelles.
- 7) Un programme de conservation de la santé et de soins médicaux que nous croyons inférieur à nul autre.
- 8) La retenue syndicale facultative.
- 9) Une clause contre les grèves et les contre-grèves, avec une méthode à suivre pour l'arbitrage et le règlement définitif des différends.

J'ai cité ces conditions d'emploi dans le but de vous faire comprendre parfaitement la situation. Ni la compagnie, ni, je crois bien, les employés représentés par leurs syndicats, ne désirent éluder quelque responsabilité que ce soit qui leur est imposée par les lois de n'importe quelle province; au contraire, pour la cause de l'harmonie entre patrons et employés, et dans l'intérêt supérieur de tous les intéressés, ils sont d'avis qu'il ne devrait y avoir qu'une seule autorité envers laquelle les employés et la compagnie seraient responsables en matière de législation ouvrière. Quand je parle de législation ouvrière, je comprends les conditions d'emploi aussi bien que la procédure à suivre pour les négociations collectives et le règlement des différends. Aux termes du décret C.P. 1003 et, je crois, conformément au nouveau projet de loi fédérale concernant les relations industrielles et les enquêtes sur les différends du travail, pour les opérations qui ressortissent à la juridiction fédérale, on devrait: 1) négocier collectivement les conditions d'emploi, y compris les taux de salaire, les heures de travail et les autres termes ou conditions d'emploi; et 2) une fois une convention conclue après une négociation collective, les parties liées par cette convention devront faire tout ce que leur imposeront les termes de la convention.

Nous sommes d'avis que si l'on doit établir en fait les conditions d'emploi dont on aura convenu de bonne foi, et si l'on veut éviter des ennuis à tous les intéressés (c. à. d. les gouvernements, les employés et les employeurs), il faudra ajouter un article au nouveau bill du travail pour donner force de loi aux clauses des conventions collectives conclues en vertu de la Loi, toujours, bien entendu, dans les limites posées par les lois ou règlements que le gouvernement du Dominion pourra promulguer de temps à autre.

Lorsqu'il y aura des sources de revenu en jeu, comme dans le cas des taxes, redevances, primes d'assurance-compensation, etc., on pourra conclure des ententes qui satisferont les besoins de chaque province. Il est assez évident que l'on ne saurait partager arbitrairement les juridictions lorsqu'il s'agit de droits de l'homme comme les relations ouvrières et les conditions de travail. Tous les intéressés conviennent qu'il est impraticable d'être assujettis à deux codes différents et à deux autorités pour ce qui est des questions ouvrières, et la seule solution, pour eux, consiste à se placer sous l'autorité du gouvernement fédéral.

SOMMAIRE

Après des mois d'étude et de négociation, la situation se présente en ce moment de la façon suivante:

- 1) Les six syndicats ouvriers qui représentent les employés, par résolution expresse et autrement, ont demandé que toute l'administration du code du travail, sauf l'indemnisation des accidents du travail soit assujettie à l'autorité du gouvernement fédéral. (Voir appendice "B", "C" et "D").
- 2) La Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited a prié les deux gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral de poser les actes voulus pour que les opérations de la compagnie passent dans la juridiction fédérale, pour tout ce qui a trait à ses relations avec les ouvriers.
- 3) Les provinces du Manitoba et de la Saskatchewan ont toutes deux demandé que le gouvernement fédéral assume l'entière responsabilité de la législation ouvrière touchant la compagnie, sauf l'indemnisation pour les accidents du travail.
- 4) Le ministère fédéral du Travail a fait certaines propositions aux gouvernements provinciaux, dans le but de répondre au vœu de tous les intéressés, et les provinces de la Saskatchewan et du Manitoba ont approuvé ces propositions.

Vu ce qui précède, et dans le but d'améliorer et de maintenir des relations industrielles harmonieuses en mettant fin à une situation intenable, on espère que le Comité des affaires industrielles jugera bon de recommander au parlement du Canada l'adoption des propositions exposées ci-dessus comme les moyens, pour le ministère fédéral du Travail, de résoudre le problème avec l'approbation des gouvernements provinciaux.

Respectueusement soumis,

HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO., LIMITED,
le gérant général,
 W. A. GREEN.

APPENDICE

RESOLUTION RELATIVE A LA JURISDICTION EN MATIERE DE
 LEGISLATION OUVRIERE A L'ETABLISSEMENT DE LA
 HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO., LIMITED,
 FLIN FLON, MANITOBA

Attendu que: les syndicats ouvriers ci-après nommés, ayant conclu une convention collective avec la Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited, à Flin Flon, Manitoba, dont les opérations s'effectuent dans les deux provinces, désirent qu'aux fins de l'application pratique de la législation ouvrière nous soyons soumis à la juridiction du gouvernement fédéral, de la même façon que nous l'avons été lors de l'application du décret C. P. 1003, Règlements des Relations ouvrières en temps de guerre;

Il est par conséquent résolu: que nous, les soussignés, représentants dûment autorisés des syndicats ouvriers ci-après mentionnés, prions l'honorable ministre du Travail de la province de la Saskatchewan, de prendre les moyens et de poser les actes nécessaires à l'agrément de cette requête.

SYNDICAT LOCAL No 172, FLIN FLON BASE METAL WORKERS
 FEDERAL UNION

G. M. FERG, *président*
 HENRY SCHELLENBERG, *secrétaire*
 D. A. MCEACHERN, *agent négociateur*
 J. A. LAVIS, *agent négociateur*

LOGE FLIN FLON No 1848, INTERNATIONAL ASSOCIATION
OF MACHINISTS

G. W. JAMIESON, *président*
H. J. RUTLEY, *vice-président*
GUNNAR FOLKESTON, *agent négociateur*
MILES ANDERSON, *agent négociateur*

SYNDICAT LOCAL No B-1405, INTERNATIONAL BROTHERHOOD
OF ELECTRICAL WORKERS

DON M. DOW, *président*
W. WARNICK, *secrétaire*
HOWARD BAYLEY, *agent négociateur*
PETER MCSHEFFREY, *agent négociateur*

SYNDICAT LOCAL No 451, INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF
BOILERMAKERS, IRON SHIP BUILDERS AND HELPERS
OF AMERICA

H. FORSYTH, *président*
J. A. HEWITH, *secrétaire*
S. E. T. DODD, *agent négociateur*
WM. HINDE, *agent négociateur*

SYNDICAT LOCAL No 1614, UNITED BROTHERHOOD OF
CARPENTERS AND JOINERS OF AMERICA

R. A. FREDERICKSON, *président et agent négocia-
cateur*
E. A. STENBACH, *vice-président*
A. G. BRICE, *agent négociateur*

SYNDICAT LOCAL No 1497, BROTHERHOOD OF PAINTERS,
DECORATORS AND PAPPERHANGERS OF AMERICA

GEORGE GARNER, *président et agent négociateur*
J. BUCKLAND, *secrétaire*
ALEX BONWICK, *agent négociateur*

APPENDICE

RESOLUTION DU NORTH OF 53' TRADES AND LABOR COUNCIL
RELATIVE A LA JURIDICION FEDERALE EN MATIERE DE
LEGISLATION OUVRIERE A FLIN FLON, MANITOBA

Attendu que: les syndicats ouvriers qui ont conclu une convention collective avec la Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd., à Flin Flon, Manitoba, ont présenté une requête à l'honorable ministre du Travail de la province du Manitoba et à l'honorable ministre du Travail de la province de Saskatchewan, les priant de placer la législation ouvrière sous la juridiction du gouvernement fédéral;

Attendu que: cette proposition semble offrir la solution la plus pratique au problème qui se pose à Flin Flon où les opérations de la compagnie susmentionnée se poursuivent dans deux provinces.

Qu'il soit résolu que ce conseil des métiers et du travail exprime par les présentes son désir d'être considéré comme favorable aux requêtes de ces syndicats ouvriers affiliés et que copies de cette résolution soient envoyées au Conseil exécutif du Conseil des métiers et du travail du Canada, aux présidents exécutifs du Conseil des métiers et du travail du Canada pour la Saskatchewan et le Manitoba, et aux honorables ministres du Travail concernés.

Fait et donné ce 18e jour de février 1947.

NORTH OF 53' TRADES AND LABOUR COUNCIL

PETER MCSHEFFREY, *président*

THOS. B. WARD, *secrétaire-trésorier*

APPENDICE

Flin Flon, Manitoba,

16 mai 1947

M. W. K. BRYDEN,
sous-ministre du Travail,
Régina, Sask.

Au sujet de votre lettre du 12 mai relative à la législation ouvrière telle qu'elle s'applique à l'usine de la Hudson Bay Mining and Smelting Company stop à la suite d'une conférence tenue aujourd'hui nous avons convenu que la législation ouvrière à tous ses stades devrait relever du gouvernement fédéral à l'exception de la loi relative à la caisse d'indemnisation des accidents du travail loi dont les syndicats et la compagnie croient que l'administration devrait continuer de ressortir à la province stop confirmerons ce message par lettre.

PETER MCSHEFFREY,

(*Président, North of 53' Trades and Labour Council*).

Le VICE-PRÉSIDENT: Je pense que nous devrions maintenant céder la parole du ministre du Travail.

L'hon. M. MITCHELL: Je n'ai que quelques mots à dire sur la question. J'ai correspondu avec les gouvernements provinciaux au Manitoba et de la Saskatchewan et je pense qu'on ferait bien, plutôt que de lire cette correspondance, de la prendre et de la verser à notre procès-verbal. J'ai aussi dans mon classeur, des lettres de l'organisation des syndicats ouvriers, mais, comme M. Green l'a dit dans son mémoire, je ne crois pas qu'il soit nécessaire de les consigner au compte rendu.

Le VICE-PRÉSIDENT: Le mémoire les contient.

L'hon. M. MITCHELL: J'ai ceci à vous dire. Le fait est que tout ceci ne vise pas le bien général de tout le Canada, mais plutôt la situation unique de cette industrie qui a ses souterrains dans deux provinces, le Manitoba et la Saskatchewan. Les amendements rédigés n'ont pas bien entendu, été approuvés par le gouvernement, et on ne doit pas perdre cela de vue, bien que personnellement je croie qu'ils offrent une solution très ingénieuse, vu les conditions qui existent dans cette industrie particulière. Si vous le permettez, je vais déposer ces documents pour qu'on les consigne au compte rendu.

M. MAYBANK: Il s'agit de la correspondance entre les gouvernements?

L'hon. M. MITCHELL: Avec le Manitoba et la Saskatchewan.

Le VICE-PRÉSIDENT: Peut-on verser ces documents au dossier?

Adopté.

MINISTRE DU TRAVAIL

SASKATCHEWAN

17 juin 1947

L'honorable HUMPHREY MITCHELL,
ministre du Travail,
Ottawa, Ontario.

Cher monsieur Mitchell: Le premier ministre m'a prié de répondre à vos lettres du 5 et du 10 juin, au sujet de la Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited.

J'ai étudié la proposition de loi que contient votre lettre du 10 juin, et j'ai particulièrement examiné l'explication de cette proposition à l'avant-dernier paragraphe de votre lettre. Ce paragraphe se lit comme suit:

“Comme je vous en ai informé dans ma lettre, on ne regarde pas comme possible une déclaration limitée par les légistes de la Couronne. D'autre part, comme je vous l'ai dit, le fait de la déclaration non limitée émise par le Dominion ne revêt pas la Couronne d'un intérêt quelconque de propriété dans l'entreprise de la compagnie, et l'opinion juridique de nos légistes montre bien clairement que les droits de propriété des provinces ne sont en rien infirmés par cette déclaration, et que le Dominion n'a aucun intérêt législatif dans les opérations de la compagnie, sauf le pouvoir d'apporter, à la demande instante des provinces intéressées, une solution aux difficultés reconnues par le gouvernement de votre province et le gouvernement du Manitoba et que ces gouvernements désirent résoudre”.

Vu l'arrangement proposé dans le paragraphe que je viens de citer, il me semble que votre proposition de loi devrait résoudre de façon satisfaisante le problème difficile qui se pose à propos de la Hudson Bay Mining and Smelting Company, et je vous demanderais donc, au nom de la province de Saskatchewan, de soumettre cette proposition à l'approbation du Parlement.

Sincèrement votre,

le ministre du Travail,
(signé) C. C. WILLIAMS.

PROVINCE DU MANITOBA

MINISTRE DU TRAVAIL

WINNIPEG, 13 juin 1947

L'hon. HUMPHREY MITCHELL,
ministre du Travail,
Ottawa, Ontario.

Sujet: Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

Cher M. Mitchell,—J'ai pris connaissance de vos lettres du 5 et du 10 juin hier, à mon retour en ville.

J'ai étudié la proposition que contient votre lettre du 10 juin en vue d'amender votre projet de loi touchant les relations ouvrières de la façon indiquée dans les articles 73 et 74 que l'on ajouterait à cette loi. Je ne vois aucune raison pour que cette proposition ne donne pas des résultats satisfaisants. Elle assujettirait l'usine de la compagnie susmentionnée

à l'autorité du Dominion pour les fins de législation et le projet d'article 74 aurait pour effet de confier au Dominion la juridiction relative aux taux de salaire, aux heures de travail, etc.

Les termes de la loi proposée sont conformes aux désirs de notre gouvernement et par conséquent nous approuvons les propositions.

Votre tout dévoué,

le ministre du Travail,
(signé) C. R. SMITH.

OTTAWA, 10 juin 1947.

L'honorable C. Rhodes Smith, C.R.,
ministre du Travail du Manitoba,
Winnipeg, Manitoba.

Sujet: Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

Cher monsieur Smith,—Depuis que je vous ai écrit le 5 du courant au sujet de la question susmentionnée, les représentants de la Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited m'ont remis pour avis une proposition de loi bien précise visant à mettre un terme à la situation difficile de la compagnie, proposition conforme, je crois, aux entretiens de la compagnie avec votre gouvernement.

Cette loi, affirme-t-on, constituerait un amendement à notre propre projet de loi sur les relations ouvrières.

73. Les travaux et entreprises de la Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited, dans la région minière de Flin Flon, des deux côtés de la frontière interprovinciale entre les provinces du Manitoba et de la Saskatchewan, sont par les présentes déclarés travaux d'intérêt général pour deux provinces ou plus.

74. Les taux de salaires, heures de travail, vacances payées et autres conditions d'emploi (exception faite de l'indemnisation des accidents du travail) des employés de la Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited, employés à ou en rapport avec les travaux et entreprises de la dite compagnie décrite à l'article soixante-treize, seront ceux qui seront établis de temps à autre par convention collective entre ladite compagnie et les agents négociateurs desdits employés.

Comme je vous en ai informé dans ma lettre, on ne regarde pas comme possible une déclaration limitée par les légistes de la Couronne. D'autre part, comme je vous l'ai dit, le fait de la déclaration non limitée émise par le Dominion ne revêt pas la Couronne d'un intérêt quelconque de propriété dans l'entreprise de la compagnie, et l'opinion juridique de nos légistes montre bien clairement que les droits de propriété des provinces ne sont en rien infirmés par cette déclaration, et que le Dominion n'a aucun intérêt législatif dans les opérations de la compagnie, sauf le pouvoir d'apporter, à la demande instante des provinces intéressées, une solution aux difficultés reconnues par le gouvernement de votre province et le gouvernement de la Saskatchewan et que ces gouvernements désirent résoudre.

Je vous serais par conséquent obligé d'accorder votre attention immédiate à cette proposition de loi et de me faire savoir si ses termes vous sont acceptables et si vous croyez que cette loi devrait être soumise à l'approbation du Parlement.

J'attends votre réponse,

Votre dévoué,
(signé) HUMPHREY MITCHELL.

OTTAWA, 10 juin 1947.

L'honorable THOMAS C. DOUGLAS,
premier ministre,
province de Saskatchewan,
Régina, Saskatchewan.

Sujet: Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.

Cher monsieur le premier ministre: Depuis que je vous ai écrit le 5 du courant au sujet de la question susmentionnée, les représentants de la Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited m'ont remis pour avis une proposition de loi bien précise visant à mettre un terme à la situation difficile de la compagnie, proposition conforme, je crois, aux entretiens de la compagnie avec notre gouvernement.

Cette loi, affirme-t-on constituerait un amendement à notre propre projet de loi concernant les relations ouvrières.

73. Les travaux et entreprises de la Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited, dans la région minière de Flin Flon, des deux côtés de la frontière interprovinciale entre les provinces du Manitoba et de la Saskatchewan, sont par les présentes déclarés travaux d'intérêt général pour deux provinces ou plus.

74. Les taux de salaire, heures de travail, vacances payées et autres conditions d'emploi (exception faite de l'indemnisation des accidents du travail) des employés de la Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited, employés à ou en rapport avec les travaux et entreprises de la dite compagnie décrite à l'article soixante-treize, seront ceux qui seront établis de temps à autre par convention collective, entre ladite compagnie et les agents négociateurs desdits employés.

Comme je vous en ai informé dans ma lettre, on ne regarde pas comme possible une déclaration limitée par les légistes de la Couronne. D'autre part, comme je vous l'ai dit, le fait de la déclaration non limitée émise par le Dominion ne revêt pas la Couronne d'un intérêt quelconque de propriété dans l'entreprise de la compagnie, et l'opinion juridique de nos légistes montre bien clairement que les droit de propriété des provinces ne sont en rien infirmés par cette déclaration, et que le Dominion n'a aucun intérêt législatif dans les opérations de la compagnie, sauf le pouvoir d'apporter, à la demande instante des provinces intéressées, une solution aux difficultés qui surviennent en matière de législation ouvrière, difficultés reconnues par le gouvernement de votre province et le gouvernement du Manitoba et que ces gouvernements désirent résoudre.

Je vous serais par conséquent obligé d'accorder votre attention immédiate à cette proposition de loi et de me faire savoir si ses termes vous sont acceptables et si vous croyez que cette loi devrait être soumise à l'approbation du Parlement.

J'attends votre réponse,

Vorte dévoué,

(signé) HUMPHREY MITCHELL

M. KNOWLES: La même chose est-elle vraie des appendices que M. Green n'a pas lus? On devrait les verser au dossier.

LE VICE-PRÉSIDENT: Oui.

M. ADAMSON: La recommandation du comité suffirait-elle ou faudrait-il rédiger un amendement à la Loi?

L'hon. M. MITCHELL: Il faudrait un amendement à la Loi.

Le VICE-PRÉSIDENT: Le Comité rédigera un amendement et l'adoptera, sujet à l'approbation du ministère. Nous nous mettrons d'accord à son sujet.

M. MAYBANK: De façon à rendre tout ceci plus clair, et vu que M. Mitchell n'a pas lu les lettres qu'il a déposées sur la table, j'en ai ici des copies et je crois savoir qu'on les a photocopiées. Les propositions faites allaient jusqu'à détailler les changements précis à la loi, lesquels changements précis ont été soumis, comme l'ont dit MM. Green et Mitchell, aux gouvernements des deux provinces concernées qui les ont acceptés. Cela répond à votre question, monsieur Adamson. Voici un cas unique où tout le monde semble être d'accord.

M. McIVOR: J'avoue avoir été agréablement surpris par le texte à la page 5. Je pense que c'est là une des plus belles choses que nous ayons vues. Si les deux provinces et le dominion coopèrent de cette façon, il n'y aura aucune difficulté. Je crois que nous avons travaillé exactement en ce sens. Les ouvriers, les ouvrières et la direction sont tombés d'accord, et il y a une clause contre les grèves et les contre-grèves, avec, en plus, une méthode à suivre pour arriver à l'arbitrage et au règlement définitif. Avec tout cela, nous n'avons même pas besoin que le gouvernement du Dominion vienne en aide à ces gens. Ils peuvent très bien se tirer d'affaire.

M. HOMUTH: Nous n'en avons certainement pas besoin.

Le VICE-PRÉSIDENT: Cela termine tout ce qui était au programme pour ce soir. Demain matin, nous avons deux sujets au programme à 10 heures et demie. Nous aurons le mémoire des Sydicats catholiques qui sera lu au cours de l'avant-midi, et puis le bill 24 — je ne sais si vous vous en rappelez — connu sous le nom de bill Knowles. A ce sujet, le ministère des Transports et les services juridiques des chemins de fer ont des représentations à faire. Leurs représentants seront ici demain matin. Nous espérons terminer l'audition de nos témoins demain matin.

M. Johnston:

D. Avant que M. Green parte, je voudrais lui poser cette question. Je regarde la carte. J'y vois une fonderie, une fabrique de zinc et une laminerie; elles figurent sur la carte et toutes sont bâties juste sur la frontière. Comment cela se fait-il? — R. Quand vous bâtissez des usines de ce genre, il faut mettre à profit la pente naturelle du terrain afin d'assurer le transport du matériel d'une partie de l'usine à l'autre. Or, il se trouve que sur cette frontière il y a une élévation, et d'ailleurs quand on a construit cette usine, on n'a pas du tout songé à des difficultés de ce genre.

D. N'auriez-vous pas pu penser, lorsque vous avez bâti cette usine juste sur la frontière, qu'il se présenterait plus tard certaines difficultés? Il y a peut-être, comme vous l'avez dit, une pente naturelle du terrain, mais je ne crois pas que cette pente, — c'est possible, mais j'en doute — cesse si brusquement que vous n'avez pas pu construire dans une province ou dans l'autre.

M. HOMUTH: Qu'est-ce qui leur disait qu'il y aurait un gouvernement d'une sorte ou de l'autre dans une ou l'autre province?

M. JOHNSTON: Je m'adresse à M. Green.

M. MAYBANK: Cela dépend seulement des bâtisses...

M. JOHNSTON: Je m'adresse à M. Green. Je sais fort bien quelle sera sa réponse.

M. MAYBANK: Je croyais que vous vouliez affirmer quelque chose.

Le VICE-PRÉSIDENT: A l'ordre! à l'ordre! Cette enceinte n'est pas la Chambre des communes.

M. MAYBANK: Monsieur le président, j'invoque le règlement, j'exprime respectueusement, pour les autres membres du Comité, l'avis que le président devrait se lever et montrer plus de dignité lorsqu'il rappelle quelqu'un à l'ordre.

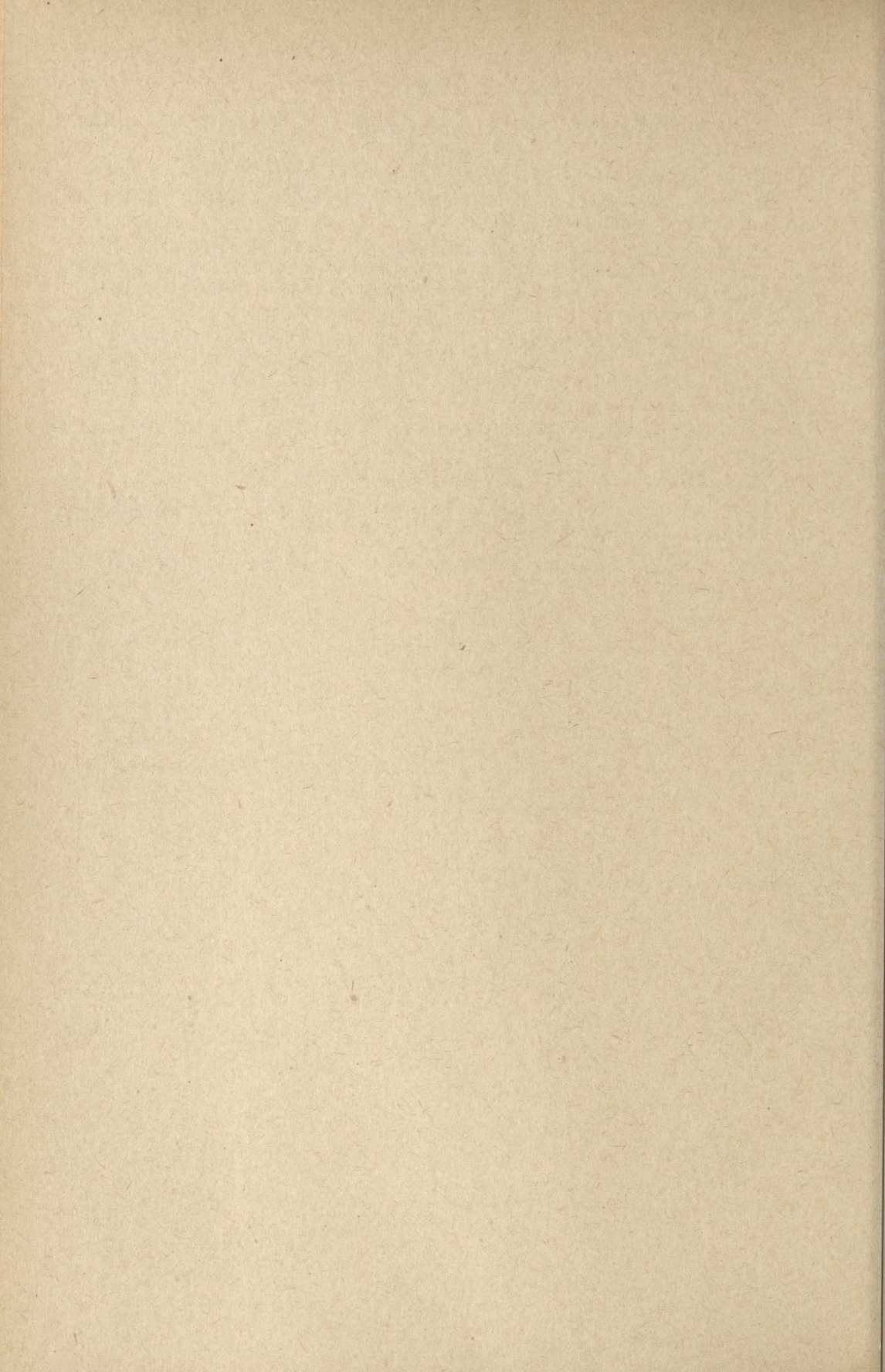
Le TÉMOIN: En fait, pour trouver un emplacement présentant la pente nécessaire à l'usage de la force de gravité dans nos usines il aurait fallu bâtir celles-ci à quelque distance du puits de la mine. Cela aurait coûté plus cher.

Le VICE-PRÉSIDENT: Il semble que ça se soit tout simplement passé comme ça.

M. JOHNSTON: Ce n'est pas du tout mon avis.

Le VICE-PRÉSIDENT: Oh! je ne sais pas. En tout cas, la Saskatchewan est d'accord. Merci.

A 9 h. 25 du soir, le Comité s'ajourne au jeudi 3 juillet 1947, à 10 h. 30 du matin.



SESSION DE 1947
CHAMBRE DES COMMUNES

COMITÉ PERMANENT

DES

RELATIONS INDUSTRIELLES

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

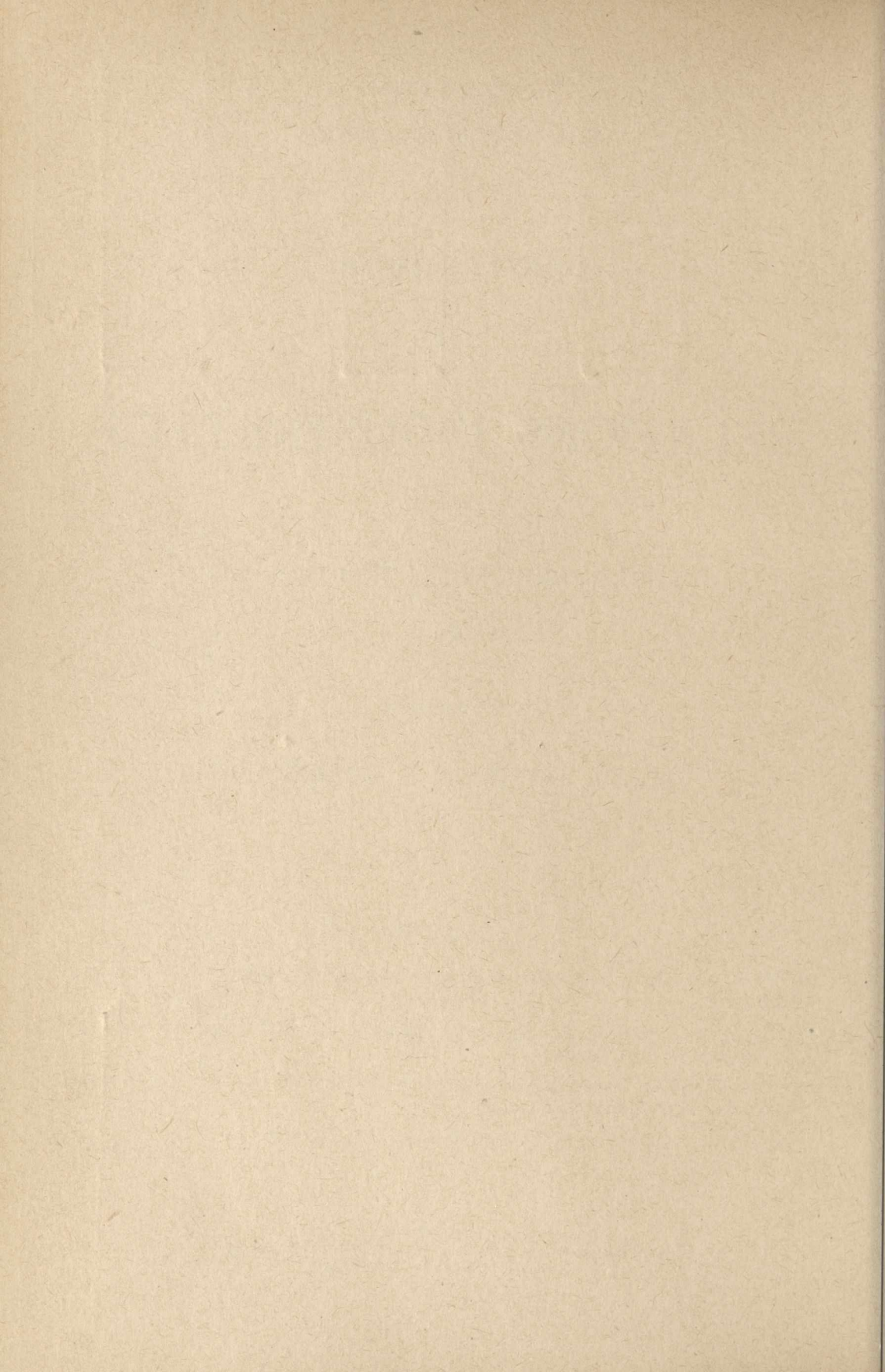
Fascicule n° 5

SÉANCE DU JEUDI 3 JUILLET 1947

TÉMOINS:

- M. E. A. Driedger, conseiller juridique sénior, ministère de la Justice, Ottawa;
- M. A. B. Rosevear, C.R., procureur général adjoint, Chemins de Fer Nationaux du Canada;
- M. E. B. Hawken, secrétaire adjoint et registraire du personnel, Chemins de Fer Nationaux du Canada;
- L'hon. Lionel Chevrier, M.P. ministre des Transports.

OTTAWA
EDMOND CLOUTIER, C.M.G., B.A., L.Ph.,
IMPRIMEUR DE SA TRÈS EXCELLENTE MAJESTÉ LE ROI
CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
1947



PROCÈS-VERBAUX

Le JEUDI 3 juillet 1947.

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit à 10 h. 30 du matin, sous la présidence de M. Croll, vice-président.

Membres présents: MM. Adamson, Archibald, Beaudoin, Baker, Blackmore, Charlton, Côté (*Verdun*), Croll, Gauthier (*Nipissing*), Gibson (*Comox-Alberni*), Homuth, Johnston, Knowles, Lafontaine, Lapalme, MacInnis, McIvor, Maybank, Mitchell, Ross (*Hamilton-Est*), Sinclair (*Vancouver-Nord*), Skey, Timmins, Viau.

Le vice-président informe le Comité qu'on a reçu un mémoire en français venant de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada. Il en lit une traduction.

Il est décidé que la version française soit imprimée conjointement avec la traduction.

M. E. A. Driedger, conseil juridique senior, ministère de la Justice, à Ottawa, est appelé. Il donne lecture d'un mémoire concernant la constitutionnalité du Bill 338.

Il est décidé que le ministère de la Justice soit prié de maintenir un conseiller juridique auprès du Comité durant la discussion clause par clause du Bill 338.

Il est aussi décidé que le document appelé *Appendice B* dans les remarques d'introduction de M. Pat Conroy, secrétaire-trésorier du Congrès canadien du Travail, au cours de son exposé au Comité le lundi 30 juin, soit imprimé, sur réception, en appendice, à la fin des témoignages.

Le Comité étudie la teneur du Bill 24, un amendement à la Loi des Chemins de Fer.

M. Knowles, le parrain de ce bill fait un exposé.

Un débat s'ensuit.

M. A. B. Rosevear, K.C., représentant les Chemins de fer Nationaux du Canada, est appelé. Il fait un exposé et est interrogé.

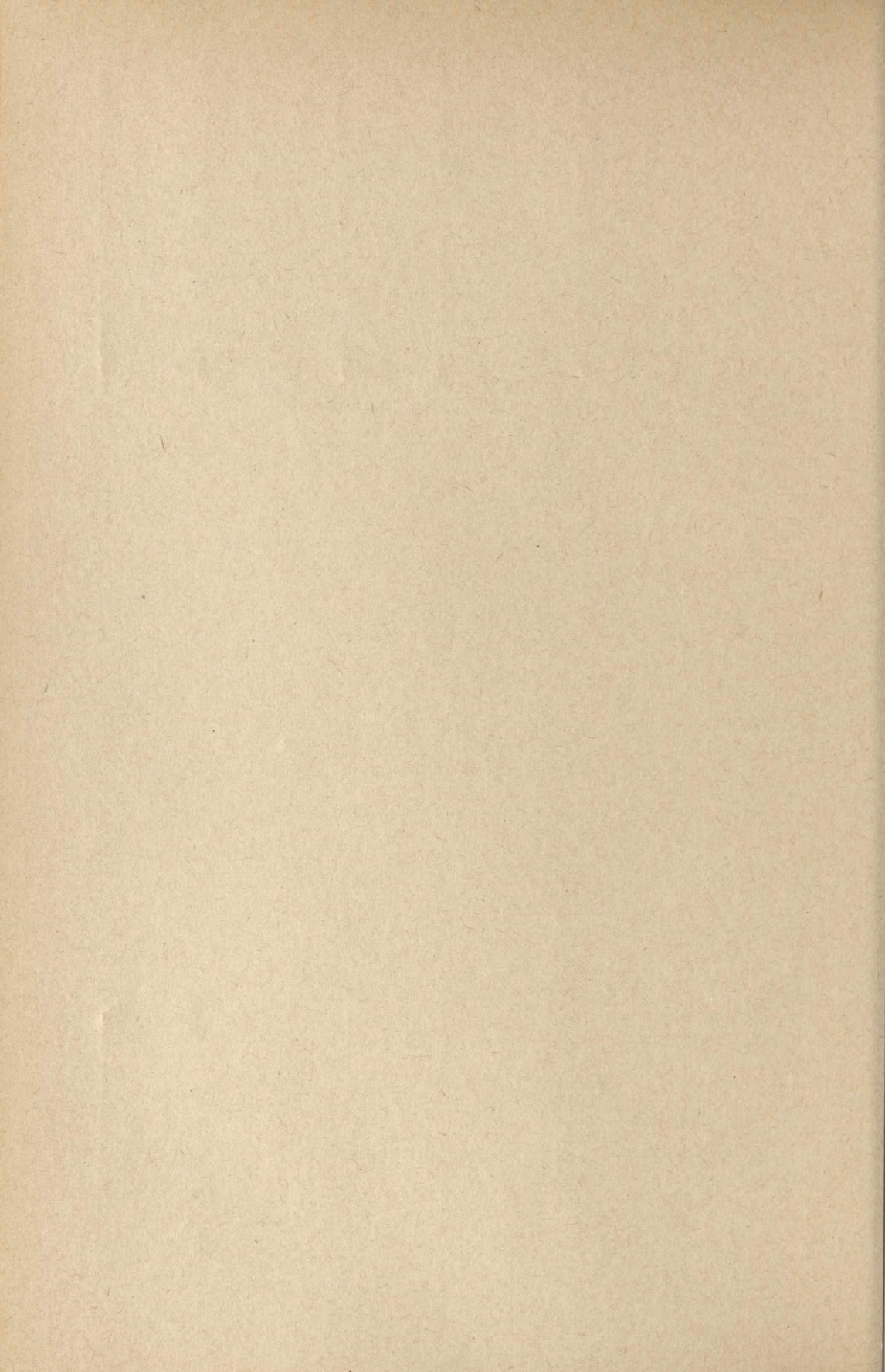
M. E. B. Hawken, secrétaire adjoint et registraire du personnel, Chemins de Fer Nationaux du Canada, assiste à l'interrogatoire.

L'honorable Lionel Chevrier, M.P., ministre des Transports est présent. Il présente un rapport appuyant les représentations faites par les Chemins de fer Nationaux du Canada et annonce au Comité qu'il a reçu des représentations de la part de la New York Central Railway Company. Il propose que l'on permette à cette compagnie de présenter ses demandes au Comité.

Il est décidé que le Pacifique-Canadien et la New York Central Railway Company soient avisés que le Comité est prêt à entendre leurs points de vue le lundi 7 juillet.

A 12 h. 30, le Comité s'ajourne jusqu'au lundi 7 juillet, à 10 h. 30 du matin.

le secrétaire du comité,
J. G. DUBROY.



TÉMOIGNAGES

CHAMBRE DES COMMUNES,

le 3 juillet 1947.

Le Comité permanent des relations industrielles se réunit aujourd'hui à 10 h. 30 du matin, sous la présidence de M. D. A. Croll, vice-président.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je regrette, messieurs, que nous n'ayons pas été prêts à commencer à 10 h. 30, mais il a fallu du temps pour préparer ce mémoire. Vous avez maintenant en mains le mémoire venant de La Confédération Catholique. Je crois qu'il doit être lu à tous ceux qui sont concernés. J'en donne donc lecture:

MÉMOIRE soumis au nom de La Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada (CTCC) au Comité des Relations industrielles de la Chambre des communes en marge du bill no 338 (Loi concernant les relations industrielles et les enquêtes sur les différends du travail).

30 juin 1947.

1. La CTCC désire tout d'abord marquer son appréciation pour la procédure suivie dans l'élaboration de la législation fédérale en matière de législation industrielle. Dès le mois d'octobre 1946, l'honorable ministre du Travail du Canada a convoqué une conférence fédérale-provinciale de tous les ministres du Travail du pays pour étudier les problèmes relatifs aux relations du travail. Au mois de décembre 1946, un premier projet concernant les relations industrielles et les différends du travail a été transmis, confidentiellement, aux principales organisations syndicales de travailleurs canadiens, sollicitant leur opinion sur les sujets traités. La CTCC est informée que la même consultation a été faite avec les organisations patronales et avec les gouvernements provinciaux. Le 17 juin 1947, un projet de loi (no 338) a subi sa première lecture, à Ottawa, et les diverses associations intéressées ont été invitées par le président du Comité des relations industrielles de la Chambre des communes, à soumettre leur point de vue. Le présent mémoire répond à cette invitation.

2. Le bill no 338 semble bien n'affecter que les industries au sujet desquelles la juridiction fédérale est établie, et respecte l'autonomie des Provinces. Cela est tout à fait conforme à la manière de voir de la CTCC. En effet, dans le mémoire soumis aux autorités fédérales par notre organisation, (qui compte environ 70,000 salariés), le 13 mars 1947, on peut lire:—

Le public considère l'expression "Code national du travail" comme un code fédéral destiné à réglementer les relations industrielles dans tous les domaines de l'activité économique, sans égard à la juridiction des provinces établie par la constitution canadienne. La CTCC s'oppose à un tel code du travail. Elle favorise le maintien de la juridiction des provinces, conformément aux dispositions de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique et n'admet le bien-fondé d'un Code national du travail qu'à condition qu'il régitte uniquement les industries où la constitution canadienne reconnaît la juridiction fédérale.

Dans l'opinion de la CTCC, le bill no 338 n'est pas un Code national du Travail, mais une législation industrielle assujettissant à ses dispositions les industries de juridiction fédérale. Certes, notre organisation ne désire nullement poser en autorité en matière constitutionnelle, mais n'ayant entendu parler d'aucune opposition sur ce point, elle présume que la constitution canadienne a été respectée.

3. Le bill no 338 pose le principe de l'existence légale et de la responsabilité légale de tous les syndicats de travailleurs. Depuis sa fondation, le CTCC a toujours favorisé ce principe. Notre organisation est d'avis que le syndicalisme des travailleurs, de même que les associations patronales, doivent d'abord exister légalement, avoir une personnalité juridique, tant pour la protection individuelle de leurs membres que pour affirmer leur intention de respecter les lois du pays. C'est à notre point de vue, une réforme fondamentale pour assurer le maintien de l'ordre social.

4. Le bill no 338 pose la règle que toute convention collective doit prévoir une procédure appropriée pour régler d'une manière finale les différends susceptibles de surgir pendant la durée de ladite convention. La CTCC endosse cette disposition du bill et croit que la pratique des négociations collectives ne peut vraiment entrer et rester dans notre régime démocratique que si la durée normale des conventions collectives (généralement, douze mois) constitue une période ininterrompue de production, et il appartient aux parties d'établir une procédure efficace (sans arrêt de travail comme sans lockout) pour régler, au cours de cette période, tous les différends qui pourraient survenir entre elles. Le droit de grève demeure lorsque les négociations échouent et que les autres procédures prévues ont été suivies. Ce droit de grève, toutefois, tout comme le droit de piquetage, ne sont pas, dans l'opinion de la CTCC, suffisamment protégés par le Code criminel, et l'on devrait, au ministère de la Justice, entreprendre immédiatement une étude approfondie de ces questions en consultant les intéressés.

5. Avec le bill no 338, la sécurité syndicale, supportée par des coutumes établies et négociée dans nombre de conventions, pénètre dans les Statuts. C'est une amélioration qui doit être soulignée. Dans l'opinion de la CTCC, la protection des syndicats minoritaires s'imposait, en cette matière, et le bill en tient compte. La rédaction du projet de loi, sur ce point, peut peut-être prêter à des interprétations différentes, mais on peut s'attendre à une vigilance syndicale soutenue.

6. En matière de congédiement, suspension, etc., pour activités syndicales, le bill no 338 confie ces questions aux cours de justice et pose le principe du remboursement du salaire de l'ouvrier congédié ou suspendu injustement. La CTCC est d'avis que le bill no 338 devrait préciser que la sanction s'applique du moment que les activités syndicales sont la "raison déterminante" du congédiement, de la suspension, du transfert ou de la mise en chômage. De plus, la CTCC est d'opinion que ces cas devraient être réglés, sans appel, par le Conseil canadien des relations ouvrières. La procédure ordinaire des cours de justice est généralement trop lente, trop formaliste et trop dispendieuse.

7. Sur les autres points traités dans le bill no 338, l'expérience indiquera les améliorations à suggérer d'année en année, et si la jurisprudence industrielle établie par le Conseil canadien des relations ouvrières n'était pas considérée adéquate, les intéressés pourront toujours faire, avant chaque session du Parlement canadien, les recommandations jugées appropriées.

8. La CTCC ne prétend pas que le bill no 338 est parfait et qu'il rencontre toutes les vues du travail syndiqué canadien. C'est, cependant, et sans aucun doute, la pièce de législation industrielle la plus progressive à date.

Respectueusement soumis,

LA CONFEDERATION DES TRAVAILLEURS CATHOLIQUES
DU CANADA (CTCC)

par

GERARD PICARD,
Président général,
1231, Demontigny Est,
Montréal, P.Q.

M. HOMUTH: Bien qu'il n'y ait pas de représentants ici que l'on puisse interroger relativement à ce mémoire, je crois que le Comité serait bien avisé de noter qu'à la page 2, le premier paragraphe et le troisième paragraphe à la page 2 également comportent un exposé tout à fait contraire aux mémoires soumis par toutes les autres organisations syndicales touchant le code national du travail et la question de l'existence juridique de tous les syndicats.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, ce mémoire ne constituera pas un appendice mais fera partie intégrale du compte rendu.

L'hon. M. MITCHELL: Je tiendrais à signaler à ce Comité qu'à la page 2, clause 4, le mémoire dit:

La CTCC endosse cette disposition du bill et croit que la pratique des négociations collectives —

Cela signifie effectivement les conventions collectives ou conventions conjointes. La durée de la convention conjointe signifie la durée de l'entente conjointe. Je proposerais que la version française soit incorporée également au compte rendu.

Le VICE-PRÉSIDENT: Nous le ferons publier à titre d'appendice. Les textes anglais et français du mémoire seront consignés au compte rendu.

M. BEAUDOIN: A la page 1 et à la page 2 du mémoire, paragraphe 2, il est dit:

Le Bill no 338 semble bien n'affecter que les industries au sujet desquelles la juridiction fédérale est établie—

Puis, à la page 2, le mémoire dit:

Le Bill no 338 n'est pas un Code national du travail—
La dernière ligne du même paragraphe se lit ainsi:

Elle présume que la constitution canadienne a été respectée. M. le ministre voudrait-il répéter la déclaration qu'il a faite souvent à ce sujet.

Le VICE-PRÉSIDENT: Puis-je signaler ceci: nous aurons bientôt ici quelqu'un du ministère de la Justice qui viendra nous donner une opinion sur la question générale de la constitutionnalité ici impliquée. Le ministre peut donner son opinion, mais puis-je vous demander d'attendre que vous ayez entendu le légiste du ministère de la Justice.

M. BEAUDOIN: Il ne s'agit pas tant d'une opinion juridique que de la possibilité d'établir un code national du travail qui gouvernerait les provinces. Il s'agit de la signification de ce "code national de travail".

L'hon. M. MITCHELL: Je puis répondre à cette question. Il y a eu beaucoup de paroles inutiles au sujet d'un code national du travail ou comme vous voudrez l'appeler. Mon intention est de poser des principes directeurs pour les deux juridictions. Les provinces pourront les suivre si elles le veulent. La Colombie Britannique possède une législation semblable à celle-ci, avec de légères variations.

M. MACINNIS: Il y a beaucoup de différence.

L'hon. M. MITCHELL: Fondamentalement, en Alberta, c'est sensiblement la même chose. Le Manitoba suit encore le décret C. P. 1003 et l'Ontario agit de même. Quant vous parlez du droit fondamental ou du droit d'organiser les employés en syndicats, c'est ce qui est observé dans la législation du Québec. Le Nouveau-Brunswick applique toujours le décret C. P. 1003 dans les cadres de sa propre juridiction. La Nouvelle-Ecosse a édicté une loi sensiblement la même que la présente loi.

Le rapport du Comité des relations industrielles de l'an dernier disait que nous devrions avoir ce qu'on appellerait un code national conforme à la constitution. Comme je l'ai déclaré plusieurs fois à la Chambre des communes, vous ne pouvez pas briser une loi par une entente. Les provinces respectives, — à la réunion de l'automne dernier, et cela devrait être dit très clairement — désiraient que leur juridiction concernant les questions ouvrières leur soit rendue. Je crois que ma mémoire est parfaitement fidèle sur ce point. La présente législation ne vise nullement à venir en conflit avec la juridiction normale sous le régime de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord. Mais l'intention était d'établir pour la première fois, par une loi nationale, le droit des gens d'appartenir à des syndicats ouvriers.

M. BEAUDOIN: En conséquence, quand la C.T.C.C. semble exprimer l'idée, c'est un fait que le Bill 338 concerne les industries au sujet desquelles la juridiction fédérale est établie.

Le VICE-PRÉSIDENT: M. Driedger, conseiller juridique sénior, ministre de la Justice, est justement ici et nous donnera son opinion concernant ce Bill 338.

M. Driedger, conseiller juridique senior, ministère de la Justice, est appelé:

Le TÉMOIN: J'ai ici un court exposé dont je vous ferai lecture.

Normalement, la législation qui respecte les relations ouvrières, tombe dans le domaine de la propriété et des droits civils dans la province, et sous la compétence exclusive des législatures provinciales. Ce point a été expressément établi dans le cas des *Toronto Electric Commissioners vs Snider* (1925) A. C. 363, dans celui des *Conventions de travail* (1937) A. C. 326, et dans celui de l'*Assurance-chômage* (1937) A. C. 355. Dans la cause *Snider*, le Conseil Privé a considéré la Loi des enquêtes en matière de différends industriels, de 1907, qui était en termes généraux, et a décidé que cette législation était *ultra vires*, qu'elle ne relevait d'aucune des rubriques énumérées de l'art. 91 de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord et ne pouvait pas être justifiée selon les termes initiaux de l'art. 91 qui autorise le Parlement à faire des lois pour la paix, l'ordre et le bon gouvernement du Canada.

a) Le Parlement a la juridiction de s'occuper des questions ouvrières en tant qu'accessories à la juste législation destinée à son véritable champ d'action. Par exemple, selon l'art. 91 de l'Acte A. B. N., le Parlement possède la juridiction législative exclusive

en ce qui concerne la navigation et le transport, ainsi que les traversiers entre une province et tout pays britannique ou étranger, ou entre deux provinces. En tant que nécessaires à une législation valide sous ces rubriques, le Parlement peut légiférer en ce qui regarde les relations ouvrières qui les affectent.

b) Deuxièmement, le Parlement peut édicter une législation concernant les relations ouvrières concernant les industries et entreprises qui ne relèvent pas de l'art. 92 de l'Acte A.B.N. Par exemple, selon l'art. 92(10), certains travaux et certaines entreprises sont exclus de la juridiction provinciale. L'aéronautique et la radio-diffusion semblent également en-dehors de la sphère provinciale. Voir le cas de l'Aéronautique (1932) A.C. 54 et le cas de la Radio (1932) A.C. 304.

2. *Juridiction du Parlement*

c) Enfin, le Parlement peut, en des circonstances spéciales, légiférer au sujet des relations ouvrières selon les termes initiaux de l'art. 91, particulièrement pour la paix, l'ordre et le bon gouvernement du Canada. C'est ce qu'on a fait durant la guerre. La cause de la Tempérance au Canada (1946) A.C. 193 est la plus récente décision du Conseil Privé concernant l'autorité du Parlement de légiférer sur ce sujet. Le vicomte Simon a dit que la véritable caractéristique doit être trouvée dans la matière même de la législation. Si elle est telle qu'elle dépasse les intérêts locaux ou provinciaux et doit, par sa nature inhérente, concerner le Dominion en général, alors elle sera soumise à l'autorité du Parlement du Dominion en tant que matière affectant la paix, l'ordre et le bon gouvernement du Canada, bien qu'elle puisse sous un autre aspect toucher aux sujets spécialement réservés à la législature provinciale.

Voilà des principes généraux et il peut y avoir quelque difficulté à les appliquer à des cas particuliers. Aucune formule précise n'a été établie pour déterminer quand ou dans quelles circonstances un sujet va au-delà de l'intérêt local ou provincial, mais il est clair que certaines circonstances spéciales doivent exister. Les autorités sont opposées à l'idée que le Parlement puisse en temps normal couvrir tout le domaine des relations ouvrières au Canada. Dans le cas Snider, le problème fut expressément résolu et, bien que la doctrine telle qu'exposée par le vicomte Simon dans la cause de la Tempérance au Canada soit plus large que celle indiquée dans la cause Snider, il comporte de noter que le vicomte Simon n'a jamais laissé entendre qu'un jugement erronné avait été rendu dans la cause Snider. De plus, l'autorité de légiférer en cette matière concernant les questions ouvrières fut également rejetée dans la cause des Conventions de travail et celle de l'Assurance-chômage. Dans la question des Conventions de travail, lord Atkin a attiré l'attention sur des expressions telles: "circonstances anormales", "conditions exceptionnelles", "norme de nécessité", un péril extraordinaire pour la vie nationale du Canada", "hautement exceptionnel" et "épidémie de peste", et il a dit que cette cause était très étrangère aux conditions qui peuvent l'emporter sur la distribution normale des pouvoirs, selon les articles 91 et 92.

Le VICE-PRÉSIDENT: En présentant cet exposé, le témoin a omis les références aux différentes causes. Ces références seront incluses dans le compte rendu afin que ceux d'entre vous qui désirent lire ces causes puissent le faire. Je crois qu'elles sont familières à tous les hommes de loi.

Y a-t-il quelque question, messieurs, ou désirez-vous un peu de temps pour assimiler les données?

M. HOMUTH: Pendant que nous étudions les clauses du bill, monsieur le président, le C.C.T. prône l'idée d'amender l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord. Il semble que nous aurons beaucoup de discussion quand cette clause sera soumise au Comité. Il serait bon que nous puissions avoir la chance de lire très attentivement le document consigné au compte rendu.

Puis-je m'enquérir quand les comptes rendus des différentes séances seront imprimés? Nous n'avons reçu jusqu'ici qu'un seul fascicule imprimé.

Le VICE-PRÉSIDENT: Le ministre a bien voulu demander la priorité pour toutes nos impressions. On a l'intention de compléter les témoignages aujourd'hui et d'essayer de vous donner demain et samedi, soit la fin de semaine, pour étudier la question. Alors, nous pourrions reprendre le travail lundi, soit dans la matinée ou dans l'après-midi. Nous ne pourrions probablement pas siéger mardi, car nous n'aurons pas cette salle et plusieurs d'entre nous désirent assister à la séance du Comité des affaires extérieures. Telle est, du moins, l'idée générale.

M. HOMUTH: Nous siégerons lundi et non mardi, et nous reviendrons mercredi?

Le VICE-PRÉSIDENT: Telle est l'idée générale. Nous vous donnerons toute la fin de semaine pour assimiler cette documentation.

M. JOHNSTON: Il y a également ceci: s'il y a quelque chance de proroger ce samedi-ci, vous devrez faire rapport de ce bill avant samedi prochain. C'est pourquoi ce bill doit être présenté le 9 ou le 10 au plus tard, si le Parlement entend terminer ses travaux le 12.

Le VICE PRÉSIDENT: J'ignore la décision à laquelle en sont venus les chefs, mais la question de la prorogation est très indéfinie. Je n'ai aucune idée à ce sujet. Si le premier ministre nous dit qu'il faut terminer les délibérations le 12—

M. MACINNIS: Il n'a pas dit aux membres libéraux qu'ils devaient terminer le 12. Mais on en jugerait à la façon dont ils se sont comportés. Je crois que c'est fini.

M. JOHNSTON: Etiez-vous présent à leur caucus?

M. MACINNIS: Non, mais je les ai entendus parler. J'ai vu le premier ministre hier et il n'a certainement pas dit au caucus ce qu'il nous a dit.

L'hon. M. MITCHELL: Que le rapport soit juste au sujet de ces paroles concernant les libéraux. Je travaille ici depuis plusieurs années et les choses n'ont pas changé beaucoup pendant cette période. Les mêmes discours que j'ai entendus, il y a 17 ans, se répètent aujourd'hui, sauf qu'ils sont prononcés par des gens différents. Certaines personnes prennent la parole plus souvent que d'autres. La même chose se produit chaque année, soyons francs à ce sujet. Aucun parti n'est à blâmer pour le retard dans les procédures à la Chambre. C'est malheureux, vraiment malheureux. Franchement, à mon sens, je crois que nous pourrions accomplir un meilleur travail en trois mois que celui que nous tentons d'accomplir en six. Si les gens ne traitaient pas de tous les sujets au monde, alors que bien des questions qu'ils discutent pourraient être réglées en cinq minutes par une lettre au ministre.

M. MACINNIS: Telle n'est pas mon expérience.

L'hon. M. MITCHELL: C'est vrai et j'en suis convaincu. Puis-je ajouter ceci, d'une façon personnel: je n'ai pas pris de vacances sous le

soleil canadien depuis les six dernières années. Je crois que la même chose peut être dite de la plupart des députés autour de cette table. Je ne crois pas que le bon Dieu, selon le rythme des saisons au Canada, veuille que nous passions tout l'été ici. Tout d'abord, ce n'est pas humain.

Le VICE-PRÉSIDENT: Et bien, messieurs, nous nous sommes éloignés un peu du sujet. Nous sommes actuellement saisis du Bill 24.

M. CÔTÉ: Avant de congédier le témoin, je voudrais tirer une question au clair. Nous avons discuté l'opportunité d'avoir un représentant officiel du ministère de la Justice pour nous guider dans nos discussions sur les Bills 338 et 24, mais surtout sur le Bill 338. Maintenant, je suis certain que les observations de ce témoin seront plus appropriées à mesure que nous étudierons ces bills clause par clause. Je voudrais m'assurer que vous avez pris les arrangements nécessaires pour qu'un délégué officiel du ministère de la Justice soit avec nous quand nous étudierons ce bill.

Le VICE-PRÉSIDENT: Le ministre me dit que ce monsieur sera à notre disposition pour fins de rédaction ou pour toute autre chose dont nous aurons besoin.

L'appendice B du C.C.T. n'est pas encore arrivé. Il arrivera probablement demain. Il doit faire partie du dossier. C'est simplement une source d'information et elle nous servira, me dit-on.

Nous avons maintenant devant nous le Bill 24. C'est une autre question qui a été confiée à ce comité. Nous avons prévenu le ministère des Transports que nous nous en occupions. Nous l'avons prévenu hier soir et encore ce matin. M. Knowles, le parrain de ce bill, est ici et je crois que pour mettre le Comité au courant, nous devrions entendre un court exposé du bill de la part de M. Knowles. La plupart d'entre vous se souviennent qu'il a été adopté par la Chambre des communes. Puis, nous entendrons les représentants des chemins de fer.

M. KNOWLES: Monsieur le président, je tâcherai d'être aussi bref que possible car ce sujet a déjà été soumis à plusieurs reprises à la Chambre des communes, en ces dernières années. Ce bill vise à empêcher une répétition de ce qui est survenu quelques fois et, en particulier, au moins à deux reprises dans l'histoire canadienne. Le premier incident auquel je fais allusion est survenu en 1910 quand une grève eut lieu dans les cadres du chemin de fer Grand Tronc. Son règlement n'a pas compris la restauration des droits à la pension pour les employés de la compagnie.

M. HOMUTH: Avez-vous dit 1910?

M. KNOWLES: Oui.

M. HOMUTH: Je crois que c'était en 1908.

M. KNOWLES: Non, en 1908, ce fut la grève du Pacifique-Canadien. Il y eut d'autres incidents, mais je m'en tiens principalement à deux cas seulement. Le problème né de la grève de 1910 fut mis à l'étude par plusieurs personnes, surtout par le premier ministre actuel quand il est revenu à la Chambre après son élection comme chef du parti libéral en 1919. Il s'est occupé de ce problème comme chef de l'Opposition et il a établi ce qui me semble, après lecture du rapport, une cause convaincante à l'appui de la restauration des droits de ces employés à la pension. Quelques années plus tard, M. King était premier ministre et il a vu alors à ce que la demande faite quand il était chef de l'Opposition, fut réalisée. Les droits à la pension de ces ouvriers de 1910 furent restaurés vers 1922. La réalisation était complète, y compris le paiement aux héritiers des ouvriers décédés dans l'intervalle.

Maintenant, l'autre cas important, est celui de la grève générale de Winnipeg, en 1919, où un grand nombre d'employés du Pacifique-Canadien furent impliqués. Il y eut d'autres grèves en 1918 et il y en eut aussi quelques autres en 1919, avec le résultat que de nombreux employés du Pacifique-Canadien y furent mêlés. Et ils sont aujourd'hui parsemés le long du réseau occidental du Pacifique-Canadien, de Fort-William à la côte du Pacifique. Un bon nombre d'entre eux sont morts depuis, mais le fait est que tous les hommes qui étaient âgés de plus de 40 ans lors de leur retour au travail après la grève de 1919, n'ont pu obtenir la permission de participer à aucun système de pension — ni à celui qui existait alors, ni au nouveau régime mis en vigueur plus tard. En plus du fait que les hommes alors âgés de plus de 40 ans ne purent profiter d'aucun système de pension, les autres employés comptant moins de 40 ans durent commencer au bas de l'échelle et tous les droits qu'ils avaient acquis avant 1919 furent annulés. Les employés âgés de moins de 40 ans obtinrent le droit d'adhérer à un plan de pension, mais seulement à la condition de recommencer tout à neuf.

Alors, monsieur le président, il me semble selon ce que j'ai appris de mes amis juristes que le problème surgi en 1919 peut être difficilement résolu par voie de législation. C'est une question de négociation entre les employés et la compagnie ou une question à soumettre à une commission royale; et c'est ce que j'ai demandé. Il existe aussi un rapport d'un représentant du ministère du Travail, M. H. Johnston, qui recommande au gouvernement en des termes précis l'institution d'une commission royale. Le problème du passé est un problème distinct, et, à mon avis, n'est pas prévu par la législation que j'ai proposée dans le Bill 24. Je m'intéresse au passé pour deux raisons seulement: d'abord, pour vous donner un exemple de ce qui, à mon sens, doit être évité dans l'avenir et aussi, pour établir une ligne de démarcation afin que vous sachiez qu'en demandant l'étude du Bill 24, ce n'est pas mon intention d'en rendre l'application rétroactive, par rapport aux ouvriers de 1919. C'est une question bien distincte.

M. JOHNSTON: N'avez-vous pas proposé que le bill 24 soit inclus dans le bill 338?

M. KNOWLES: J'aborderai ce sujet dans un instant. J'ai essayé de faire jour sur le terrain que sépare le passé de l'avenir. Les incidents que je vous ai cités sont du passé et ils doivent être traités d'autres façons.

Maintenant, c'est pour éviter leur répétition que j'ai suggéré le principe compris dans le Bill 24, et j'en arriverai à ce que M. Johnston a signalé, il y a un instant.

Ma proposition originale telle que contenue dans le Bill 24 visait à amender l'article approprié de la loi des Chemins de fer. Or l'article 122 de la loi des Chemins de fer est celui qui donne aux directeurs de compagnies ferroviaires le droit d'établir des régimes de pension. Ce droit est bien large; et ma proposition, telle qu'incluse dans le Bill 24, prévoyait l'incorporation d'une disposition relative au droit d'établir un plan de pension. Cette disposition se lirait ainsi:

Toutefois, dans l'administration, au sein d'une compagnie ferroviaire, de tout système de pension et de retraite, nuls congé d'absence, suspension, démission suivie de réintégration, chômage temporaire dû à la diminution du personnel ou absence due à un différend industriel, grève ou fermeture de l'entreprise ne doivent priver un employé de chemin de fer de ses droits de retraite ou de pension, ou des bénéfices auxquels il aurait droit autrement.

Alors, si cette clause pouvait être ajoutée à cet article de la loi des Chemins de fer, je crois que le but est très clair. Cela signifierait simplement que tout système de pension administré par les compagnies ferroviaires doit tenir compte de cette clause conditionnelle. J'ai en mains le texte du plan de pension du Pacifique-Canadien, et la clause 8 a) stipule que les employés sont admissibles aux droits de pension seulement si leur dernière entrée en service survient avant l'âge de 40 ans. Le même règlement permet à la compagnie de considérer comme absence, pour diverses raisons, une interruption de service. En d'autres mots, la même chose peut se produire encore qui s'est produite auparavant au sujet des absences pour diverses raisons. Evidemment, la compagnie pourrait décider que ces causes ne constituent pas une interruption de service; cependant, il serait loisible à la compagnie de faire ce qui avait été fait auparavant, et dans une telle éventualité les hommes âgés de plus de 40 ans ne participeraient pas au régime. Bien que les hommes âgés de moins de 40 ans fussent réadmis au régime de pension, ils seraient déchus de leurs droits de pension antérieurs.

Sous un rapport particulier, la situation de 1910 et 1919, diffère nettement de celle d'aujourd'hui. En ce temps-là, les plans de pension ferroviaires étaient dits non contributifs: c'est-à-dire que nulle somme n'était déduite du salaire des employés à titre de versement au fonds de pension. Les ouvriers soutenaient qu'ils y contribuaient par leur travail, mais je crois que nous comprenons tous cela. Les systèmes actuels de pension sont à base contributive. Les employés versent des prélèvements à même leurs chèques de paye et la compagnie y ajoute un montant. Le chiffre de la pension est calculé sur une base actuarielle, compte tenu des contributions. Je crois que le régime est obligatoire dans les deux grands réseaux.

Toutefois, la clause que j'ai mentionnée demandant que la dernière entrée en service ne survienne pas après l'âge de 40 ans demeure toujours, et il y a encore la clause dans le Plan de la pension civique au Canada qui stipule que si le droit d'un employé à un montant prévu aux plans de pension est aboli pour quelque raison, un montant égal à la contribution versée par l'employé lui sera remboursé. C'est tout. Il n'y a plus d'intérêts, ni d'autres droits à la pension. Cela signifie que la combinaison de ces clauses permet à une compagnie de décréter que l'absence causée par une grève ou autres choses constitue une interruption de service. Cette interruption est, en d'autres mots, la cessation d'emploi pour le temps présent même s'il y a réintégration, et cette cessation d'emploi rompt les attaches de cet employé avec le plan de pension. Il ne peut alors en retirer que ses propres contributions. S'il est âgé de plus de 40 ans, il ne peut être réadmis dans le régime.

Aujourd'hui, les idées du peuple en général ont grandement changé sur ce rapport depuis 1919. Nous reconnaissons tous le droit des employés dans l'industrie à une protection pour leur vieillesse. L'entière conception de l'assurance sociale a grandement évolué depuis 1919. Et je crois qu'autour de cette table, aujourd'hui, il n'y a certainement personne qui niera que toute la protection possible, — légale évidemment — doit être donnée aux employés de l'industrie.

Maintenant, j'en viens à la question soulevée par M. Johnston; puis, je reprendrai mon siège. Il a demandé si j'avais songé à faire incorporer ce principe dans le Bill 338, plutôt que d'en faire un amendement à la loi des Chemins de fer. Je tiens à dire que cela m'est parfaitement acceptable. En fait, je crois que ce serait même mieux, parce que l'application serait plus étendue. Comme je l'ai proposé dans le Bill 24, il protège seulement les droits à la pension des employés de chemins de fer; s'il est

ajouté au Bill 338, il ira plus loin car le Bill 338 ne s'applique pas uniquement aux employés de chemins de fer. Je crois que c'est préférable parce que cela établit cette question comme un principe concernant les relations ouvrières plutôt que l'administration des chemins de fer.

M. JOHNSTON: Exactement.

M. KNOWLES: Si le Comité jugeait opportun de recommander l'incorporation, par quelque amendement, de ce principe dans le Bill 338, cela répondrait à la situation et je serais très heureux de l'accepter.

M. JOHNSTON: Je l'accepte également.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, vous avez eu un exposé très clair de ce que renferme ce bill; vous entendrez maintenant M. Rosevear, qui était ici hier, et qui est le conseiller juridique en chef de l'Association des Chemins de fer du Canada.

M. A. B. Rosevear, K.C., est rappelé:

Le TÉMOIN: Monsieur le président, je ne voudrais pas sembler conduire deux montures à la fois, mais actuellement je représente les Chemins de Fer Nationaux, parce que dans une question de cette sorte je ne puis parler au nom du Pacifique-Canadien ou de tout autre système ferroviaire possédant un plan de pension. Vous le comprendrez certainement quand je vous dirai que les plans de pension ne sont pas uniformes et que, par conséquent, nous devons expliquer notre situation isolément.

Tout d'abord, je veux signaler quelques difficultés concernant le bill 24. Il se peut que le Comité décide d'adopter la proposition qui est faite, à l'effet que certains principes compris dans ce bill soient inclus dans le Bill 338, et que, par conséquent, il n'est peut-être pas nécessaire de discuter le bill 24 en détail. Toutefois, au cas où vous vous intéressiez encore au bill 24, je crois bien de signaler quelques-unes des difficultés que je vois dans ce bill.

Du point de vue juridique, je ne pense pas que c'est une bonne idée d'inclure un sujet de ce genre dans la loi des Chemins de fer. Il me semble que ce n'est pas la place appropriée, et je l'expliquerai ainsi: les Chemins de fer Nationaux administrent actuellement trois plans de pension. Nous ne le faisons pas parce que nous le désirons, mais parce que nous avons hérité des systèmes de pension qui existaient avant l'organisation du réseau national. Ainsi, par exemple, nous avons le vieux plan de pension ferroviaire du gouvernement canadien que nous administrons sous le régime d'une loi spéciale du Parlement canadien. Nous avons aussi le vieux fonds de pension du Grand Tronc que nous administrons également sous l'empire d'une loi spéciale du Parlement canadien. Et je dois ajouter que notre plan principal,—le plan de pension des Chemins de fer Nationaux,—a aussi pour base juridique une loi spéciale du Parlement. Alors, au point de vue juridique, je crois que les avocats ici présents admettront avec moi que la loi générale ne l'emporte pas sur la loi spéciale, à moins que ce soit exactement spécifié. Deuxièmement, je ne crois pas que le bill 24 serait efficace, parce qu'aucun de nos plans de pension n'est établi d'après la loi des Chemins de fer mais plutôt d'après des lois spéciales du Parlement canadien. Alors, quand nous en arrivons là, je ne crois pas qu'on devrait essayer d'intervenir en aucune façon dans nos systèmes de pension, à moins qu'on ne fasse une étude des lois spéciales qui les régissent et qui nous attribuent certains pouvoirs et certains devoirs.

Voilà l'aspect juridique de la question. Je soumets ces idées à votre considération.

Passant de la question juridique aux principes contenus dans le bill 24, je dois signaler que, pour autant que les Chemins de Fer Nationaux sont concernés, nous ne considérons pas que, lorsqu'un employé est en congé, son service est interrompu. S'il est en congé, il est en congé et s'il retourne à son travail, ses droits à la pension ne sont pas affectés. La seule chose qui peut se produire — et je dois dire en passant que M. Hawken, notre secrétaire adjoint et registraire du personnel, m'a accompagné ici, et il pourra répondre à toutes les questions que vous désirez poser concernant les détails de notre plan de pension,— je crois avoir raison, monsieur Hawken, en disant qu'il peut y avoir un cas de congé relativement auquel un employé ne serait pas payé,— un employé payé à l'heure.

M. HAWKEN: Il y en a beaucoup.

Le TÉMOIN: Oui. Le résultat en serait que, s'il contribuait au plan de pension, pendant qu'il est en congé, il ne contribuerait pas un cent parce qu'il ne recevrait pas de salaire. Nous ne permettons aux employés de contribuer au fonds de pension que lorsqu'ils reçoivent un salaire.

M. HAWKEN: Pardonnez-moi. Il peut contribuer. mais nous ne verserons pas une somme égale à sa contribution.

M. HOMUTH: Eclaircissons ce point. Supposons qu'il verse sa propre contribution et qu'il contribue également le montant que vous contribueriez normalement à titre de votre quote-part.

M. HAWKEN: Non, monsieur, parce qu'il lui est interdit de verser plus que 10 p. 100 de son salaire, et il fixe une fois par année le taux de sa contribution, et il s'en tient là. Il ne lui sera pas permis de verser davantage.

Le TÉMOIN: La question des contributions au régime de pension est d'ailleurs établie sur une base actuarielle. L'employé verse tant et la compagnie verse une somme égale à sa contribution jusqu'à concurrence de 5 p. 100 de son salaire. Il me semble alors que le Parlement devrait éviter de faire quoi que ce soit qui puisse de quelque façon changer la base actuarielle du plan de pension. J'espère que ce point est clair. Si vous faites quelque chose qui coûte de l'argent et s'il n'y a pas de clause à ce sujet, vous affaiblissez la base actuarielle du plan de pension.

M. TIMMINS: Pour tous les hommes.

Le TÉMOIN: Oui, pour tous les employés. Permettez-moi de répéter que nous ne considérons pas la clause concernant le congé d'absence dans le plan de pension parce que nous ne considérons pas que le congé que perd l'employé, est une interruption de service.

M. HAWKEN: On y pourvoit.

M. JOHNSTON: Qu'arriverait-il dans le cas d'un lock-out ou d'une grève? Décideriez-vous que cela constitue un congé?

Le TÉMOIN: J'arrive à ce point. J'é traite des congés d'absence qui sont le sujet mentionné dans le Bill 24.

M. KNOWLES: Puis-je poser une question à ce stade ou dois-je attendre?

Le VICE-PRÉSIDENT: Suivons, s'il vous plaît, la même procédure qu'avant et ayons d'abord un exposé complet.

Le TÉMOIN: L'autre point dans le Bill 24, c'est: "la suspension, le renvoi suivi de la réintégration... Monsieur le président, je crois que c'est une clause dangereuse au point de vue de l'employé. Je dirai alors au Comité qu'aux Chemins de Fer Nationaux, si un employé est intégré, il l'est effectivement. Cela signifie que dans quelques cas, virtuellement

dans tous les cas, sa priorité de service lui est accordée. Toutefois, je crois qu'un régime de pension doit faire entrer en ligne de compte une distinction relativement à la réintégration, parce que dans certains cas un employé a été suspendu et congédié pour une raison sérieuse, et il serait peut-être nécessaire de le reprendre seulement avec entente que sa priorité de service ne lui sera pas rendue.

Prenons un exemple. Supposons que cet employé a été absent de son service pendant plus d'un an après avoir été congédié et que, par compassion, nous le reprenons à notre emploi, nous ne sommes pas obligés, à moins que nous le voulions, de lui rendre sa priorité de service avec la compagnie. Il n'y a pas de discipline alors dans ce domaine. Pour autant que les Chemins de Fer Nationaux sont concernés, quand nous lui accordons sa priorité de service.

M. HAWKEN: Oui.

Le TÉMOIN: Laissez-moi revenir sur ce que j'ai dit, il y a un moment, concernant la clause dangereuse pour l'employé. Si les compagnies ferroviaires étaient obligées dans chaque cas,—peu importe la gravité de l'offense,—de rendre à un employé qui a été congédié son plein temps de service, elles ne réintégreraient pas ces hommes. Ainsi, nous avons eu plusieurs cas aux Chemins de Fer Nationaux d'employés qui avaient été congédiés pour une raison sérieuse; comme ils avaient une famille nombreuse et pour des motifs de compassion, nous les avons repris. Mais si le Parlement dit: "Si vous les reprenez à votre emploi, certaines sanctions s'ensuivront", nous ne les reprendrions pas. Je crois donc que c'est une clause dangereuse dans un bill et je suggérerai sérieusement au Comité que la réintégration soit laissée à la discrétion des régisseurs des régimes de pensions, et ne soit pas une clause obligatoire dans le bill parce qu'elle finira par causer des avatars.

La question de mises en congé temporaires pour cause de réduction du personnel ne nous inquiète pas. Nous ne privons pas un employé de sa priorité de service à cause d'un arrêt temporaire du travail. S'il est mis en congé temporairement et est ensuite rappelé au travail, quand il y a du travail, son emploi est considéré comme un service continu; ainsi cet aspect ne préoccupe pas sérieusement notre compagnie.

La question suivante se rapporte à un sujet controversé: le problème des grèves. Je crois que vous admettez que, lorsque les grèves sont réglées, l'entente contient ordinairement, aujourd'hui, une clause exigeant la restauration des anciens droits de tous les grévistes; en d'autres mots, c'est la réintégration avec le maintien de tous les droits. Le règlement contient généralement une clause comme celle-là et il est toujours prescrit dans l'entente suivant un différend industriel que les hommes doivent reprendre le travail dans un temps raisonnable. Il n'y a pas de clause semblable ici. Il y a des cas où des grèves sont survenues et quelques employés sont partis et ont trouvé d'autres emplois; ils croient conserver ces emplois pendant un certain temps, et un temps considérable se passe, puis ils perdent leurs emplois, reviennent au chemin de fer et veulent être repris. Il devrait y avoir une clause protectrice à ce sujet. Nous ne devrions pas être obligés de rendre son plein temps de service à un employé s'il ne retourne à l'ouvrage dans un certain délai. Si vous lisez le bill, vous verrez qu'il n'y a pas de clause protectrice à ce sujet. De fait, concernant les grèves, il me semble que si quelque disposition doit être ajoutée à la loi concernant la restauration des pleins droits des employés à la suite d'une grève, elle devrait comprendre cette clause protectrice et il devrait être également stipulé que la grève doit être, disons, une grève légale et tomber sous une disposition, disons, de

la loi 338. Je ne crois pas qu'on devrait nécessairement nous obliger de restaurer le plein temps de service à un homme qui a quitté l'ouvrage au cours de quelque grève non autorisée par les chefs.

Je crois n'avoir rien à ajouter à ce sujet. Je pense peut-être que, s'il y a une certaine clause protectrice relative à ce sujet, elle ne causera pas de sérieux ennuis, si ce n'est que vous enlevez encore une fois la discrétion aux administrateurs du régime de pension.

Encore à ce sujet, je voudrais signaler, pour que le Comité en ait une idée bien nette, que en ce qui concerne d'abord les Chemins de Fer Nationaux, la part contributive de la pension n'est pas obligatoire. La compagnie à tout événement accorde une pension gratuite à chaque employé du premier au dernier de \$300 par année. C'est la pension de base, une pension gratuite. Peu importe combien élevée ou petite est la pension de l'employé, la pension de base est de \$300 par année. Si un employé désire toucher une plus forte pension, il doit y contribuer; mais il n'est pas obligé, et la compagnie y contribuera aussi jusqu'à 5 pour 100 de son salaire.

Je signale ce fait parce que, contrairement au Pacifique-Canadien, notre plan de pension n'est pas obligatoire et, d'ailleurs, ces \$300 par année, quand vous avez autant d'employés que les Chemins de Fer Nationaux, forment une somme considérable par année. Le montant semble peu, mais il n'y a pas de contribution pour le payer et cela représente une forte somme chaque année.

L'autre question que je veux signaler, c'est que l'administration de notre régime de pension est composée de sept membres, trois représentent les employés et quatre le bureau de direction. En conséquence, je dirai que cette administration est impartiale; c'est une administration qui peut résoudre tous les problèmes qui lui sont soumis, et une administration où les différents points de vue sont exprimés. Et je regretterais beaucoup que le Parlement juge à propos de mettre entièrement de côté la discrétion de ce bureau d'administration.

J'ai remarqué dans la presse que des remarques ont été faites au sujet de notre plan de pension, hier, à la Chambre, et je voudrais signaler à ce sujet que, lorsque vous avez des milliers d'employés soumis à un régime de pension, il y aura inévitablement des gens qui s'estimeront lésés. Mais, généralement parlant, le bureau d'administration avec ses trois représentants du personnel ouvrier et ses quatre mandataires du bureau de direction s'occupe aussi loyalement et aussi impartialement de chaque cas soumis qu'il est humainement possible de le faire.

Il y a un autre point que je voudrais signaler et cela, au point de vue juridique. Je ne crois pas que l'expression: "auxquels il aurait droit autrement" soit bonne. Elle n'a pas l'effet rétroactif que M. Knowles a dit ne pas désirer. Elle n'a pas surtout pour effet de protéger les employés qui, en 1919, ont fait la grève. Toutefois, elle a l'effet de dire: "auxquels il aurait droit autrement". Cela signifie-t-il, par exemple, qu'un ouvrier peut se présenter et dire: "Si je n'ai pas fait la grève ou si je n'ai pas été congédié, j'aurais eu droit de verser à même mon salaire autant d'argent que durant la période où j'ai été absent. C'est pourquoi j'ai maintenant le droit de verser cette contribution", et il faudrait que la compagnie verse une contribution égale,

Vous le voyez, une telle situation serait vraiment injuste. Nous ne saurions pas où nous en sommes d'une journée à l'autre. Il me semble qu'une autre expression devrait être employée au lieu de "auxquels il aurait droit autrement". Ce n'est pas ce à quoi un homme aurait droit autrement, ce serait simplement que sa priorité de service lui serait rendue. Nous ne parlons pas du côté financier, sauf que sa priorité de

service lui procure des bénéfices financiers. M. Hawken pourra peut-être vous expliquer cela plus clairement que moi. Monsieur Hawken, j'ai raison de dire, n'est-ce pas, que la première chose à considérer, c'est le service de l'employé?

M. HAWKEN: Précisément.

Le TÉMOIN: Sa priorité de service lui est donc assurée. Il a droit au service continu à partir du jour où il commence à travailler pour les Chemins de Fer Nationaux.

M. HAWKEN: Nous jetons un pont sur le vide.

Le TÉMOIN: Oui, il y a un pont jeté sur le vide. Toutefois, cela n'implique pas que tout employé a le droit de faire des paiements rétroactifs au fonds de pension.

Je suis certain que nous pourrions répondre à toutes les questions et donner de plus amples explications, si le Comité le désire, au sujet de l'administration de notre régime de pension. Pour le moment, monsieur le président, je ne crois pas avoir autres choses à ajouter.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, il y a peut-être des questions que vous voudriez poser. M. Hawken doit aussi rendre témoignage. Voulez-vous avoir les deux exposés maintenant? Voudriez-vous savoir d'abord ce qu'il a à ajouter et posséder un tableau complet, avant de poser des questions.

Quelques honorables DÉPUTÉS: Oui.

M. HAWKEN: Je puis peut-être apporter certaines précisions à quelques-uns des points signalés par M. Rosevear. Je crois que M. Knowles devait avoir devant lui un exemplaire de la constitution de notre système de pension et de ses règlements quand il a rédigé ce bill. On dirait qu'il est tiré de cette constitution et de ces règlements.

M. KNOWLES: Cette clause est exactement semblable à celle du Pacifique-Canadien.

Le VICE-PRÉSIDENT: M. Knowles a aussi la réputation de lire les règles et les règlements de la Chambre des communes.

M. HAWKEN: Nos règlements prévoient la restauration de la continuité du service dans le cas d'un individu congédié ou suspendu si cet homme revient et reçoit l'approbation du chef de département, compte tenu de l'offense pour laquelle il a été congédié et du temps passé en-dehors du service. D'ailleurs, comme l'a dit M. Rosevear, la compagnie a discrétion en de telles matières.

C'est ma conviction que la compagnie doit avoir cette discrétion car il y a des cas où nous disons,—et nous l'avons fait en maintes occasions—que nous avons repris un employé seulement pour des motifs de compassion. Plutôt que de voir sa famille mourir de faim, nous le reprenons à notre emploi. Mais la discipline prévue entraînait quant à cet homme la perte de tous ses droits et de son emploi. Cependant, nous lui avons donné du travail et l'avons en quelque sorte réintégré dans ses fonctions.

Il va sans dire, monsieur le président, que les membres de ce comité qui s'occupent de questions ouvrières se rendront compte que dans le travail organisé, la réintégration implique généralement que l'employé reprend son rang dans la liste d'ancienneté. Cela ne signifie pas nécessairement que l'on réintègre l'employé dans les droits qu'il possédait auparavant dans le service de la compagnie, avec tous les bénéfices dont il jouissait précédemment. En réintégrant un employé dans le travail syndiqué, le chemin de fer ou ailleurs, vous lui faites reprendre son rang dans la liste d'ancienneté.

Ainsi, par exemple, si nous congédions un conducteur pour avoir détourné le prix des billets, ce qui est un terme employé au chemin de fer pour signifier le détournement du produit de la vente des billets...

M. McIVOR: Ou pour infraction du règlement G?

M. HAWKEN: Ce n'est pas tant pour infraction G actuellement. Les commissions des liqueurs à travers le Canada font de trop grosses affaires aujourd'hui. Le règlement G n'est pas aussi sévère aujourd'hui qu'il y a 40 ans. Supposons que nous congédions un employé pour avoir détourné des billets, et nous avions beaucoup d'employés de cette catégorie dans le passé. C'est une offense plutôt sérieuse. Nous connaissons des compagnies ferroviaires qui ont traduit devant les tribunaux et fait condamner l'ouvrier pour avoir détourné des billets. Je ne puis pas me rappeler que nous en ayons fait condamner un seul, mais nous les avons congédiés.

Voici un homme, père d'une famille nombreuse, qui est conducteur. Il est âgé de 50 ou 60 ans, parce qu'un homme ne devient pas conducteur quand il est jeune. Il doit faire son apprentissage au bas de l'échelle et ne devient certainement pas conducteur quand il est jeune homme. Or il est pris à détourner des billets et congédié. Alors, on nous fait des représentations à l'effet que sa famille n'a rien à manger, sa femme est malade et deux de ses enfants sont hospitalisés, l'un souffrant de tuberculose. Nous reprenons cet homme à notre emploi, par compassion. Si nous lui donnons un emploi dans le service des trains, il devra commencer au bas de l'échelle et devenir serre-freins. Neuf fois sur dix, il ne pourra pas devenir serre-freins parce qu'il est trop vieux. Alors, avec le consentement de ses compagnons de travail, il sera réintégré dans ses fonctions. Il a le droit de reprendre son poste de conducteur, mais cela ne signifie pas que nous reconnaissons son droit de réclamer ses droits de service antécédents, la pension et autres. La discipline reste ferme sous ce rapport.

Quant à ce qui concerne les grèves, nous les avons virtuellement toutes oubliées. Nous avons eu une couple de grèves stupides, mais nous avons dit que la grande majorité des employés,—les employés impliqués étaient peu nombreux,—ils avaient été mal conseillés. Ils ne savaient pas ce qu'ils faisaient. Les directeurs ont tout oublié cela. Aujourd'hui, nous n'avons pas de grèves. Comme l'a dit M. Rosevear, plusieurs employés n'ont pas repris le travail après le règlement de la grève. Ils ont trouvé du travail ailleurs. Peut-être que leurs actes durant la grève ne furent pas très dignes de louanges au point qu'ils ont eu une certaine crainte de ce qui aurait pu leur arriver s'ils étaient revenus. Plus tard, ils sont revenus et ont demandé un emploi. Nous avions besoin de ces hommes et nous leur avons donné de l'emploi, mais nous ne les avons pas remis en règle dans le service de la compagnie. Nous n'avons pas eu, monsieur, un cas sur mille semblable à celui-là.

Quant aux autres conditions, le congé parle par lui-même. Si vous êtes dans l'armée, on vous accorde des permissions. Vous n'êtes pas punis quand vous revenez. Vous étiez en congé autorisé. Quand vous revenez, le temps de votre absence peut compter ou non, comme si vous étiez au service du chemin de fer. Tout dépend de la raison de votre absence. Si vous étiez malade et en congé pour cause de maladie personnelle, jusqu'à 12 mois, nous vous donnons crédit pour votre service comme si vous aviez alors conduit un train ou fait autres choses. Dans ce cas, vous pouvez être absent jusqu'à 12 mois et vous conservez votre rang à votre retour.

Une blessure peut être de votre faute ou non. Elle peut être due à la négligence. Toutefois, nous sommes prêts à vous donner crédit pour

tout le temps de votre absence jusqu'à 5 ou 10 ans. Nous prenons comme règle qu'ordinairement, ce n'est pas de votre faute. Nous avons des employés en congé qui siègent à la Chambre des communes. Nous leur accordons une permission et ils reviennent au poste même qu'ils avaient quitté. Nous n'accordons pas le crédit pour le temps où ils étaient absents pour régler des affaires personnelles ou privées. Pour être bien clair, cela ne touche pas à la continuité de service d'un employé. Chaque fois, nous jetons un pont sur le vide et son état de service compte du commencement.

Comme l'a dit M. Rosevear, compte tenu des réserves concernant cet amendement proposé, nous ne relevons rien de bien nocif dans ce bill. Nous croyons qu'une certaine discrétion doit être laissée à l'administration. Nous croyons que c'est un principe dangereux de dire qu'un employé doit recouvrer tous ses droits quand il est réintégré. Si vous enlevez les droits discrétionnaires à l'administration, je puis facilement prévoir une situation où des employés seraient congédiés, puis pourraient ordinairement revenir et voir leurs droits restaurés. Mais les chemins de fer et d'autres employeurs diront: "Si ce principe est appliqué, nous ne les reprendrons pas à notre emploi".

L'hon. M. MITCHELL: Dans ces cas dont vous parlez, le problème est-il soumis à ce comité formé des représentants des employés et des employeurs?

M. MACINNIS: Le bureau de pension?

M. HAWKEN: Oui, monsieur, notre bureau de pension est composé de trois membres, dont deux sont les représentants du travail syndiqué. Ces représentants sont choisis chaque année par les divers syndicats de cheminots dans les cadres des chemins de Fer Nationaux.

L'hon. M. MITCHELL: Je suppose que le quatrième est le président du bureau?

M. HAWKEN: Oui, il est le vice-président en charge des finances pour le compte de la compagnie.

L'hon. M. MITCHELL: Vos observations allaient de pair au cours de votre témoignage, quand vous avez parlé de l'employé qui est allé à la guerre. Cet homme a reçu ses pleins droits d'ancienneté?

M. HAWKEN: Oui, monsieur, non seulement ces employés ont reçu leurs pleins droits d'ancienneté, mais leur service militaire a compté comme service ferroviaire. Je crois que c'est dans votre loi, la Loi de 1942 sur la réintégration dans les emplois civils. Là encore, cette loi semble avoir été calquée sur notre circulaire publiée en 1939 qui comportait toutes ces dispositions. Nous avons fait la même chose au cours de la guerre de 1914-1918.

L'hon. M. MITCHELL: Nous en avons pris avantage durant les délibérations du Conseil national d'embauchage de la main-d'œuvre. MM. Arthur Hills et George Hodge, du Pacifique-Canadien, étaient membres du conseil. Le texte de cette loi fut rédigée à la lumière de l'expérience du chemin de fer.

M. HAWKEN: Puis-je ajouter au sujet du service militaire de la dernière guerre que si un homme ayant droit de contribuer au fonds de pension était incapable de le faire parce qu'il servait avec les forces de Sa Majesté, nous lui accordons une pension gratuite d'un douzième de 1 p. 100 pour chaque mois passé au service de Sa Majesté et sans aucune contribution de sa part.

M. McIVOR: Monsieur le président, le député conservateur de Winnipeg-Nord...

M. KNOWLES: C.C.F.

M. McIVOR: Vous avez été très conservateur au sujet de ce bill et c'est pour cette raison que je vous ai donné ce nom. J'ai appuyé cet amendement à la Chambre et j'ai apprécié le geste du ministre quand il l'a déferé à ce Comité. Je ne suis pas un avocat, mais j'ai peut-être un peu de bon sens. J'ai beaucoup de sympathie pour un employé qui perd sa pension. Je n'ai pas été satisfait du plan de pension du Canadien-Pacifique ni du Canadien-National pour cette raison: j'ai vu des hommes travailler jusqu'à deux mois avant la réception de leur pension qui ont été tout simplement rayés des cadres. Ils n'ont même pas reçu une pièce de 5 cents. Ces hommes ont dû reprendre des emplois de journaliers. Je crois que cette situation devrait être corrigée.

Il y a d'autres employés à part ceux des chemins de fer. Si les détails recommandables de ce bill en sont extraits et incorporés dans un code du travail, je serai très satisfait. Je travaillais à un centre divisionnaire de chemin de fer quand il y eut une grève. Je n'y ai pas participé beaucoup, mais j'ai essayé de calmer la tempête. En 1908 ou 1909, il y eut une grève au Pacifique-Canadien. Je fus terriblement déçu quand un fonctionnaire de l'Etat s'est présenté et a acheté les chefs ouvriers. Les employés ont perdu la grève. Il n'y a pas de discussion sur ce point parce que j'étais justement là, dans la ville de Laramie, à ce temps-là. En 1919, quand plusieurs de ces employés qui avaient travaillé 15 ou 20 ans ont perdu leur pension, je crois qu'ils furent injustement punis. S'il y a quelque chose pour parer à de telles situations, monsieur le président, je crois que le ministre du Travail fera son possible pour que l'on y remédie. Et je l'appuierai.

L'hon. M. MITCHELL: J'ai mentionné les noms de MM. Hodge et Hills et j'aurais dû signaler aussi ceux de MM. William Best et James Somerville, qui étaient membres du Conseil national d'embauchage de la main-d'œuvre.

M. HOMUTH: Ces représentations faites par les délégués des chemins de fer, nous pouvons noter que bien que la Chambre et ce Comité ont plus ou moins donné leur approbation aux principes de ce bill, de nombreuses complications ont surgi ce matin. Même avant l'ouverture de la séance, je causais avec le vice-président et je me suis rendu compte que le bill, tel que rédigé présentement devrait comporter par exemple, quelque disposition pour établir si oui ou non une grève ou un lock-out est légal ou illégal. Il se peut que quelque amendement soit nécessaire. Il se peut que cela devienne une partie du bill général. Je proposerais donc très fortement que l'on y pourvoie, si nous devons de toute façon nous réunir à 4 heures...

Le VICE-PRÉSIDENT: Pas aujourd'hui; nous espérons terminer ce matin.

M. HOMUTH: Terminer la discussion de ce bill ce matin?

Le VICE-PRÉSIDENT: Oui, nous l'espérons.

M. KNOWLES: Puis-je affirmer tout d'abord que j'apprécie l'attitude prise par M. Rosevear et M. Hawken. Il leur appartenait de présenter le revers et d'essayer de démontrer les difficultés ou les guets-apens, pour employer leurs propres mots, concernant ce bill. Tout de même, ils ont manifesté le désir d'accomplir ce qu'ils estiment le plus avantageux par rapport aux droits de pension de tous les ouvriers concernés; et dans ce cas, de tous les employés de chemin de fer. Je veux ajouter aussi que j'apprécie l'attitude qui semble prévaloir dans ce Comité à l'effet que quelques défauts peu importants relevés dans le bill ne doivent pas servir à en motiver le rejet, mais nous devons au contraire examiner la meil-

leure façon d'incorporer ces principes dans une législation. Il semble généralement accepté que le meilleur moyen de le faire, c'est de l'inclure de quelque façon dans le bill 338.

Pendant que j'ai la parole, je voudrais faire quelques remarques en guise de commentaires au sujet des dépositions de ces messieurs représentant le Canadien-National. Concernant le premier point, à savoir qu'il y a des questions juridiques à considérer avant d'amender de cette façon la loi des Chemins de fer, je crois que le point est peut-être bien compris. On a fait valoir que ce genre de législation figurerait mieux ailleurs que dans une loi générale, telle que la loi des Chemins de fer, en égard particulièrement aux lois du Parlement qui régissent les plans de pension du Canadien-National. Je crois que le sentiment général de ce Comité veut que nous devrions peut-être décider d'inclure ce principe dans le bill 338 au lieu d'amender la loi des Chemins de fer à ce sujet.

Quant à l'attitude que M. Rosevear et M. Hawken ont prise tous deux au sujet de la ligne de conduite du Canadien-National, je dois signaler qu'on doit considérer non seulement la conduite du converti mais les choses que les pêcheurs peuvent faire selon la loi telle qu'on la lit. Ces messieurs ont parfaitement raison de dire que j'ai rédigé mon bill avec les plans de pension du Canadien-National et du Pacifique-Canadien sous les yeux. J'ai pris quelques-uns des termes mêmes de ces plans pour les inscrire dans ce bill.

Ces messieurs se sont fort étendus pour démontrer que la compagnie ne pratique pas la négation de la continuité du service à l'égard des employés qui sont en congé ou en certains cas de congédiements suivis de réintégration. C'est un sujet laissé à la discrétion. J'ai devant moi les règlements du Pacifique-Canadien et, dans ce cas, les règlements du Canadien-National ont des termes identiques :

A la condition que le congé, la suspension ou le congédiement, suivi de la réintégration en moins d'un an ou la mise à pied temporaire causée par une réduction du personnel ne doit pas être nécessairement considéré par le comité comme constituant une interruption dans la continuité du service.

Alors, nous notons deux différences entre ce texte et la clause que je propose d'ajouter à la loi des Chemins de fer. La première, c'est qu'il n'est pas question des grèves ou des lock-outs. La seconde, c'est que la règle dans les deux systèmes de pension dit simplement que l'absence due à ces différentes causes ne doit pas être nécessairement considérée comme une interruption du service, mais cela signifie qu'elle peut être considérée comme une interruption. Il n'y a même pas cette protection contre l'absence attribuable à une grève.

J'admettrai qu'une certaine discrétion doit être accordée au bureau de régie de la pension. Je soutiens que vous ne devriez pas incorporer une disposition susceptible d'avoir un effet contraire sur la masse des employés, simplement pour prendre soin de quelques exceptions. Ces deux messieurs ont parlé de la réintégration pour motifs de compassion. J'avoue que dans ces circonstances où la réintégration se fait par compassion, la disposition relative à la réintégration est la disposition pertinente. Je ne crois pas que vous devriez établir une règle générale voulant que les personnes réintégrées doivent être sujettes à une discipline continue, doivent demeurer sous le coup de quelque discipline. Il y aura des cas où la réintégration a été effectuée parce que l'employé a pu établir le fait que son congédiement était injustifié. Certes, dans ces cas, il importe que ses droits primitifs lui soient restaurés.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je ne tiens pas à interrompre M. Knowles, mais l'idée générale était qu'il interrogerait le témoin maintenant et

différerait les arguments et les observations à plus tard, alors que nous aurons toutes les preuves devant nous. D'autres membres peuvent avoir des questions qu'ils désireraient poser, tandis que le témoin est ici. Pouvons-nous laisser de côté l'argumentation pour le moment et poser simplement des questions dans le but de tirer la situation au clair.

M. KNOWLES: C'est parfaitement satisfaisant pour moi, mais je pensais que vous aviez dit que nous tirerions la situation au clair dès maintenant. Puis-je demander aux deux représentants des chemins de fer si je suis juste dans ce que j'ai dit concernant le congédiement et ces autres choses, que le règlement se lit comme je l'ai indiqué. Ce ne doit pas être nécessairement considéré comme un service continu?

Le TÉMOIN: Oui, c'est exact.

M. JOHNSTON: Au sujet des grèves, le Canadien-National abolirait-il la restauration des droits à la pension à la suite d'une grève légale?

M. HAWKEN: Nous ne l'avons pas fait.

M. JOHNSTON: Le feraient-ils ou pourraient-ils le faire?

M. HAWKEN: C'est pour le moment une question qui concerne le bureau de direction.

M. JOHNSTON: Si une grève est déclarée légale, le bureau lui-même pourrait alors décider. Supposons qu'une grève a été déclarée légale. Alors, ce serait au bureau de décider, selon son point de vue, si un homme devrait être réintégré ou non.

M. HAWKEN: Oui, monsieur, il déciderait probablement de la reconnaître. Si nous avons une grève à laquelle chacun participe, il comblerait probablement le vide pour chacun.

M. JOHNSTON: Ne pensez-vous pas que la loi devrait y contenir une disposition portant que lorsqu'une grève est déclarée légale, la réintégration automatique devrait suivre sans aucune décision de la part du bureau de régie de la pension?

Le TÉMOIN: Mon objection à ce point, en ma qualité d'avocat, c'est que je trouve très difficile d'établir une définition appropriée pour ce qui est une grève légale et ce qui ne l'est pas.

M. JOHNSTON: Le bureau de conciliation ne pourrait-il pas décider cela?

Le TÉMOIN: Je ne sais pas si le département en conviendra avec moi ou non. La situation concernant les grèves n'est pas aussi sérieuse qu'elle l'était, monsieur le président, parce que je ne crois pas que vous trouviez un syndicat qui conviendrait de régler une grève sans inscrire dans le contrat du règlement que tous les hommes doivent être réintégréés dans leurs emplois.

M. MACINNIS: Sans distinction.

Le TÉMOIN: Ainsi, je ne crois pas que ce soit aussi sérieux aujourd'hui que ce l'était, il y a quelques années.

M. MACINNIS: Dans un temps où les syndicats n'étaient pas aussi puissants qu'aujourd'hui.

Le TÉMOIN: Je cherche à faire ressortir que je vois d'un mauvais œil toute disposition de portée générale qui vous oblige de réintégrer des gens en grève sans aucune protection dans le cas de grève stupide. Ma difficulté, en tant qu'avocat, c'est d'essayer de définir une grève légale.

M. JOHNSTON: Est-ce que le gouvernement, le bureau de conciliation ou le Bureau national du travail en temps de guerre déciderait si c'est une grève légale? Ce ne serait pas à vous ou à la compagnie,

ou au syndicat ouvrier de décider, mais le Bureau national du travail en temps de guerre déterminerait si la grève est légale ou non. Une fois qu'on a déclaré la grève légale, pourquoi le pensionnaire ne verrait-il pas ses pleins droits rétablis?

Le TÉMOIN: N'incomberait-il pas à un comité chargé de la rédaction d'un bill de décider s'il est possible de définir ce que constitue une grève légale. J'éprouve de la difficulté à la définir. Je crois que je puis dire qu'au regard de la ligne de conduite actuelle, je serais très étonné si nos directeurs ne réintégraient pas les employés après une grève légale ou après qu'une grève a été réglée. Nous entendons par grève légale, une grève qui a été autorisée par les chefs de l'organisation syndicale.

M. Johnston:

D. Vous avez dit que votre compagnie a généralement l'habitude de réintégrer ces gens en tout événement? — R. Elle avait l'habitude d'agir ainsi.

D. Il n'y aurait pas d'objection de la part de votre organisme à donner force de loi à cette pratique? — R. Pourvu qu'on n'en rende pas l'application obligatoire par rapport à toutes les grèves.

D. Vous avez parlé, il y a un instant, du fait que parfois durant les grèves ou les lock-outs, les hommes trouvent d'autres emplois et restent absents pendant une longue période de temps. Selon l'amendement proposé, je comprendrais qu'aussitôt qu'une grève est terminée, les hommes retourneraient au travail. Alors, cela exclurait votre prétention, je crois, qu'ils obtiennent d'autres emplois et restent absents pendant une longue période? — R. Il n'y a pas de clause protectrice dans ce bill tel qu'énoncé. Je crois que M. Knowles m'approuvera sur ce point; si vous devez l'ajouter au bill, il devrait y avoir une clause de protection prescrivant qu'un homme soit ainsi traité.

M. KNOWLES: J'en conviens qu'il faudrait appliquer ce régime à la majorité qui retourne au travail.

L'hon. M. MITCHELL: Quelle proportion d'appels à ce comité a été rejetée et quelle proportion a été accordée?

M. HAWKEN: Au sujet des grèves, monsieur?

L'hon. M. MITCHELL: Oui.

M. HAWKEN: Moins d'un sur mille.

M. JOHNSTON: Ce seul cas sur mille doit être remarquable. Il doit y avoir quelque considération du point de vue de la personne.

M. KNOWLES: C'est le Canadien-National.

M. HAWKEN: Oui, monsieur. Il est arrivé que cet unique rejet ne tirait nullement à conséquence pour l'individu, parce qu'il comptait très peu d'années de service.

M. JOHNSTON: Je puis voir facilement d'après ce que vous avez dit, que vous n'avez pas autant de difficultés à ce sujet au Canadien-National que dans d'autres compagnies. Si cette clause était incluse dans le Bill 338, elle aurait une application plus étendue que si elle était limitée aux chemins de fer. Elle servirait à donner protection à tous les ouvriers plutôt qu'aux seuls employés de chemins de fer. Je crois, généralement parlant, que les chemins de fer ont été plus indulgents à ce sujet que bien d'autres compagnies.

L'hon. M. MITCHELL: Si nous devons en rendre l'application aussi étendue que vous le suggérez, vous aurez des grèves légales qui détruiront la compagnie et il n'y aura plus alors de pension. Telle est la difficulté

que vous rencontrez quand vous essayez de légiférer sur des sujets qui doivent être considérés dans la marche normale des conventions collectives au jour le jour.

M. ARCHIBALD: N'est-il pas vrai que les compagnies ayant des plans de pension sont ordinairement si importantes qu'elles ne passent pas pour des organismes qui ont failli.

Le VICE-PRÉSIDENT: Abordons un autre aspect. Monsieur Mac-Innis, avez-vous des questions à poser?

M. MACINNIS: J'allais traiter de la question soulevée quand on s'est enquis si un employé cesse d'être un employé à cause d'une grève. Il existe une disposition à ce sujet dans l'article 2, paragraphe 2) du Bill 338:

Personne ne cesse d'être un employé au sens de la présente loi pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de lock-out ou de grève ou pour l'unique raison de son renvoi contrairement à la présente loi.

M. KNOWLES: Je ne sais pas si cela protège les droits à la pension.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je crois qu'il vous a donné la réponse. Dans sa mémoire et dans celle des membres de ce Comité, ils retournent au travail rarement sinon jamais, à moins que tous les gens reprennent leur rang, comme le dit M. Hawken. Toutefois, ce sera le sujet d'une autre étude. Y a-t-il d'autres questions, messieurs?

M. HOMUTH: Je voudrais dire ceci à M. Archibald qui a fait allusion aux plans de pension de la compagnie et aux compagnies qui ne se ruinent pas. Le fait est que, si le Canadien-National avait opéré comme une compagnie privée et perdu \$50,000,000 par an pour toutes ces années, il aurait peut-être fait faillite.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, y a-t-il d'autres questions? L'hon. M. Chevrier a quelques remarques à faire concernant ce bill. Des représentations lui ont été faites et je lui demanderais de vous faire part de son opinion.

L'hon. M. CHEVRIER: Il y a seulement une ou deux choses que je voudrais dire au sujet du bill et les raisons pour lesquelles j'ai estimé qu'il convenait de le déférer à ce comité. Quand le bill fut présenté pour discussion, j'ai donné certaines raisons pour lesquelles j'ai cru qu'il ne devrait pas être approuvé, à titre d'amendement à la loi des Chemins de fer. Je comprends que M. Rosevear et peut-être aussi M. Hawken ont expliqué longuement ces raisons. Je ne veux pas y revenir ici. Je dis que ce serait une erreur d'incorporer ce bill comme un amendement à la loi des Chemins de fer pour les raisons signalées dans le temps à la Chambre, mais surtout parce qu'il désorganiserait les trois systèmes de pension des Chemins de Fer Nationaux. Je ne pense pas que c'est l'intention de M. Knowles ou de toute autre personne qui appuie cette législation.

J'ai dit, toutefois, que le principe de cette législation était bon. Il ne m'appartient pas de dire s'il doit être ou non dans ce code. C'est au Comité de décider. Je crois que je devrais révéler au Comité l'attitude de quelques-uns de ceux qui ont correspondu avec moi. Je suis intéressé aux Chemins de Fer Nationaux et ils ont établi très clairement leur position. Je n'ai pas lieu de critiquer leur ligne de conduite. Je ne suis pas autorisé à parler au nom du chemin de fer. Cette compagnie sait que le Comité siège et elle peut faire ses représentations si elle le veut.

Cependant, j'ai reçu une lettre des conseillers juridiques du New York Central Railway; elle est d'une telle importance que je dois, je

crois, en saisir le Comité. Cette lettre est écrite par la firme Kingsmill, Mills, Price, etc., de la ville de Toronto, agissant au nom du New York Central. Je lis cette lettre au Comité; elle est datée du 30 mars:

Monsieur le MINISTRE,—Nous avons été chargés par le New York Central Railroad de vous écrire au sujet du bill ci-dessus et de vous aviser que le New York Central considère avec grande inquiétude la législation proposée.

La compagnie dirige les lignes de chemin de fer suivantes, dont elle est concessionnaire:

1. Le Canada Southern Railway entre Détroit et Niagara-River;
2. L'Ottawa New York Railway Company entre Cornwall et Ottawa;
3. La St. Lawrence and Adirondacks Railway Company à Montréal.

Le New York Central est, certes une corporation étrangère et tire ses pouvoirs juridiques de sa charte et des lois de l'Etat où il a été constitué en corporation. Il possède un plan de pension qui est présentement applicable aux classes convenues de ses employés. De même, le plan de pension volontaire et sans fonds est strictement gratuit et aucune contribution n'est alors versée par aucun des employés; le plan peut, à la discrétion du New York Central, être aboli, amendé ou changé n'importe quand. Si quelque amendement proposé à la loi des Chemins de fer devait avoir pour effet d'entraver le contrôle de la compagnie sur son fonds de pension, la compagnie songerait alors immédiatement et sérieusement à abolir complètement son plan en ce qui concerne ses employés canadiens.

La lettre se continue, et j'ai répondu tout simplement que le sujet avait été discuté à la Chambre. Le principe a été approuvé et le bill a été déféré à ce Comité. J'ai suggéré que ses représentants viennent rendre témoignage devant le Comité. Le président me dit que, hier soir, il a été décidé d'étudier ce bill. Je ne crois pas que ces gens ont eu la chance de venir ici. J'aime à croire que cette firme désirera témoigner, s'il lui est possible de le faire, et on devrait lui procurer l'occasion d'expliquer sa situation. Si ce qui est dit dans cette lettre est exact, il y a alors un grand nombre de cheminots canadiens qui seraient peut-être atteints.

M. McIvor a soulevé un point qui devrait, je crois, être considéré. Si ce bill ou son principe est incorporé dans la loi, s'ensuit-il alors que le principe devient applicable à l'industrie, non seulement aux chemins de fer, mais aux autres industries? L'acceptation de cette proposition comme amendement à la loi des Chemins de fer n'a pas laissé que de me préoccuper. C'est un problème que le Comité doit régler. Voilà les deux seuls points que j'avais à soumettre.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, je pense, d'après ce qu'a dit le ministre, qu'il est simplement juste de procurer à la firme Kingsmill and Company ou au New York Central l'occasion de témoigner avant que nous en venions à une conclusion. J'essaierai de communiquer avec eux aujourd'hui et de faire venir leurs représentants ici aussitôt que je le pourrai. Dès que je l'aurai fait, je convoquerai une séance du Comité, mais ce ne sera probablement pas d'ici lundi. Nous avons gardé ici le conseiller juridique du ministère. Il a entendu la discussion et il sera en mesure à notre prochaine séance, alors que nous discuterons ces questions, de nous donner son opinion légale. Je crois que le Comité tiendra à connaître ses vues à ce sujet.

M. SINCLAIR: L'un des arguments les plus forts, à mon sens, que l'on a fait valoir, est que si cette proposition devient loi, les compagnies seront alors peu disposées à réintégrer les employés qu'elles auront congédiés pour des raisons disciplinaires telles, par exemple, le fait de retenir le prix du voyage. Jusqu'à quelle limite le Canadien-National réintègre-t-il les employés qu'il a congédiés? Cela se produit-il souvent ou n'est-ce pas l'un de ces cas qui arrivent une fois pendant une longue période?

M. HAWKEN: Voulez-vous dire congédié de façon générale ou congédié pour avoir retenu le prix du voyage?

M. SINCLAIR: Congédié pour cause.

M. HAWKEN: Très fréquemment.

Le VICE-PRÉSIDENT: Je puis malheureusement relater quelques exemples dans le district de Toronto.

Le TÉMOIN: Je voudrais faire une remarque générale au Comité. Hier soir, quand le président m'a dit que le bill serait discuté aujourd'hui, je suis entré en communication avec le conseiller juridique adjoint général du Pacifique-Canadien et il m'a dit qu'il tâcherait d'être ici aujourd'hui. Mais je ne le vois pas et je voudrais vous dire simplement ceci. Je lui ai téléphoné hier soir et il semble bien que le Pacifique-Canadien voudrait dire quelque chose. Je ne pense pas que je devrais garder le silence, alors que je connais ces faits.

Le VICE-PRÉSIDENT: Nous nous mettrons en communication avec le Pacifique-Canadien, et aussi avec le New York Central.

M. ADAMSON: Je voudrais poser cette question au conseiller juridique au sujet de l'appropriation des billets. Il m'est arrivé d'avoir une longue discussion, l'autre soir, avec l'un des conducteurs à ce sujet. Je comprends que si un homme prend le prix d'un billet et le met dans sa poche, il est congédié s'il est pris. Si quelqu'un sur le train lui conte une histoire larmoyante qu'arrive-t-il alors? Doit-il jeter le voyageur hors du train? S'il permet au voyageur de continuer jusqu'à sa destination, qu'arrive-t-il? Cette question fut soulevée durant la discussion et je le signale ici parce que je voudrais savoir quelle est la politique générale du chemin de fer.

Par exemple, si une histoire larmoyante est contée à un conducteur par une femme voyageant avec un enfant et qu'il lui permet de se rendre jusqu'à destination, demande son nom et l'inscrit, estime-t-on qu'il laisse des gens voyager gratuitement ou qu'il s'approprie le prix du voyage?

M. HAWKEN: Non, monsieur, tous les employés de chemin de fer sont aussi humains que les autres. Un homme ne sera pas congédié pour avoir retenu le prix d'un billet. Nous vérifions les revenus et nous savons que quelque chose ne va pas. Un homme n'est pas renvoyé pour s'être approprié un billet. Il serait presque certainement congédié après trois ou quatre offenses qui seront bien prouvées.

M. HOMUTH: Il est probablement averti aussi?

M. HAWKEN: Oui, invariablement.

M. TIMMINS: Ayant égard à la valeur que semblent comporter les observations faites par M. Rosevear, à savoir que vous pouvez difficilement supplanter une loi privée par une loi générale à moins de le prévoir expressément, il se peut que cette législation que nous proposons d'édicter ne soit pas efficace. Puis, ayant égard au fait qu'il ne serait peut-être pas utile de l'inclure dans ce code, et qu'elle peut prêter à controverse et retarder l'adoption du bill, et vu aussi qu'il existe des règlements ré-

gissant ces questions et que vous avez le sens de l'opinion de ce Comité concernant l'utilité de quelques-unes de ces questions, auriez-vous quelque suggestion au sujet de la façon dont ce problème pourrait être résolu autrement?

Le TÉMOIN: Monsieur le président, je juge que c'est peut-être un sujet dont le ministère de la Justice devrait être saisi. Le point que j'ai essayé d'exposer au Comité était celui-ci: la plupart des choses mentionnées ici sont mises à exécution actuellement par le Canadien-National. En fait, toutes le sont. Toutefois, je regretterais qu'on approuve un bill, soit ce bill, — le bill spécial — ou un amendement au bill 338 à moins qu'il ne soit rédigé avec soin de façon à laisser une certaine discrétion au bureau de régie de la pension et à ne faire aucun tort aux employés. On peut nuire aux employés et, j'ai mentionné la réintégration entre autres choses.

Le VICE-PRÉSIDENT: Messieurs, je pense que nous sommes à peu près au terme de notre séance d'aujourd'hui. J'ai dit que nous accorderions amplement de temps pour l'étude des témoignages. Je désire faire seulement quelques commentaires. Ils n'inclueront pas tout, mais je crois exprimer l'opinion du Comité en disant que les rapports déposés devant nous étaient vraiment excellents, bien approfondis et représentent un point de vue.

Maintenant, nous sommes chargés d'adopter ce bill. Une chose que nous ne pouvons pas nous permettre, c'est d'adopter ce bill en vitesse, parce que je crois qu'il est trop important. Le bill comporte 72 articles; ils ne prêtent pas tous à controverse. Je voudrais vous signaler particulièrement les articles que vous pourriez étudier davantage, car ils prêteront vraisemblablement à controverse. Comme je dis, vous pouvez en trouver d'autres discutables qui, à mon sens, ne le sont pas, mais j'estime que vous jugerez l'article de l'interprétation discutable. La question des contremaîtres sera soulevée. Et il y aura aussi le problème de la convention collective et il faudra décider si la convention collective doit inclure plus que les salaires et les heures de travail. Vous trouverez là matière à discussion.

Je crois que vous trouverez matière à controverse dans l'article 8. Cet article traite des syndicats de métiers et il s'agit de savoir si l'employeur doit avoir à faire à un grand nombre de syndicats ou s'il doit traiter avec un seul organisme syndical. L'article 9 ne prêtera peut-être pas à controverse, mais il sera discuté à fond. Il s'agit de négociations efficaces par application à toute l'industrie.

L'article 11 prêtera fort à controverse. Je crois que vous devriez l'étudier très soigneusement parce qu'il traite de l'accréditation et de la révocation. Puis, l'article 14 sera aussi discuté car il a trait au délai supplémentaire pour les négociations. Vous avez déjà compris d'après les différents représentants ce qu'ils pensent maintenant du temps déterminé, qu'ils ont fixé à environ trois mois.

Les articles 39 et 40 sont les articles exécutoires et seront également très discutés. Une question se posera à savoir si l'exécution devrait relever des magistrats de police et ainsi manquer d'uniformité ou si elle doit tomber sous le Code criminel actuel ou encore si elle doit ressortir à un conseil des relations ouvrières.

Alors, je crois que vous aurez aussi la question de la discrétion ministérielle qui en embarrassera quelques-uns dans le Comité. Je pense que la réintégration constitue aussi un sujet sérieux et il incombera au Comité de l'étudier très sérieusement.

M. KNOWLES: Cela a également une portée sur cette question.

Le VICE-PRÉSIDENT: Puis, un problème s'est présenté au sujet de la séparation des syndicats des compagnies. Voici un sujet que vous devriez étudier sérieusement. C'est un point qui intéresse vivement les ouvriers syndiqués. Certes, il y aura la question constitutionnelle qui ne manquera pas de se poser et donnera lieu à quelque discussion. Que cette discussion nous conduise à quelque résultat, c'est une autre affaire.

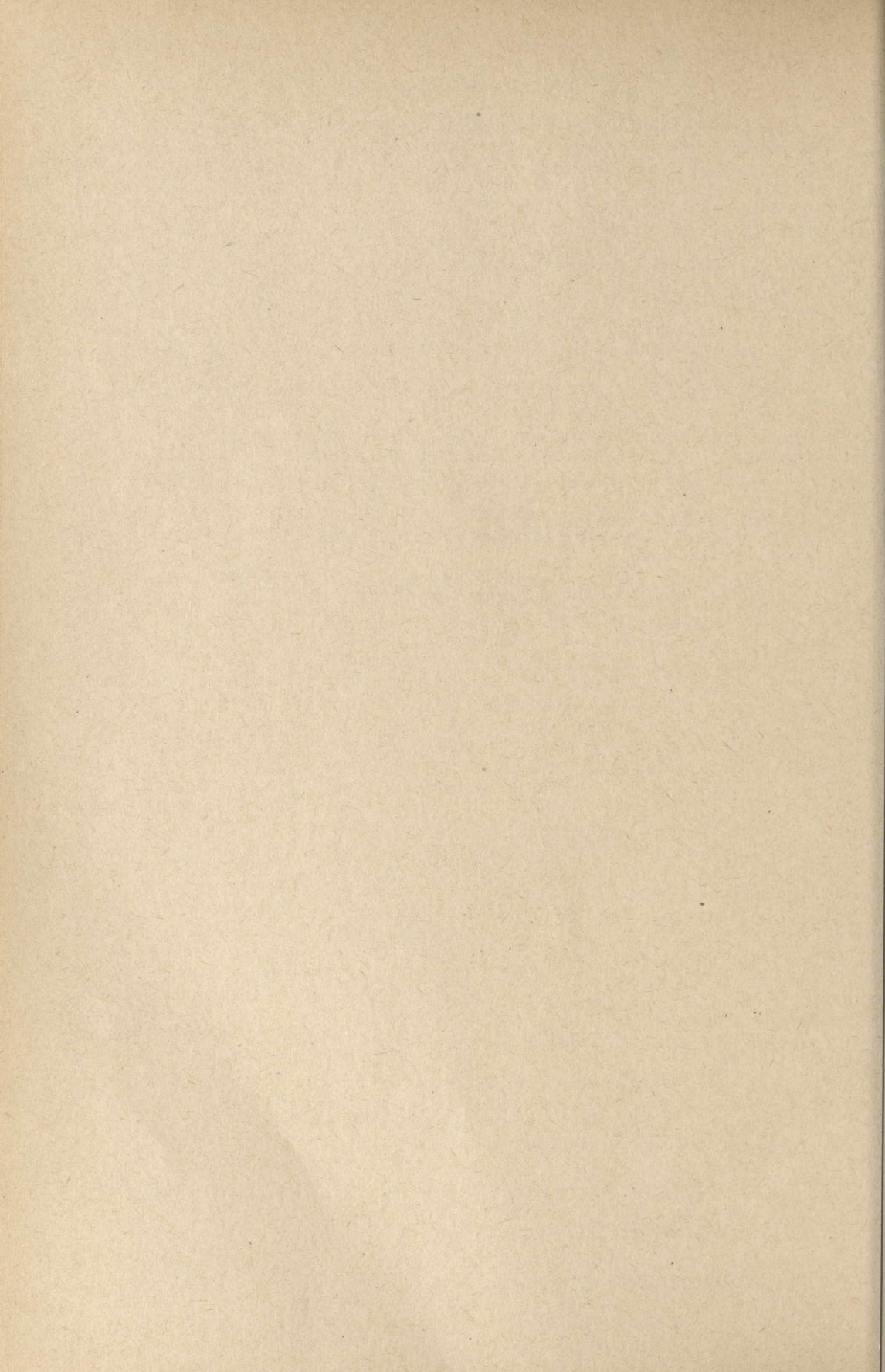
Un problème a été signalé dans l'un des rapports concernant le pouvoir du gouvernement de s'occuper de questions quelconques ressortissant à l'autorité législative du Parlement canadien, le degré de juridiction flottante. Voilà donc toutes les questions qui, à mon avis, sont les plus importantes dans ce bill. Il y en a d'autres, mais je crois qu'elles sont d'une importance secondaire, bien qu'elles puissent être importantes pour quelques-uns.

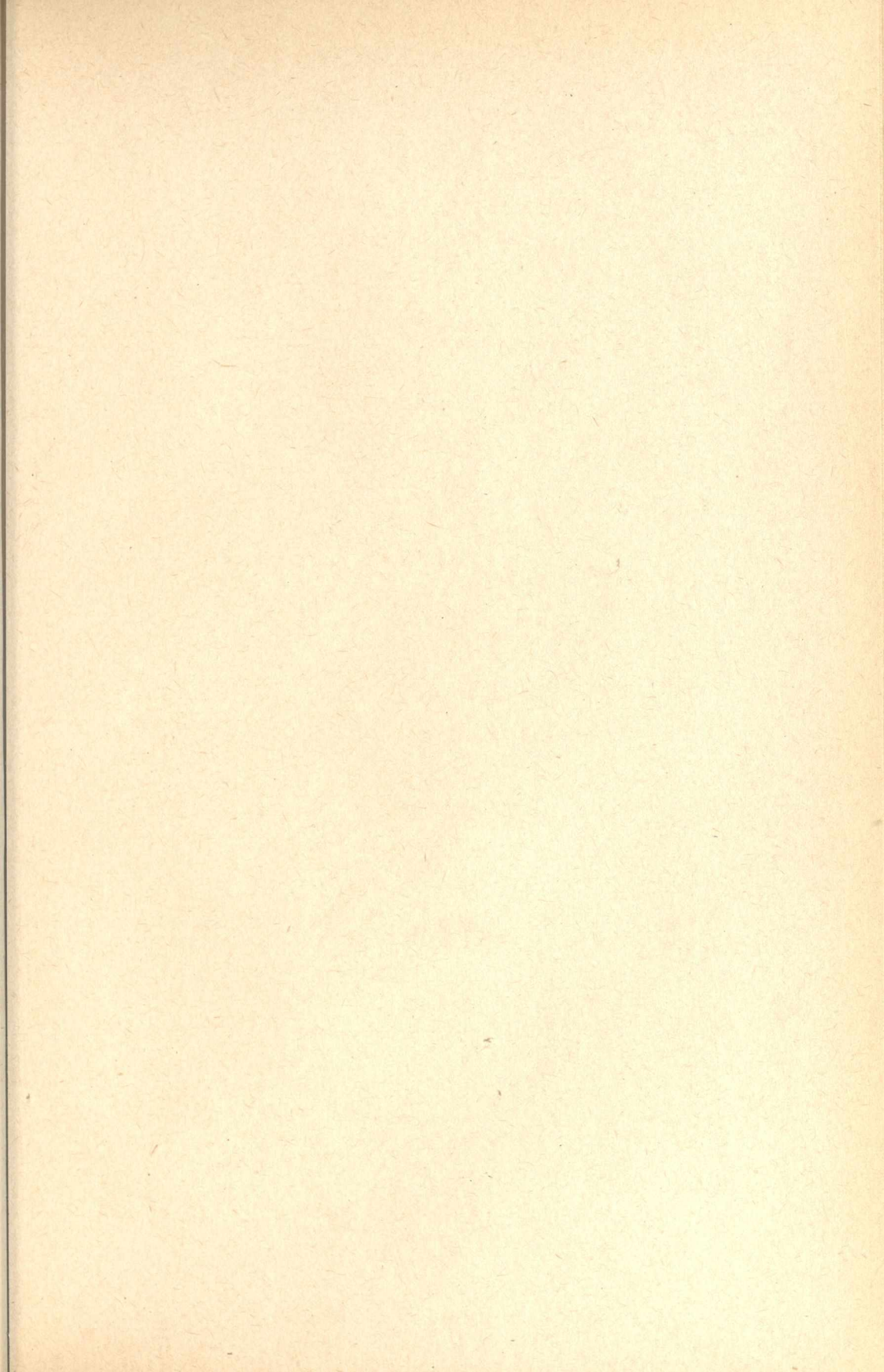
Si vous appliquez énergiquement à l'étude ces questions particulières, je crois que vous aurez une idée précise de tout le bill quand nous reprendrons nos délibérations lundi et nous pourrons le discuter plus facilement que si nous entreprenions d'aborder tous les aspects.

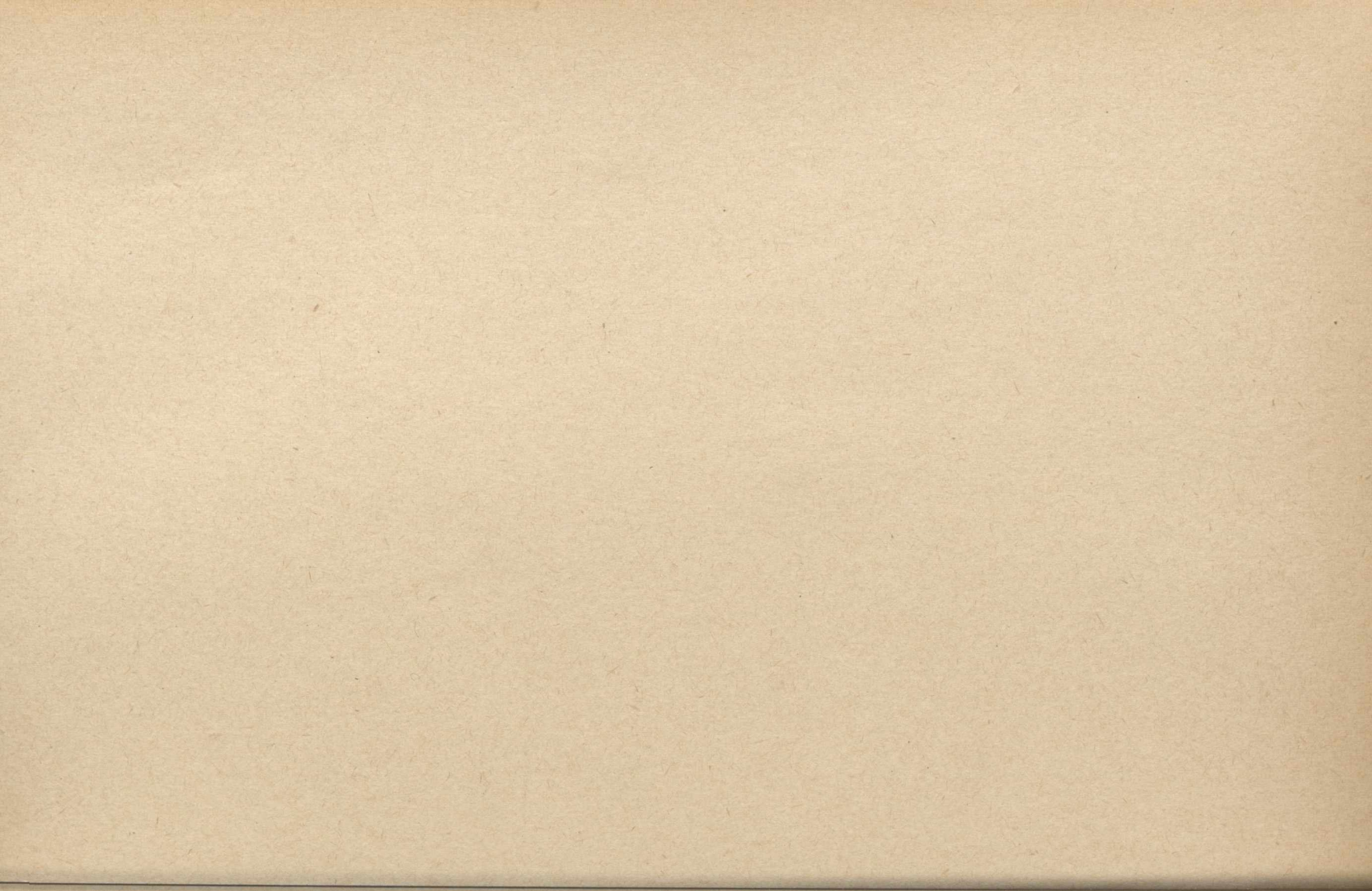
M. HOMUTH: Quand traiterons-nous de nouveau du Bill 24?

Le VICE-PRÉSIDENT: Aussitôt que je pourrai conclure les arrangements pour entendre ces gens. Je puis même convoquer une autre séance avant lundi.

A 12 h. 30, le Comité s'ajourne au lundi 7 juillet 1947.







SESSION DE 1947
CHAMBRE DES COMMUNES

COMITÉ PERMANENT

DES

RELATIONS INDUSTRIELLES

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES

Fascicule n^o 6

SÉANCE DU LUNDI 7 JUILLET 1947

Y COMPRIS LES DEUXIÈME ET TROISIÈME RAPPORTS

TÉMOINS:

- M. D. I. McNeill, conseiller juridique général adjoint, compagnie de chemin de fer Pacifique-Canadien;
- M. F. J. Curtis, surintendant des pensions, compagnie de chemin de fer Pacifique-Canadien;
- M. S. S. Mills, K.C., avocat, réseau du chemin de fer New York Central;
- M. A. J. Kelly, président, Comité législatif mixte fédéral, Fraternités des cheminots;
- M. J. J. Hendrick, vice-président canadien, Fraternité des cheminots.

OTTAWA
EDMOND CLOUTIER, C.M.G., B.A., L.Ph.,
IMPRIMEUR DE SA TRÈS EXCELLENTE MAJESTÉ LE ROI
CONTRÔLEUR DE LA PAPETERIE
1948

ORDRE DE RENVOI

Le JEUDI 3 juillet 1947.

Ordonné,— Que le nom de M. Winters remplace celui de M. Baker sur la liste des membres du Comité permanent des relations industrielles.

Le greffier de la Chambre,
ARTHUR BEAUCHESNE.

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le MARDI 8 juillet 1947.

Le Comité permanent des Relations industrielles a l'honneur de présenter son

DEUXIÈME RAPPORT

En conformité de son ordre de renvoi du 20 mai, savoir:

Que le sujet du Bill no 24, intitulé Loi modifiant la Loi des chemins de fer, soit transmis pour étude au Comité permanent des Relations industrielles, votre Comité a entendu des exposés de la part des organismes suivants:

- (1) *The Canadian National Railways Company;*
- (2) *The New York Central Railway Company;*
- (3) *The Canadian Pacific Railway Company;*
- (4) Le comité législatif mixte fédéral, Fraternités du transport ferroviaire.

Votre Comité approuve le but du Bill no 24, mais il recommande d'en étudier de nouveau la portée.

Ci-joint des exemplaires des procès-verbaux et témoignages pertinents du Comité, savoir les fascicules nos 5 et 6.

Le tout respectueusement soumis.

Le vice-président,
DAVID CROLL.

Le Comité permanent des Relations industrielles a l'honneur de présenter son

TROISIÈME RAPPORT

Le 24 juin dernier, le Bill no 338, intitulé: "Loi visant les enquêtes et la conciliation en matière de différends du travail et pourvoyant au règlement de ces différends", a été renvoyé à votre Comité.

Les délibérations ont commencé le lendemain, et depuis nous avons entendu douze témoins représentant les organismes suivants:

- (1) L'Association du Barreau canadien;
- (2) La Fraternité canadienne des employés de chemin de fer;
- (3) La Chambre canadienne du commerce;
- (4) Le Congrès canadien du travail;
- (5) L'Association canadienne de la construction;
- (6) La Fédération canadienne du travail;
- (7) L'Association des manufacturiers canadiens;
- (8) Le Congrès des métiers et du travail du Canada.

Des mémoires des organismes suivants ont également été consignés aux comptes rendus:

- (1) La Confédération canadienne des travailleurs catholiques;
- (2) Le comité législatif mixte fédéral, Fraternité du transport ferroviaire.

Votre Comité a en outre publié un exposé préparé par le ministère de la Justice sur la constitutionnalité du genre de loi prévue dans le Bill no 338.

La *Hudson Bay Mining and Smelting Company* a aussi présenté à votre comité un mémoire dans lequel elle expose les difficultés que suscite l'application de deux séries de règlements ouvriers dans son usine qui chevauche sur les frontières des provinces du Manitoba et de la Saskatchewan, près de Flin-Flon (Manitoba).

Vu la prorogation imminente des Chambres, votre Comité se rend compte qu'il sera impossible d'accorder l'attention voulue audit Bill no 338.

Votre Comité recommande donc de présenter un bill analogue au début de la prochaine session.

Ci-joint des exemplaires des procès-verbaux et témoignages.

Le tout respectueusement soumis.

Le vice-président,
DAVID CROLL.

PROCÈS-VERBAUX

Le LUNDI 7 juillet 1947.

Le Comité permanent des Relations industrielles se réunit à 10 h. 30 du matin, sous la présidence de M. Croll, vice-président.

Présents: MM. Adamson, Beaudoin, Blackmore, Charlton, Côté (*Verdun*), Croll, Knowles, Lafontaine, Lockhart, MacInnis, McIvor, Maloney, Merritt, Mitchell, Sinclair (*Vancouver-nord*), Timmins, Viau, Winters.

Le président accuse réception des pièces suivantes:

- (i) Télégramme du président du Syndicat des marins canadiens, en date du 3 juillet;
- (ii) Télégramme du secrétaire de la *Lumber and Sawmill Workers Union*, de Port-Arthur (Ontario), en date du 4 juillet;
- (iii) Lettre du président de Findlays Limited, Carleton-Place (Ontario), datée du 3 juillet;
- (iv) Lettre du président du Board of Trade de la ville de Toronto, datée du 3 juillet.

Le Comité prend en considération la teneur du bill no 24: Loi modifiant la Loi des chemins de fer.

L'honorable Lionel Chevrier, député, ministre des Transports, assiste à la séance et prend part à la discussion.

M. G. I. McNeill, conseiller juridique général adjoint de la compagnie du chemin de fer Pacifique-Canadien, est appelé. Il fait un exposé et est interrogé.

M. F. J. Curtis, surintendant des pensions à la compagnie du chemin de fer Pacifique-Canadien, assiste le témoin au cours de l'interrogatoire.

On convient de consigner au compte rendu les pièces suivantes déposées par le témoin:

- (i) un résumé du système de pensions de la compagnie du chemin de fer Pacifique-Canadien;
- (ii) les grandes lignes du système de pensions relevant du Fonds de pension des Chemins de fer Nationaux du Canada.

Le témoin se retire.

M. S. S. Mills, K.C., de Toronto (Ontario), est appelé. Il fait un exposé au nom du réseau ferroviaire New York Central et est interrogé. Il dépose les pièces suivantes:

- (i) Système de fonds de pension contributoire pour les employés salariés et les officiers du réseau ferroviaire New York Central, rapport en date du 1er novembre 1946 (voir appendice "G").
- (ii) Règlements pour l'administration du système additionnel de pensions pour les employés autres que les membres du fonds de pension contributif des employés salariés et des officiers, en date du 1er novembre 1946 (voir appendice "H").

Le témoin se retire.

M. A. J. Kelly, président du Comité législatif mixte fédéral des Fraternités de transport ferroviaire est appelé. Il lit un mémoire et est interrogé.

Le témoin se retire.

M. J. J. Hendrick, vice-président canadien de la Fraternité des cheminots est appelé et interrogé.

Le témoin se retire.

Le président fait évacuer la salle.

Le Comité prend en considération les projets de rapport à la Chambre sur:

- a) La teneur du bill no 24: Loi modifiant la Loi des chemins de fer.
- b) Le bill no 338: Loi visant les enquêtes et la conciliation en matière de différends du travail et pourvoyant au règlement de ces différends.

Sur la proposition de M. Knowles, il est

Résolu,— Que le projet de rapport, tel qu'amendé, sur le bill no 24 soit adopté.

Sur la proposition de M. McIvor, il est

Résolu,— Que le rapport, tel que préparé, sur le bill no 338 soit adopté.

Sur la proposition de M. Côté (*Verdun*), il est

Ordonné,— Que le président présente lesdits rapports à la Chambre.

Le Comité s'ajourne pour se réunir de nouveau sur convocation du président.

Le secrétaire du Comité,
J. G. DUBROY.

TÉMOIGNAGES

CHAMBRE DES COMMUNES,

le 7 juillet 1947.

Le Comité permanent des Relations industrielles se réunit aujourd'hui, à 10 h. 30 du matin, sous la présidence de M. D. A. Croll, vice-président.

Le VICE-PRÉSIDENT: A l'ordre, messieurs.

Messieurs, j'ai devant moi plusieurs communications. L'une, du secrétaire de la *Lumber and Sawmill Workers Union*, Port-Arthur, Ontario, demande que les représentants de ce syndicat soient entendus. Nous avons déjà rencontré les représentants de l'organisme syndical central et je présume que nous nous contenterons de verser ces lettres au dossier.

Une autre communication vient du président des fonderies Findlay, Carleton-Place, qui expose ses vues au Comité. Je suppose que nous la classerons également.

Il y a aussi un mémoire du *Board of Trade* de la ville de Toronto. C'est un mémoire assez long, sept pages environ, qui comporte des commentaires sur le bill. J'en ai accusé réception et je présume que nous le classerons avec les autres.

Enfin, j'ai un long télégramme du président du Syndicat des marins canadiens. On demande la permission d'exposer les faits dans la cause se rapportant au refus d'accorder des billets de faveur à quelques-uns des membres de ce syndicat conformément aux conclusions du bureau d'arbitrage. Je suppose que c'est encore une affaire à classer. Nous avons déjà pris une décision au sujet de celui qui sera appelé à témoigner.

Ce matin, au programme, nous avons les représentants du chemin de fer Pacifique-Canadien et du chemin de fer New York Central. La *Legislative Brotherhood* désire aussi qu'il soit donné lecture d'un court mémoire de deux pages qu'elle a préparé. C'est au sujet du bill no 24.

M. McNeill, conseiller juridique général adjoint, chemin de fer Pacifique-Canadien, est ici et je lui demanderai maintenant de s'avancer. Il doit traiter du bill no 24.

M. D. I. McNeill, conseiller juridique général adjoint, chemin de fer Pacifique-Canadien, est appelé:

Le TÉMOIN: Merci beaucoup. Monsieur le président, messieurs,— J'apprécie l'occasion qui m'est offerte ce matin de parler au sujet de la teneur du bill no 24. M. Rosevear a témoigné devant le Comité jeudi dernier et il me reste très peu à ajouter.

Notre compagnie considère que lorsqu'il est question de légiférer sur des plans de pension il importe de procéder prudemment en se rappelant des principes fondamentaux sur lesquels reposent tous ces plans. Le plan de pension du chemin de fer Pacifique-Canadien a été le résultat des efforts conjoints de quatre représentants du travail syndiqué et de quatre officiers de la compagnie, et on doit présumer qu'en formulant un tel plan ces gens ont considéré et fait entrer en ligne de compte tous les points qui, en l'occurrence, doivent retenir l'attention. Le plan ainsi adopté, tout en étant flexible, était censé représenter à la fois les vues des travailleurs et celles des officiers de la compagnie. Ils ont jugé qu'en recourant

au même mode de discussion et de négociations, les changements nécessaires peuvent être effectués. Le plan de pension est établi sur un principe essentiel, à savoir qu'il doit comporter des bénéfices du point de vue de la longueur et de la durée du service qui a été avantageux à la fois à l'employeur et à l'employé.

En rapport avec le plan dont il s'agit, je crois que le mieux que je puis faire est de vous remettre un court résumé du plan du Pacifique-Canadien. J'agis ainsi parce que j'estime que ces renseignements peuvent être utiles au Comité. Je me suis aussi procuré et je déposerai un court résumé du plan du Canadien-National, de sorte que le Comité aura en mains un bref sommaire des plans de pension des deux chemins de fer.

Le PRÉSIDENT: Messieurs, vous agrée-t-il que ces documents soient consignés au compte rendu ?

Adopté.

RÉSUMÉ DU PLAN DE PENSION DE LA COMPAGNIE DU CHEMIN DE FER PACIFIQUE-CANADIEN

Le système bénévole des pensions a été mis en vigueur le 1er janvier 1903. D'après ce système, la compagnie payait les pensions en entier.

Le plan contributif a pris effet le 1er janvier 1937 et il est administré par un comité de sept membres, — quatre officiers de la compagnie et trois présidents généraux des employés syndiqués.

Règlement no 8.— L'admissibilité des employés est conditionnée par leur entrée en service avant l'âge de 40 ans et par la continuité de ce service jusqu'à la retraite, conformément aux règlements; toutefois, sous réserve que les congés, la suspension, le congédiement suivi de la réintégration au cours de l'année, ou une mise à pied temporaire résultant de la diminution du personnel ne soient pas nécessairement considérés comme une solution de continuité du service.

Règlement no 11.— Contribution des employés: 3 p. 100; contribution des employeurs: le solde jusqu'à concurrence du coût total de la pension, incluant le service antérieur à 1 p. 100 pour chaque année de service établi sur le salaire moyen des dix années précédant la mise à la retraite.

Un tiers de la pension résultant d'un service subséquent au 1er janvier 1937 est payé à même le capital du fonds de pension; les deux autres tiers, résultant de tel service en plus de la pleine pension pour service antérieur, sont payés par la compagnie.

Règlement no 12.— Le fonds de fiducie est institué pour être placé et administré par la compagnie comme fiduciaire, les retraits s'effectuant en conformité avec les règlements.

Règlements nos 14 et 15.— L'âge normal de la retraite pour tous les employés est de 65 ans, mais les employés qui ont droit à une pension peuvent se retirer entre 60 et 65 ans, à la discrétion du comité, soit sur demande de l'employé lui-même ou sur recommandation du chef du service auquel appartient le dit employé. La retraite peut également être accordée avant l'âge de 60 ans, dans des circonstances particulières, le tout sujet à l'approbation du conseil d'administration de la compagnie.

Règlements nos 17 et 18.— Calcul de la pension: la période de service d'un contributeur est calculée d'après le nombre de mois pendant lesquels il a servi effectivement, douze de ces mois comptant comme le service d'une année, et la

pension est le pourcentage, représenté par le nombre d'années ainsi calculé, de la moyenne du salaire mensuel pour les derniers 120 mois de service, sujet à un minimum de \$30.00 par mois.

Règlement no 19.— Prestations du survivant — 50 p. 100 d'allocation réduite fondée sur la probabilité de vie de deux personnes. Le choix doit être fait six mois avant la limite d'âge de 65 ans ou, dans le cas de retraite prématurée, le pensionnaire doit vivre encore les six mois qui suivent la date de sa demande pour avoir droit à la prestation.

Aucune durée minimum de service n'est requise pour être admissible à la pension.

AMENDEMENTS AUX RÈGLEMENTS DE PENSION MIS EN VIGUEUR DEPUIS L'ÉTABLISSEMENT DU PLAN CONTRIBUTIF (1er JANVIER 1937)

Mis en vigueur sur l'initiative de la compagnie:

Règlement no 8 a).— Transferts entre les compagnies selon les considérations du paragraphe 5 de l'annexe à la Loi du National-Canadien et du Pacifique-Canadien (1939).

Règlement no 8 d).— Établissement de pensions pour les employés des associations ferroviaires, etc.

Règlement no 10 a).— Protection des années de service antérieur pour les employés mis à pied antérieurement à 1937 et retournant au travail le 31 décembre 1940 au plus tard.

Règlement no 10 a).— Autre clause conditionnelle relativement aux employés retournant au travail après le 31 décembre 1940.

Règlement no 11 c) et g).— Disposition des contributions non réclamées.

Règlement no 12 a).— Clause conditionnelle visant à relever la proportion des pensions payées à même le fonds de fiducie (contributions de la compagnie).

Règlement no 15.— Examens médicaux pour les employés retraités avant l'âge de 65 ans.

Règlement no 19.— Revision exigeant un avis de six mois avant la limite d'âge de 65 ans dans le cas d'option pour des pensions applicables aux survivants conjoints ou, lorsque la retraite a lieu prématurément, reconnaissance de ce privilège aux seuls pensionnaires dont la mort ne sera pas survenue pendant les six mois écoulés depuis la date de l'option.

Règlement no 30.— Règlement ajouté pour pourvoir au transfert entre les compagnies.

Règlement no 34.— Comprenant les pilotes et autres employés de lignes aériennes.

Demandes d'amendements faites par les représentants des employés:

Règlement no 11 g).— Autorisation de remettre les contributions, jusqu'au montant de \$1,000, aux successions des employés décédés lorsqu'il n'y a pas de représentants légaux de nommés.

Règlement no 14.— Clause conditionnelle relative aux pensions pour les employés renvoyés qui sont restés en service après l'âge de 65 ans.

Règlement no 18.— Augmentation de la pension minimum de \$25 à \$30 par mois.

Règlement no 20.— Droit de remise des parts de contribution inutilisées, jusqu'à concurrence de \$1,000, à la succession de l'employé défunt si, en l'absence de testament, une police de garantie est émise.

Règlement no 22.— Permission aux représentants d'employés en congé de contribuer au fonds de pension sur la base de l'emploi le plus rémunéré dans le territoire où il détient des droits d'ancienneté.

Dix règlements amendés à la demande de la compagnie et cinq règlements amendés à la demande des représentants des employés.

FONDS DE PENSION DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Grandes lignes du plan de pension

Le fonds de pension des chemins de fer Nationaux du Canada est administré par une commission de sept membres dont quatre officiers de la compagnie et trois dirigeants d'organismes ouvriers reconnus.

Les règlements concernant le fonds de pension sont le résultat de délibérations conjointes des représentants de la compagnie et du travail syndiqué.

L'âge normal de la retraite pour tous les employés est de 65 ans.

Les employés au service de la compagnie depuis le 1er janvier 1935, et qui sont âgés de moins de 45 ans, auront droit, à 65 ans, pourvu qu'ils demeurent continûment en service, à une pension de base de \$300 par année aux seuls frais de la compagnie.

Tout employé admis au service avant le 1er janvier 1935, alors qu'il n'avait pas encore 50 ans et, qui, à cette même date comptait plus de dix ans de services, a droit, à l'âge de 65 ans, pourvu qu'il ait été continûment à l'emploi de la compagnie, à une pension de service établie sur la proportion de 1 p. 100 de son salaire moyen le plus élevé depuis dix ans consécutifs multipliée par le nombre de ses années de services continus. Aucun employé n'a droit en même temps à une pension de base et à une pension de service.

En plus de ce qui précède, chaque employé a droit de contribuer à une pension de retraite à même son traitement, sous forme de contributions égales n'excédant pas au total 10 p. 100 du traitement annuel. A l'expiration des premiers dix ans de services continus d'un employé, la compagnie versera une somme égale aux contributions de l'employé jusqu'au maximum de 5 p. 100 du traitement annuel.

Le mode contributif du plan de pension n'est pas rigide et les employés ont droit de changer leurs taux de contribution le ou avant le 1er janvier de chaque année.

Les employés peuvent, en raison de circonstances spéciales, retirer leurs contributions, en tout ou en partie, avec les intérêts accumulés. Par ce retrait, l'employé perd le bénéfice des contributions à parts égales de la compagnie.

Si un employé décède avant d'avoir atteint l'âge de retraite, ses contributions, avec l'intérêt accru, sont remises à ses héritiers. Si le service d'un employé prend fin avant l'âge de retraite, ses contributions lui sont remises, avec les intérêts accumulés, mais il ne lui est payé aucuns intérêts sur les sommes qu'il a versées au fonds de pension pendant les dix premières années de service.

Lorsqu'il atteint l'âge de retraite, un employé a droit à la pension de base ou à la pension de service et à toute rente supplémentaire qu'il lui était loisible d'acheter de la compagnie avec le montant de ses contributions ajouté à celles de ladite compagnie, le tout avec intérêts accumulés et composés.

La forme de rente peut être comme suit, au choix de l'employé:

- (1) Vie entière.
- (2) Rente viagère garantie pour un nombre d'années déterminé.
- (3) Rente au conjoint et survivant.

Le plan de pension contient aussi des dispositions autorisant la mise à la retraite, à l'âge de 60 ans, des employés souffrant d'incapacité physique ou mentale et qui comptent vingt années de service, de même que la retraite volontaire, à de certaines conditions, des employés âgés de 60 ans et comptant 30 années de services continus. Il existe également une disposition en vertu de laquelle un employé âgé de 60 ans ou comptant plus de 35 années de services continus peut opter pour une rente avec garantie ou au conjoint survivant et payable lors de sa retraite. Si un tel choix est fait et que l'employé meure en service, la rente deviendra payable à sa veuve ou à ses héritiers, la date du décès en pareil cas étant considérée comme la date de la retraite.

La réglementation de la pension, telle qu'édictee par le bill no 24, se lit comme suit:

16. Les cas suivants ne devront pas nécessairement être considérés par le comité des pensions comme une interruption de l'emploi continu ou de la continuité du service:

- (1) Permission ou congé.
- (2) Période provisoire de mise en chômage par suite d'une diminution du personnel.
- (3) Suspension ou renvoi suivi de la réintégration ou du réengagement dans un délai d'un an avec l'approbation du chef de service.

Comme moyen d'établir s'il y a eu rupture de la continuité du service, le fait que l'employé a travaillé ailleurs pendant telle absence, qu'il s'agit de congé ou de suspension, de renvoi ou de mise en chômage, ce fait peut être pris en considération par le comité des pensions.

Les règlements pour le calcul du temps de service, règlements qui sont le supplément et le complément de ceux des pensions, indiquent très clairement que l'absence, sous forme de congé ou de mise en chômage provisoire à la suite d'une diminution de personnel, ne constitue pas une rupture de la continuité du service. Les mots "ne devront pas être considérés comme une rupture de service" sont sans signification en ce qui concerne les paragraphes (1) et (2).

Le TÉMOIN: Maintenant, dans toute entreprise industrielle, un plan de pension n'aura de succès que s'il est solide au point de vue actuariel, et si un plan est solide au point de vue actuariel cela dépend des prestations qui seront payées par rapport aux contributions versées. Les prestations du fonds du Pacifique-Canadien sont établies sur une pension calculée d'après la rémunération des dix dernières années. L'effet du bill no 24, qui est de donner crédit pour le service entier, vient en conflit avec ce principe parce que vous allez créditer un employé de tout son service, interrompu ou non. Au point de vue actuariel il n'est que logique d'agir de la sorte si, le temps venu de payer des prestations à l'employé, vous établissez ces prestations sur le salaire que ledit employé a touché pendant toute sa période de travail. Le plan du Pacifique-Canadien, en pratique, s'en est tenu au paiement de prestations établies sur le gain moyen des dix dernières

années, de façon que l'employé obtienne le plein avantage de ses promotions successives ou des services qu'il a rendus à la compagnie pendant sa carrière. Nous devrions aussi songer aux résultats à obtenir en favorisant l'homme dont le service n'est pas interrompu pour des raisons qui sont contraires ou contreviennent à la base même de son emploi plutôt que celui qui quitte le service apparemment pour améliorer sa situation et qui peut subséquemment rentrer dans le service.

Il n'y a qu'un autre point dont, à mon avis, il conviendrait de bien tenir compte, et c'est que les contributions de l'employé, en vertu du plan du Pacifique-Canadien, sont versées à un fonds de fiducie. Le fonds de fiducie est administré par un comité composé de trois représentants des groupes de travailleurs syndiqués et de quatre mandataires de la compagnie. Ces sommes sont versées au fonds de fiducie conformément à la fiducie créée par les règles et règlements du système de pensions. Si une législation doit porter atteinte aux droits individuels de chaque employé dans le fonds de fiducie, et ce serait le résultat d'une pareille législation, je crois que l'on devrait bien se rendre compte que la question de constitutionnalité est ici soulevée parce que cette législation touchera certainement à la propriété privée et aux droits civils de l'employé. En effet, l'homme qui a versé sa contribution au fonds de fiducie a agi avec l'assurance qu'il serait remboursé conformément aux règles et règlements. Si ces règles et règlements sont modifiés pour donner des prestations autres que celles convenues, ils influenceront inévitablement sur la situation individuelle de chaque employé par rapport aux contributions versées à ce fonds de fiducie.

J'ai aujourd'hui avec moi M. Curtis, le surintendant de notre fonds de pension. Il est ici pour répondre à toute question particulière que des membres désireraient lui poser au sujet de l'administration de notre système de pensions. Il sera heureux de répondre à ces questions.

Merci, monsieur le président.

Le PRÉSIDENT: Messieurs, vous avez entendu l'exposé de M. McNeill. Y a-t-il quelques questions ?

M. Timmins:

D. On laisse entendre que, si le système de pensions est modifié, la modification influera sur le fonds même. Je suppose que vous entendez par là que cette législation influera sur le fonds et portera atteinte aux détenteurs de pensions. Est-ce cela ? — R. Eh bien, il me semble que si vous avez 60,000 ou 70,000 employés qui versent des contributions à ce fonds de pension, un fonds de fiducie à même lequel ils savent qu'ils ont droit de recevoir certaines prestations à leur retraite, l'accès à ces bénéfices dépendant d'un plan qui a été bien formulé et que nous présumerons solide au point de vue actuariel; si d'autre part, 60,000 ou 70,000 employés, constituant un autre groupe, interrompent leur service pour quelque raison du genre qui a été mentionné, ce qui leur enlève le droit de tirer avantage du fonds de pension; si, enfin, par une législation, vous assurez les mêmes prestations au second groupe, vous imposez certainement une charge sur le fonds de pension lui-même, charge dont ne sauraient se désintéresser les employés qui n'ont pas interrompu leur service, puisqu'il faudrait payer ces prestations à même les sommes qui constituaient ce fonds.

D. Croyez-vous que cette nouvelle législation influera sur le fonds; croyez-vous qu'il en résulterait une situation telle qu'il faudrait effectuer un rajustement entre l'employeur et l'employé quant aux paiements qui ont été plus ou moins fixes jusqu'ici, compte tenu de la part que l'employeur aurait à verser ? — R. Je ne crois pas qu'il doive nécessairement s'ensuivre qu'un système de pensions qui paye aujourd'hui certaines prestations établies sur certaines conditions de service,

et à même lequel vous aurez à payer certaines prestations tant soit peu variables ou augmentées par suite de conditions différentes de service, je ne crois pas, dis-je, que ce système de pensions ait de plus fortes contributions à supporter que la charge additionnelle. Une charge particulière répartie sur une période de quelques années peut ne pas faire de différence mais si vous accumulez les charges par rapport à l'interruption du service, par rapport à quelque chose de plus, par rapport à quelque chose de plus encore, bientôt le fonds ne sera plus en état de supporter ces charges additionnelles.

M. Knowles:

D. Monsieur le président, puis-je poser à M. McNeill une ou deux questions? La première de toutes sera celle-ci: est-il bien certain que l'un et l'autre, nous parlons de l'avenir et non pas du passé, en autant que cette législation est concernée? — R. C'est entendu. Nous parlons de l'avenir.

D. Je m'explique. En vous écoutant, particulièrement lorsque vous avez fait allusion à la solidité actuarielle du plan, je me suis demandé si ce n'était pas le passé qui hantait votre esprit. Puis-je savoir de vous comment une interruption de service porterait atteinte à cette solidité actuarielle? Si je puis préciser davantage ma pensée, ce que vous avez dit m'amène presque à la conclusion que le présent plan de pension a été élaboré avec l'idée qu'il y aurait certaines interruptions de service auxquelles correspondraient certaines pertes de droits à la pension. Après tout, je ne crois pas que nous demandions par le projet de loi quelque chose qu'un homme n'a pas déjà gagné, si vous me comprenez bien. — R. Je crois vous comprendre.

D. Après tout, lorsque nous demandons la continuation des droits à la pension, nous ne demandons aucunement que des pensions soient payées à des employés qui ne les ont pas gagnées par leur service et en conformité avec les dispositions du plan. Comment cela bouleverserait-il la solidité actuarielle du dit plan? — R. Je crois que je comprends ce que vous avez à l'esprit, monsieur Knowles. Mais, à mon avis, le premier point du bill tel que préparé n'est pas du tout clair: en cas d'interruption de service, nous ignorons comment le mécanisme actuel résoudra exactement le cas. Mais, quand je parle des aspects actuariels du plan, je m'intéresse particulièrement à ce qui peut influer sur l'état actuariel. Je songe au principe. Si vous prenez un plan qui a été élaboré en vue de constituer, ce qui est le cas pour tout plan de pension, certaines prestations en retour de la perception de certains droits, la propre base de ce plan se trouve atteinte par ces considérations, le tout étant établi sur certaines conditions de service. De plus, lorsqu'il s'agit d'un plan semblable, l'admissibilité à la pension entre en ligne de compte. C'est l'ensemble de tous ces faits et de tous ces calculs qui vous donne votre plan de pension. Ce sont ces facteurs réunis qui vous donnent la base actuarielle de votre plan de pension et qui déterminent si, oui ou non, il est solide au point de vue actuariel. Lorsque vous prenez un plan de pension qui existe déjà et que vous décidez, par voie de législation, d'y introduire quelques autres conditions relatives au service ou à l'admissibilité ou aux prestations, vous bouleversez nécessairement la base sur laquelle le plan a été édifié. Un cas particulier peut être insuffisant pour la bouleverser, deux cas peuvent être insuffisants pour la bouleverser, mais lorsque vous en êtes rendu à trois, quatre ou cinq cas, — et je ne saurais dire où vous vous arrêterez éventuellement —, vous ne pouvez vous empêcher de porter atteinte à la base même du plan. Je ne vois pas comment vous éviteriez cela.

D. Eh bien, dans ce cas, laissez-moi vous poser encore une question. Supposons que vous partiez de ce point-ci et que durant les quarante prochaines années vous ne connaissiez aucune espèce de grève; en pareil cas, croyez-vous encore que le système reposera sur des bases solides, du point de vue actuariel? — R. Je dirai

qu'il reposera nécessairement sur des bases solides du point de vue actuariel, puisqu'il n'éprouvera aucune interruption de service durant les quarante prochaines années, et que c'est ce qu'il prévoit.

D. Alors, quel sera l'effet de cette disposition sur les paiements effectués par le fonds par suite d'interruption de service? — R. Je crois que nous devons étudier avec soin tout changement particulier qui touchera au principe actuariel qui est à la base d'un système de pension. Je n'ai aucune hésitation à exprimer mes vœux sur le principe en jeu.

D. Et c'est ce qui crée chez moi l'impression qu'en élaborant le présent système, on a prévu des interruptions de service et la perte de certains droits de pension, si le fonds de pension ne peut y pourvoir. Sinon, comment la solidité actuarielle du système s'en ressentirait-elle? — R. Non. Je crois que vous vous souviendrez que vous avez employé les mots "base actuarielle" plutôt que "solidité actuarielle". Et en faisant allusion à la base actuarielle du système voici ce à quoi je songeais: si un système de pension quelconque doit fonctionner selon les principes que nous désirons, il doit reposer sur certains faits actuariels. Je voudrais pouvoir expliquer ces facteurs mieux que je puis le faire. Ils sont assurément compliqués, mais du moment que vous modifiez les facteurs fondamentaux du système, vous modifiez nécessairement la base sur laquelle l'actuaire a déclaré que le système pourra fonctionner.

D. Je comprends très bien qu'en modifiant les facteurs qui assurent l'efficacité du système vous en modifiez la base, mais, d'après votre réponse à ma question, il me semble qu'une partie de la base actuarielle du système actuel repose sur certains facteurs dont quelques-uns supposent une interruption de service qui ira à l'encontre de certains règlements et occasionnera des pertes.— R. Oui, ou pour m'exprimer autrement, je crois que si votre actuaire examine un système et dit: "Votre fonds de pension doit verser des pensions dans certaines circonstances qu'il n'envisage pas présentement", il ne peut vous assurer qu'à la longue ce système pourra y parvenir sans recevoir de plus fortes contributions ou quelque chose de cette nature. Lorsque vous vous mettez à comparer des systèmes de pension, vous trouvez dans l'un d'eux certaines clauses qui semblent très avantageuses. En étudiant un autre système, vous constatez que ces clauses avantageuses n'y figurent pas, et vous vous dites peut-être que le second système supporte mal la comparaison avec l'autre, mais en général, et presque toujours, je crois, vous trouverez dans ce système une autre condition ou un autre facteur qui compense les avantages de l'autre. Vous devez étudier le système dans son ensemble; dès que vous en troublez le fonctionnement, je crois que vous vous créez des ennuis. J'ai réellement l'impression que les industries qui n'ont pas aujourd'hui de système de pension et qui songent peut-être à en établir, se hâteront moins de les mettre en vigueur si elles doivent se soumettre à une loi de ce genre. Quant aux systèmes qui existent déjà, je suis d'avis que vous allez voir qu'ils ne peuvent indéfiniment résister aux caprices des lois.

D. Je ne poursuivrai pas davantage cette discussion, mais je dirai seulement ceci: Il me semble que la base d'un système dont l'objet est d'assurer à ceux qui en tireront profit des avantages qui découleront en partie des pertes que subiront ceux qui ne remplissent pas les conditions formulées dans le système sur sa base actuarielle présente . . .

M. LOCKHART: Je me demande si M. Knowles ne voudrait pas se tourner un peu et parler de façon à se faire entendre.

M. KNOWLES: Je vous demande pardon.

M. Knowles:

D. M. McNeill a aussi expliqué que le système tel qu'élaboré prévoit le paiement d'une pension basée sur la moyenne du traitement durant les dix dernières années de service. Puis-je demander au témoin en quoi ce facteur s'en ressentirait-il si une interruption de service était couverte comme elle l'est dans le présent projet de loi ? Ne se basera-t-on pas encore, tel que votre système l'indique, sur les dix dernières années ? — R. Je crois que tout système, qui, à ma connaissance, verse des prestations basées sur la totalité du service, que ce service ait été continu ou non, verse une pension basée sur le traitement reçu durant la période entière du service. Notre système de pension attribue des prestations basées sur le traitement des dix dernières années de service. Je ne crois pas que vous puissiez trouver, sauf dans des cas exceptionnels, que la moyenne du traitement pour une période entière de service puisse supporter la moindre comparaison avec la moyenne du traitement reçu durant les dix dernières années de service.

D. Il ne s'agit pas de cela. Je reconnais que, sous certains rapports, c'est mieux ainsi. Voici mon autre question: en admettant votre théorie d'après laquelle le traitement des dix dernières années sert de base à la pension, en quoi la situation changera-t-elle si une interruption de service est protégée ? N'est-il pas encore vrai que la pension sera basée sur les dix dernières années, tel que stipulé dans vos règlements ? — R. Oui, ce que je soutiens, c'est que les prestations versées d'après les dix dernières années de service, ce qui forme une base favorable pour calculer votre pension, compensent les avantages des systèmes qui basent les prestations sur la période entière de votre service, qu'il soit continu ou non, prestations qui sont basées sur le traitement que vous recevez durant la période entière. Ils peuvent se comparer si on les envisage de cette façon, mais vous prenez un système quelconque et vous voulez y ajouter des prestations basées sur la période entière de service, qu'il soit continu ou non, et vous bouleversez immédiatement cette comparaison au détriment du système qui ne tient pas compte actuellement du genre de service interrompu que vous prévoyez dans votre bill. Je fais ces remarques à titre d'exemple pour montrer que vous ne pouvez choisir un système qui a été conçu dans son ensemble, et légiférer uniquement sur l'un de ses aspects. Peu m'importe quel soit cet aspect. Je ne parle pas des dispositions particulières du bill 24, mais je dis que si vous choisissez un système de pension qui a été conçu dans son ensemble et en touchez un seul ou deux aspects, vous vous exposez à troubler la base sur laquelle ce système a été élaboré.

D. Puis-je m'exprimer ainsi: prenez le cas de deux employés, dont l'un a 25 ans de service, et l'autre, 35 ans de service. Je cite ces chiffres parce que je suppose que tous deux ont commencé à l'âge de 40 ans et peuvent se retirer à l'âge de 65 ans. Ils ne recevront pas la même pension parce que l'un d'eux aura plus d'années de service et aura droit à un montant plus élevé. Est-ce exact ? — R. S'ils reçoivent la même rémunération au cours des dix dernières années, il en sera ainsi. L'un recevra une pension basée sur 35 ans de service, et l'autre, sur 25 ans de service.

D. Supposons que l'un d'eux ait une interruption de service. Peu importe lequel. Prenons celui qui a 35 ans de service et disons qu'il a une interruption de service, mais retourne au travail. Voudriez-vous expliquer la différence que peut faire la présente disposition, à vos yeux ? Ne reste-t-il pas vrai que la personne qui a 35 ans de service recevra une pension basée sur la totalité de son service de 35 ans ? — R. J'ignore au juste comment votre bill peut être . . .

D. Basée sur les dix ans, je vous demande pardon. Il recevra une pension basée sur les dix dernières années ? — R. Je ne comprends pas très bien.

D. Vous semblez croire que mon bill prévoit quelque chose de différent de ce que vous possédez déjà, parce qu'il base la pension sur la durée totale du service

plutôt que sur les dix dernières années. Je soutiens que tout ce que le présent bill prévoit, c'est que l'employé qui a 35 ans de service puisse avoir droit à sa pension, et ses droits à la pension supposent que sa pension doit être basée, sur ses dix dernières années de service.— R. Même s'il a subi une interruption de service.

D. Oui.— R. Je crains bien ne pouvoir souscrire à ce principe.

D. J'ai deux autres questions à poser. Voudriez-vous expliquer la différence entre le cas d'un employé qui subit une interruption de service par suite d'une suspension ou d'une grève et le cas de l'homme que vous avez décrit, c'est-à-dire de celui qui se retire du service volontairement pour améliorer sa situation et qui y retourne plus tard. Je présume qu'à vos yeux ce dernier, qui se retire du service volontairement et y retourne plus tard, aurait le droit, s'il est encore âgé de moins de 40 ans, de participer au système. En quoi ces deux cas influeraient-ils différemment sur la solidité actuarielle du système? — R. Telle est l'une des conséquences que j'appréhende du bill. A l'heure actuelle, l'homme qui se retire volontairement du service, puis y retourne, ne peut invoquer son service antérieur. Je ne vois pas pourquoi il en aurait le droit. Il s'est retiré volontairement en vue probablement d'améliorer sa situation, pour des raisons personnelles. Il peut fort bien reprendre éventuellement son emploi et il ne peut se prévaloir, pour sa pension, de la période qui a précédé l'interruption de son service. Mais dans le bill vous proposez de donner à l'homme dont l'interruption de service est attribuable à une grève le droit de reprendre son emploi et de se prévaloir de la totalité de son service tant avant qu'après cette interruption de service.

D. D'après vos explications précédentes, je croyais que vous accordiez ce droit à l'homme qui se retire volontairement? — R. Il n'a pas actuellement ce droit et il n'y a pas de raison qu'il l'ait. Je ne vois pas pourquoi il y aurait lieu de faire une distinction dans son cas, comme le propose un pareil bill.

D. Nous pourrions approfondir cette question. La raison de son départ serait un peu différente de la raison de l'interruption de service dans l'autre cas. Vous avez parlé des placements que les hommes auraient dans le fonds de fiducie comme d'une question qui touche à la propriété et aux droits civils. Cela a l'air d'une discussion . . .

Le VICE-PRÉSIDENT: Ne vaudrait-il pas mieux obtenir une opinion juridique sur cette question?

M. KNOWLES: Cela a l'air d'une discussion que nous avons poursuivie ici au point d'en avoir la nausée.

M. Knowles:

D. Vous êtes au courant, n'est-ce pas, du récent amendement à la Loi du National-Canadien et du Pacifique-Canadien, qui fait ressortir les salaires et les heures de travail des employés de chemin de fer et d'autres choses à la juridiction fédérale? — R. Je suis au courant.

M. McIvor:

D. J'ignore si ma question est conforme au règlement ou si elle recevra une réponse, mais je crois que c'est le bon moment de la poser. Ne pensez-vous pas qu'il serait sage d'écarter ces deux systèmes de pension du Pacifique-Canadien et des chemins de fer Nationaux du Canada et d'en établir sur une base de contributions, de façon à faire disparaître une criante injustice à l'égard de certains employés; j'en connais un, entre autres, qui a 32 ans de service et qui n'a pas de pension. Mieux vaut ne pas avoir de pension du tout que d'avoir un tel régime.— R. J'ignore ce que vous voulez dire en demandant de les mettre sur une base de contributions. Ils sont actuellement sur une base de contributions.

D. Comment se fait-il qu'un homme qui compte 32 ans de service, qui cesse de travailler deux mois avant d'avoir sa pension, ne reçoit rien ? Vous ne direz pas que cela est juste.— R. Je ne connais pas ce cas particulier, mais je puis vous dire ceci : en 1937, lorsque le Pacifique-Canadien a établi son système sur une base de contributions, tous les employés du service eurent le choix de participer ou non au système sur cette base. Ils avaient le choix, et je sais que tous ne s'en sont pas prévalu.

D. Je peux vous citer le cas d'un homme de Fort-William qui n'avait plus que deux mois de service à faire et qui ne reçoit rien. Évidemment, il était irrité, et moi-même, je n'étais pas bien content.— R. Je ne connais pas les détails de cette affaire. Je ne pourrais même pas essayer de l'expliquer.

D. Je serai heureux d'en fournir les détails. Je connais un conducteur des chemins de fer Nationaux du Canada qui comptait plus de 32 ans de service et qui a obtenu une pension par compassion, grâce à l'intervention du président des chemins de fer Nationaux du Canada. Je ne vois pas pourquoi il a fallu que cet homme obtienne une pension par compassion. Je suis d'avis qu'il devrait recevoir une pension au moins égale à la pension de vieillesse, \$40 par mois.— R. Il serait difficile de répondre à la question sans connaître les faits de chacun de ces cas.

M. Lockhart:

D. Je veux poser une ou deux questions. L'affaire me paraît un peu plus claire après avoir entendu tous les commentaires de M. Knowles et du témoin. Pour tout résumer en quelques mots, je comprends que votre système primitif comportait une contribution continue de la part de l'employé.— R. Je ne dirai pas que c'était notre système primitif, il est vrai qu'antérieurement à 1937, les employés recevaient des allocations de retraite virtuellement aux mêmes conditions qu'aujourd'hui, mais la compagnie en assumait tout le fardeau et l'employé n'y contribuait aucunement. En 1937, le fardeau était devenu tellement lourd que nous avons élaboré, de concert avec les dirigeants de l'organisation syndicale, un système de pension à base de contributions. Tel est le système actuel qui exige de l'employé une contribution de 3 p. 100. Je pourrais dire, sous ce rapport, afin de vous donner un tableau complet . . .

D. Je reconnais parfaitement cela.

Le VICE-PRÉSIDENT: Laissez-le finir. Qu'alliez-vous dire ?

Le TÉMOIN: Si j'ai fourni à M. Lockhart tous les renseignements dont il a besoin à ce sujet . . .

M. LOCKHART: Je crois que oui.

M. Lockhart:

D. S'il y a eu une interruption de service antérieurement à 1937, est-ce que cela veut dire que votre compagnie n'a pas versé de contributions dans le cas d'un employé en particulier, s'il n'a pas travaillé pour une raison quelconque ? — R. Tout dépend de la cause de l'interruption de service.

D. Dans la plupart des cas, peut-on dire que vous n'avez pas versé de contributions à son crédit ? — R. Non, non, je ne dirais pas dans la plupart des cas.

D. Lorsqu'un homme s'est retiré de son plein gré ? — R. Si un homme s'est retiré de son plein gré, il a cessé de travailler pour la compagnie.

D. Supposons que par suite d'un différend du travail, un employé se soit trouvé sans travail, les contributions ont-elles continué d'aller à la caisse ? — R. Les contributions de la compagnie ?

D. Oui ? — R. Il n'y eut jamais de caisse et il n'y eut jamais de contributions. Les recettes courantes alimentaient le fonds.

M. KNOWLES: C'est comme le fonds du revenu consolidé du gouvernement fédéral.

M. Lockhart:

D. D'après le système primitif, le principe à la base du fonds de pension était que les employés devaient être en service continu ? — R. Parfaitement.

D. Ainsi, le défaut de versements pour quelque cause que ce soit constitue la raison principale qui vous fait dire maintenant que le fonds s'en ressentirait au point, si cette situation s'aggravait, que vous vous verriez probablement dans l'incapacité de verser la contribution qui est à la base des prestations prévues ? Est-ce cela ? — R. Je ne veux pas laisser l'impression qu'un seul cas prévu dans le présent bill contribuerait, si vous aimez, à rendre le fonds insolvable. Je doute qu'un seul cas produise ce résultat. Je dis simplement que dès que vous commencez à troubler le fonctionnement du système existant, vous finirez pas empêcher le fonds de fonctionner.

D. S'il se produit une série d'interruptions, elles continuent de s'accumuler. C'est pourquoi, en 1937, vous avez apporté ce correctif ? — R. Oh, non.

LE VICE-PRÉSIDENT: Il a dit que c'était à cause du coût.

LE TÉMOIN: Jusqu'à 1937, la compagnie assumait, à même ses recettes, le coût entier des pensions qu'elle payait aux employés qui atteignaient l'âge de la retraite. Le coût commençait à devenir exorbitant. En 1937, on a décidé que les employés devaient eux-mêmes contribuer au fonds de pension s'ils devaient continuer de recevoir, à l'âge de 65 ans, une pension comparable à celle qu'ils recevaient. Ils devaient verser quelque contribution, assumer une partie du coût de cette pension. Par conséquent, en 1937, nous avons établi notre système actuel de pension à base de contributions, en créant un fonds de fiducie. Le présent comité composé de représentants des employés et de la compagnie administre le fonds actuel.

M. Lockhart:

D. Antérieurement à 1937, on ne recueillait aucune contribution ? — R. Aucune.

D. Les pensions provenaient exclusivement des recettes courantes ? — R. C'est exactement cela, monsieur.

M. MacInnis:

D. Relativement au premier système de pension, fut-il jamais question de le considérer comme faisant partie des salaires des employés ? — R. Voulez-vous dire: avant qu'il ne devienne le système actuel à base de contributions ?

D. Oui ? — R. Vous m'avez posé une question, mais je ne puis vous dire à quel mobile obéissait alors la compagnie. En toute sincérité, je crois que la compagnie, en décidant de verser une pension à ses employés à la retraite, a voulu le faire sur une base où, si vous aimez mieux, voulait reconnaître de longs et loyaux services. La compagnie avait probablement davantage à le faire. Elle contribuait ainsi à maintenir et à conserver ce genre de services.

D. Si un employé se retire aujourd'hui, lui rembourse-t-on ses contributions ? — R. Oui.

Le président:

D. Avec intérêts ? — R. Sans intérêts.

M. MacInnis:

D. Si un employé est congédié pour une raison valable, est-il remboursé ? — R. S'il reprend ses fonctions, moins d'un an après son renvoi, le comité peut, à discrétion, décider que ce renvoi ne lésera pas ses droits à la pension.

D. Mais s'il est congédié pour une raison valable, recouvre-t-il les versements qu'il a faits au fonds ?

M. CURTIS: Il recouvre ses contributions, mais s'il reprend ses fonctions, il peut rembourser ces montants au fonds et on tient compte de ses années de service.

M. Knowles:

D. Il n'y a aucun doute qu'un employé congédié pourra recouvrer ses contributions ? — R. Si son service prend fin pour une raison quelconque, on lui rembourse ses contributions.

M. MacInnis:

D. Je voulais savoir si la solidité actuarielle du fonds repose sur le fait que certains employés y feront des contributions en espèces et ne pourront les retirer ? — R. Non, mais je dirai ceci: le principe à la base du système, c'est que lorsque leur service prend fin ils reçoivent le remboursement de leurs contributions sans intérêts, parce que les actuaires ont calculé que la seule façon de maintenir un fonds qui puisse verser les prestations prévues est de restituer les contributions des employés qui quittent leur emploi, mais ils ne reçoivent pas ce remboursement avec les intérêts.

L'hon. M. Mitchell:

D. Lors de l'établissement de ce nouveau système, en 1937, la compagnie a-t-elle versé une somme globale ?

M. CURTIS: Non, monsieur.

Le TÉMOIN: Pour mieux expliquer l'affaire, puis-je dire que le changement s'est produit en 1937. Il existe encore un grand nombre d'employés dont le service remonte avant 1937 et, par conséquent, à une époque où ils n'avaient pas encore commencé à verser des contributions à ce fonds. A leur retraite, ces employés reçoivent leur pension régulière, mais une proportion seulement du coût de cette pension attribuable à leurs années de service antérieurement à 1937 provient de ce fonds de fiducie. La compagnie paye le reste.

M. Knowles:

D. Cela impliquerait qu'antérieurement à 1937 l'employé avait un droit acquis ? — R. Je ne dirais pas cela, non.

Le PRÉSIDENT: Avez-vous d'autres questions à poser, messieurs ?

M. Timmins:

D. Vous avez dit, il y a quelques instants, que trois employés de la compagnie faisaient partie de ce comité du fonds de pension ? — R. Du comité des pensions. Il y a quatre représentants de la compagnie et trois employés.

D. Ces trois employés ont-ils présenté à la compagnie quelques requêtes ou recommandations comme celles que nous trouvons dans le bill, en vue de modifier la loi ou le système ? — R. Sous quel rapport ?

D. En vue de la présente mise au point ? — R. Je l'ignore. Je suis certain qu'il y a un échange continu de vues entre les représentants des employés et ceux de la compagnie. J'ignore sur quoi il porte.

D. Quant aux syndicats ouvriers qui sont les agents négociateurs des employés, pouvez-vous me dire si, oui ou non, ces agents négociateurs ont demandé des mises au point comme celles dont nous sommes saisis ?

Le PRÉSIDENT: Ils sont ici ce matin et rendront témoignage dans quelques instants.

M. Merritt:

D. Si je comprends bien, vous dites que lorsqu'un employé est en chômage durant une certaine période, il ne peut se prévaloir de son service antérieur lorsqu'il reprend son emploi ? — R. Dans certaines circonstances, c'est le cas. S'il est mis à pied, son service antérieur est porté à son crédit. S'il se retire de son plein gré, il n'y a pas droit.

D. Ainsi, s'il est mis en chômage pour cause de maladie, par exemple, il conserve tous ses avantages ? — R. Oh, oui.

M. KNOWLES: C'est-à-dire qu'on peut lui accorder ces avantages en vertu de la règle 8-A. Nous avons discuté le même point l'autre jour, lorsque les représentants des chemins de fer Nationaux étaient ici. Cela ne se produit pas automatiquement.

Le PRÉSIDENT: Le comité a toute latitude.

M. Merritt:

D. Ainsi, lorsqu'il est mis en chômage pour cause de maladie, il pourrait être déchu de ses droits basés sur son service antérieur ? — R. Je suppose qu'en théorie il pourrait les perdre. Je ne connais aucun cas où il les a perdus.

D. Que signifie ce membre de phrase dans le bill: "une période provisoire de mise en chômage par suite d'une diminution de personnel" ? En quoi cela vise-t-il les employés actuels ? — R. En réalité, il ne perd pas son emploi. C'est encore un cas qui est laissé à la discrétion du comité.

D. En réalité ? — R. En réalité, il ne perd pas son emploi.

D. De sorte qu'en réalité cette période provisoire de mise en chômage par suite d'une diminution de personnel est un cas exceptionnel dans le bill, ou croyez-vous que vous devriez maintenir le droit d'user de discrétion ? — R. Nous croyons que lorsque les représentants des employés et de la compagnie administrent un système de pension, il vaut mieux laisser cela à leur discrétion. Vous ne savez pas quel cas spécifique vous pouvez rencontrer. Je ne connais pas de cas où cette discrétion ait été exercée au détriment des employés. Les systèmes de pension conçus de concert par les employés et la direction valent beaucoup mieux que des systèmes de pension bouleversés ou imposés par des lois.

D. Je suis certainement d'accord avec vous sur ce point, mais étant donné que le présent bill est maintenant devant nous, nous devons en examiner la valeur intrinsèque ? — R. Je comprends parfaitement cela. Après tout, vous en examinez la valeur intrinsèque.

D. Y a-t-il d'autres éléments du bill qui s'appliquent effectivement ou virtuellement dans le moment, bien qu'ils n'aient pas reçu de sanction législative ? — R. Je ne tiens guère à examiner le bill et à dire qu'au sens où le bill l'entend le système offre les mêmes conditions, parce qu'il est difficile, à mon avis, de connaître toute la portée du bill.

D. Quelle est la pratique courante à l'égard de l'employé qui est en congé, ce qui est une expression qui suppose, à mes yeux, que l'employeur et l'employé ont convenu qu'il pourrait s'absenter pendant une certaine période ? — R. S'il est en congé, la direction suppose que lorsqu'elle aura besoin de lui et le convoquera, il reprendra son service. En le faisant, son service antérieur est porté à son crédit pour les fins de la pension. S'il ne reprend pas son service après avoir été convoqué, il n'est plus en congé.

M. KNOWLES: Je regrette de vous interrompre continuellement, mais je crois qu'il faudrait stipuler qu'à son retour, à la demande de la compagnie, son service antérieur pourra être porté à son crédit.

Le TÉMOIN: Elle peut le faire porter à son crédit, et, comme question de fait, c'est ce qui arrive.

M. Merritt:

D. Quelle est la pratique courante dans le cas de suspension ? — R. C'est un cas qui tombe sous la clause discrétionnaire. Si la réintégration a eu lieu dans l'espace d'un an et que son service antérieur est irréprochable, le cas relève de la même clause discrétionnaire dont nous avons parlé.

D. La période d'un an est là pour des raisons actuarielles ou arbitraires ou autres ? — R. Je ne saurais vous le dire. Je crois que cette clause a de très grands avantages, dans la pratique. Elle permet de régler le cas de l'employé avant l'expiration d'une année.

D. Dans le cas d'un renvoi suivi d'une réintégration, quelle est la pratique courante ? — R. Si la réintégration a lieu dans l'espace d'un an, il reçoit crédit pour son service antérieur.

D. C'est comme dans le cas d'une suspension ou d'une mise en chômage. Un autre élément du bill, mais que le système ne prévoit pas, a trait aux lock-outs et aux grèves. Mais vous êtes à l'abri de ces ennuis ? — R. Vous pénétrez sur un terrain bien dangereux lorsque vous en arrivez là. Il existe une foule de questions, si vous tenez réellement à les déterrer. S'agit-il de grèves légales, de grèves illégales ? Qu'est-ce qu'une grève légale ?

D. Avez-vous eu, dans la pratique, connaissance de ce qui arrive au système de pension par suite d'une grève ? — R. Oui, M. Knowles vous l'a probablement dit plusieurs fois.

D. Je crains que je n'étais pas ici l'autre jour ? — R. Certains de nos employés qui s'étaient mis en grève sont retournés au travail, et ont été repris en qualité de nouveaux employés.

D. De sorte qu'ils n'ont jamais eu à leur crédit leur service antérieur ?

M. MacInnis:

D. M. Merritt a soulevé la question des suspensions. Une suspension n'est pas considérée comme une interruption de service, c'est une mesure disciplinaire ? — R. L'employé fait encore partie du service, mais il est suspendu; tel est le sens de l'expression.

M. Adamson:

D. Je voudrais poser au témoin une question concernant les employés qui trouvent la mort dans l'exercice de leurs fonctions. Je veux attirer son attention sur un cas, un peu plus tard. Quel est le système de pension à l'égard des employés qui trouvent la mort dans des accidents dont ils ne sont pas la cause, qui succombent à un accident ? — R. Il y a remboursement de la contribution, monsieur Adamson.

D. Mais s'ils trouvent la mort durant leur service, la compagnie accorde-t-elle une allocation à la veuve ? — R. Si vous vous confinez à ce qui regarde la pension et que l'employé n'a pas encore atteint l'âge de la retraite, il s'agit d'une cessation de service et il y a remboursement des contributions. Si vous voulez parler des autres conséquences de la mort d'un employé par accident, elles tombent sous le coup de la Loi des accidents du travail.

D. Dans le cas d'un serre-freins qui avait 23 ans de service, sa veuve reçoit une allocation, selon une déclaration que je possède, de \$45 par mois ? — R. Cette allocation doit provenir de la Commission des accidents du travail.

D. Elle ne vient pas de la compagnie de chemin de fer du tout ? — R. C'est-à-dire qu'elle ne vient pas de la pension ; c'est une compensation en vertu de la Loi des accidents du travail.

L'hon. M. CHEVRIER: Est-ce un cas d'Ontario ?

M. ADAMSON: C'est un cas d'Ontario. La veuve laisse entendre qu'elle reçoit cette somme de la compagnie.

Le TÉMOIN: La compagnie verse un montant au fonds de compensation pour accidents du travail, mais c'est une allocation de la Commission des accidents du travail.

L'hon. M. MITCHELL: Les chemins de fer tombent sous le coup de l'annexe 2. L'annexe 1 a trait à l'industrie en général, et l'annexe 2, aux chemins de fer.

Le TÉMOIN: Nous sommes ce qu'on appelle des assureurs autonomes.

L'hon. M. MITCHELL: La Commission des accidents du travail fixe le taux d'indemnisation et la compagnie verse le montant établi.

Le VICE-PRÉSIDENT: Avez-vous fini, monsieur Adamson ?

M. ADAMSON: Oui.

M. Knowles:

D. Tout d'abord, puis-je demander à M. McNeill, à la suite de quelques autres questions, si les sommaires des systèmes de pension déposés et consignés au dossier renferment des états financiers sur le montant total des contributions des employés et de la compagnie ? — R. Non, ils n'en renferment pas.

D. Peut-on les consulter en tant que document public ? — R. Non, ce ne sont pas des documents publics, mais je crois que si vous désirez quelque renseignement que nous puissions obtenir, nous l'obtiendrons. Comme vous le savez, lorsque vous commencez à poser des questions sur des chiffres relatifs à un système de pension, il n'y a plus de limites, vu les différentes formes que prennent ces chiffres. Si vous désirez un renseignement spécifique, nous vous le fournirons.

D. Un autre point seulement sous forme de question en vue d'éclaircir un sujet qui a été discuté par M. Merritt et M. McNeill. N'est-il pas vrai que la réserve qui apparaît dans le bill 24 répète presque mot pour mot l'alinéa a) de la

règle 8 de vos règlements de pension, qu'il n'y a que trois changements. D'abord, relativement aux absences attribuables à certaines causes que mentionne déjà l'alinéa a) de la règle 8, tels une permission ou congé, une suspension, un renvoi ou une période provisoire de mise en chômage par suite d'une diminution de personnel, la réserve ne considère pas arbitrairement ces absences comme une interruption de service. A l'heure actuelle, c'est une affaire de discrétion, mais le présent bill réglerait la question. En deuxième lieu, il remplace les mots "renvoi suivi d'une réintégration dans la période d'un an" par les mots "renvoi suivi d'une réintégration", et elle ajoute "une absence attribuable à un différend industriel, une grève ou un lock-out". Voilà les trois changements qu'il faudra apporter à l'alinéa a) de la règle 8, si le présent bill entre en vigueur? — R. Ce sont assurément des changements qui touchent au texte, mais il n'est pas aussi simple que cela d'exprimer les changements qui s'ensuivront dans la réalité.

Le VICE-PRÉSIDENT: Eh bien, continuons, y a-t-il d'autres questions?

Puis-je vous demander ceci, monsieur McNeill? Admettons que la clause dise: "Toutefois, dans l'administration de tout système de retraite ou de pension, une permission ou congé attribuable à un différend industriel, une grève ou un lock-out ne doit pas priver un employé de chemin de fer des droits à la retraite ou pension ni des prestations auxquels il serait admis autrement" — en supposant que nous vous laissons toute latitude, — et que nous ajoutions seulement les mots "grève illégale ou lock-out illégal", quel effet pourrait avoir pareille réserve sur votre système de pension?

Le TÉMOIN: Eh bien, monsieur le président, c'est une question plutôt difficile que vous me posez, parce que tout en admettant franchement que ce serait là une grande amélioration, je ne saurais vous dire quelle serait l'attitude de la compagnie à cet égard.

Le VICE-PRÉSIDENT: Très bien, c'est tout; je vous remercie.

Maintenant, nous entendrons M. Mills, de la raison sociale Kingsmill, Mills, Price et Fleming, avocats, de Toronto, Ontario.

M. S.-S. Mills, K.C., représentant de la New York Central Railway Co., est appelé:

Le TÉMOIN: Monsieur le président et messieurs, je vous remercie du privilège qui m'est accordé de comparaître devant vous. L'avis du secrétaire du Comité n'est pas arrivé tout à fait à temps et, à cause du jour férié aux Etats-Unis, je suis venu ici appuyer les deux lettres qui ont été adressées au ministre et qui, je crois, ont été lues et consignées au compte rendu.

L'hon. M. CHEVRIER: Je n'ai lu qu'une lettre.

Le TÉMOIN: Le New York Central est le locataire de la Canada Southern Railway Company qui a une ligne qui va de Détroit à la rivière Niagara. Le Canada Southern Railway a accordé un bail de 999 ans au Michigan Central, lequel, à son tour, sous-loue la ligne au New York Central pour une période de 99 ans. La ligne canadienne fait par conséquent partie du réseau du New York Central. Ce réseau a 50,000 hommes à son emploi dont quelque 3,000 au Canada qui ont un rang inférieur à celui de chef d'équipe, et il y en a peut-être 400 ou 500 qui ont un rang supérieur. Il y a quelques années, le Michigan Central a établi un système volontaire de pension que le New York Central a maintenu, après avoir loué la ligne. Puis, il y a une vingtaine d'années, le gouvernement des États-Unis a édicté une loi, *Railroad Retirement Act*, qui s'applique à tous les cheminots américains, où qu'ils travaillent. De sorte que les 3,500 employés au Canada ont

retiré les avantages que leur donne le *Railroad Retirement Act* des États-Unis. Cette loi protège les employés qui reçoivent un traitement de moins de \$300 par mois et ils se retirent à l'âge de 65 ans, après quoi ils reçoivent tous les mois leur chèque des États-Unis. Il n'existait pas de système de pension à l'égard de ceux qui recevaient plus que \$300 par mois et le New York Central a maintenu volontairement et bénévolement son système supplémentaire de pension auquel il ajoute l'allocation fédérale de retraite accordée aux employés qui comptent au moins 20 ans de service continu. Au mois de novembre 1946, les États-Unis adoptèrent un système de retraite et créèrent un fonds de contributions en faveur des salariés, employés ou officiers, et ce système s'applique à tous les 50,000 ou 60,000 employés. L'employé a le choix d'y participer ou non. La Loi canadienne de l'impôt sur le revenu reconnaîtra ce système de pension et plusieurs centaines d'employés canadiens en retireront les avantages. Ce sont là les trois systèmes de pension existants, dont l'un est un statut fédéral. La compagnie de chemin de fer redoute fort le projet de bill de M. Knowles, car il n'y a aucun doute qu'elle ne saurait avoir un système de pension à l'égard de ses employés demeurant dans l'État de l'Ohio ou de New-York, et un autre système à l'égard de ceux qui vivent en Ontario. On ne peut adopter et appliquer à tous les employés qu'un seul système de pension. Maintenant, M. Kelly dira avec moi que, lors de la création de l'assurance-chômage, le New York Central et d'autres compagnies de chemin de fer qui avaient des lignes au Canada assurèrent le gouvernement du Canada que leurs employés bénéficiaient des dispositions des lois en vigueur aux États-Unis. En conséquence, on a modifié la Loi de façon à exclure les chemins de fer américains de son application. Or, je vais vous demander d'étudier la question de savoir si l'on a l'intention d'appliquer le présent projet de loi aux chemins de fer américains qui ont des lignes au Canada en vertu d'un bail ou d'un droit de circulation. J'entretiens moi-même des doutes sur l'application de l'article 121 à ces chemins de fer. En lisant les articles 72 et suivants jusqu'à l'article 149, vous y trouverez une foule de dispositions. Vous y verrez qu'il y est question du conseil d'administration qu'il faut nommer, des droits des actionnaires, des pouvoirs de convocation, et de la façon de déclarer les dividendes. Puis nous arrivons à l'article 122 où il est question du pouvoir des administrateurs d'établir, de temps en temps, des règlements non incompatibles avec la loi. Puis l'alinéa *c*) couvre la mise à la retraite des employés.

Le VICE-PRÉSIDENT: Juste un moment. Monsieur Knowles, croyez-vous que nous pouvons, au moyen d'une loi, viser ce chemin de fer? Y avez-vous un peu pensé?

M. KNOWLES: Comme question de fait, je m'applique encore à suivre le raisonnement du témoin et je préférerais exprimer mon opinion plus tard.

Le VICE-PRÉSIDENT: Très bien.

Le TÉMOIN: La présente modification se trouve dans l'alinéa *c*) de l'article 122. Je soutiens que le New York Central n'est pas tenu de s'occuper de la présente Loi des chemins de fer pour permettre à ses administrateurs d'établir ses systèmes de pension. Il le fait en vertu des droits que lui confère sa charte et en vertu des lois de l'État où il est constitué en corporation. Il est évident qu'on n'a jamais voulu appliquer les présents articles à d'autres compagnies que celles qui sont constituées en corporation au Canada. Certes, le Canada Southern est constitué en corporation au Canada, mais il a loué ses droits de circulation, sa ligne, au New York Central. La personne juridique du Canada Southern continue d'exister, elle présente des rapports, fait des déclarations de revenu, mais ne fait pas circuler de trains. Si vous avez le moindre doute, je suggérerais que le Comité demande l'avis d'un avocat pour savoir si l'article 122 s'applique à nous. Maintenant, je propose de déposer, pour la gouverne du Comité, des copies des systèmes de pension qui ne relèvent pas du statut fédéral. Je ne suis pas prêt à répondre

aux questions. J'espérais que M. Horning, de New-York, viendrait répondre aux questions qu'on aurait pu poser, mais pour les raisons énoncées déjà, il n'a pu venir. Évidemment, si l'on propose ou si l'on a l'intention d'appliquer le présent bill au New York Central, il devrait alors s'appliquer au Père Marquette ou au Great Northern, et il nous faudra examiner la question de savoir s'il nous sera permis d'étendre l'application de nos systèmes de pension au Canada. Je déposerai tout d'abord le plan volontaire de pension auquel la compagnie de chemin de fer contribue de ses propres deniers.

Le VICE-PRÉSIDENT: Ce document sera publié en appendice.

Le TÉMOIN: Je déposerai aussi une copie, sous forme de brochure, du projet de système de retraite basé sur un fonds de contribution et qu'on a l'intention, comme je l'ai dit, de faire reconnaître par la Loi de l'impôt sur le revenu.

Le VICE-PRÉSIDENT: Est-ce tout, monsieur Mills ?

Le TÉMOIN: C'est tout.

Le VICE-PRÉSIDENT: A-t-on des questions à poser à M. Mills ?

M. TIMMINS: Ce que vous dites, monsieur Mills, c'est que vous avez une loi privée qu'aucune loi générale ne peut modifier.

Le TÉMOIN: Non, je dis que nous sommes constitués en corporation dans les États-Unis d'Amérique. Le New York Central y a sa charte. Ses administrateurs sont à New-York; ses actionnaires sont aux États-Unis, et il n'a pas à s'occuper d'aucune façon de la Loi des chemins de fer pour diriger ses affaires. Ce n'est qu'en ce qui concerne l'exploitation des lignes que nous devons nous conformer aux dispositions de la Loi des chemins de fer. Lorsqu'il s'agit d'actionnaires et d'administrateurs, de vérificateurs et ainsi de suite, je dis que la présente Loi ne doit pas s'étendre à nous et je suggère qu'on obtienne une opinion.

M. KNOWLES: A mon avis, il ressort clairement de ce que M. Mills a dit qu'elle ne s'applique pas.

Le VICE-PRÉSIDENT: M. Kelly a un bref exposé à présenter au nom du Comité législatif mixte fédéral, Fraternités des cheminots.

M. A. J. Kelly, président du Comité législatif mixte fédéral des cheminots, est appelé:

Le TÉMOIN: Monsieur le président, et messieurs les membres du Comité, dès mes premières paroles, je devrais peut-être appuyer ce que le précédent témoin a dit. Je crois que, comme il l'a dit, le *Railroad Retirement Act* des États-Unis et les lois de même nature couvrent entièrement la situation à l'égard des pensions, de l'embauchage, de l'assurance et tout ce qui concerne les cheminots américains employés chez vous par des compagnies de chemin de fer américaines qui ont de très petits réseaux au Canada. Cet ensemble de lois s'applique à tout le personnel et nous vous exposons qu'il semble raisonnable et opportun que toute modification comme celles qu'on vous propose ne devrait pas déranger la règle que suivent, depuis quelques années, les employés des chemins de fer américains qui ont des lignes au Canada.

L'hon. M. CHEVRIER: Vous vous rappelerez que nous avons suivi la même règle au sujet des salaires; nous avons adopté une ordonnance exemptant ces lignes du contrôle des salaires.

Le TÉMOIN: C'est la vérité. Et vous vous souviendrez que lorsque la Loi de l'assurance-chômage entra en vigueur, étant donné qu'il existait déjà une Loi à

l'égard de ces hommes, qui leur reconnaissait certains droits acquis, nous avons suggéré que les lois canadiennes ne s'appliquent pas à eux. J'ai l'impression que c'est aussi l'avis du témoin précédent à l'égard de la présente mesure et nous nous y rallions de tout cœur.

Si je comprends bien la nature du présent bill, messieurs, il ne propose pas une loi, il suggère seulement certaines modifications à des lois qui peuvent actuellement être en vigueur. Nous avons entendu le représentant du Pacifique-Canadien nous donner une assez longue explication du bill et nous comprenons qu'il existe différentes formes de systèmes de pension dans différentes compagnies de chemin de fer. D'après ce que je comprends,— et je crois qu'il en apparaît ainsi à la lecture du système de pension du Pacifique-Canadien,— le conseil d'administration de ce chemin de fer peut, à discrétion, le modifier ou même le retirer n'importe quand, et M. McNeill vous a dit que le présent système était le fruit des délibérations de la direction avec les représentants des différentes organisations. Cela est vrai, mais, d'après ce que je comprends, on n'en est jamais venu au point de signer définitivement un accord, ou, en tout cas, un accord qui ne pourrait être brisé sans le consentement de toutes les parties en cause. La question spécifique à l'étude était, je crois, de savoir si oui ou non on avait fait une recommandation ou une représentation tendant à apporter au présent système une modification comparable à celle dont vous êtes saisis présentement. Les renseignements que je possède, c'est que de temps à autre il y eut des discussions, mais elles ne donnèrent pas le résultat désiré.

Maintenant, puis-je vous donner lecture du bref exposé que nous désirons déposer sur l'attitude des *Fraternités des cheminots*.

COMITÉ LÉGISLATIF MIXTE FÉDÉRAL DES FRATERNITÉS DE CHEMINOTS

OTTAWA (ONTARIO), le 5 juillet 1947.

Le président,
Comité permanent des Relations industrielles,
Chambre des communes,
Ottawa, Ontario.

Cher monsieur,— Concernant le bill no 24 intitulé "Loi modifiant la loi des chemins de fer", nous croyons que le principe du bill a pour objet de protéger les droits des employés, depuis plusieurs années au service d'un employeur, à la pension sur laquelle ils comptent pour assurer leurs vieux jours lorsqu'ils arriveront à l'âge de la retraite. Ainsi que le soulignent les notes explicatives, "cette modification a pour objet d'établir clairement que les droits à pension des employés de chemins de fer, pourvu que soient observées les autres conditions des systèmes de pension applicables auxdits employés, ne sauraient être perdus ni abrogés parce qu'il y a eu une interruption de service pour l'une des raisons mentionnées dans la clause conditionnelle ajoutée à l'alinéa c)."

Dans quelques systèmes actuellement en vigueur, l'homme qui entre en service doit contribuer au fonds; c'est une condition de son engagement. Les autres qui étaient en service antérieurement à la date où le système actuel est entré en vigueur sont contraints de contribuer, sinon ils sacrifient environ un cinquième de leur service antérieur qui sert à calculer la pension et ils n'accumulent plus rien en vue de la pension, peu importe la période de temps qu'ils peuvent demeurer en service. Vu ces obligations et le fait qu'ils comptent sur une pension, ils s'abstiennent de se protéger au moyen d'assurances, de rentes viagères, etc.

A un âge avancé, ils ont perdu l'occasion de le faire ou leurs moyens ne le leur permettent pas à cause de leur âge et des taux applicables à leur cas. Dans de telles circonstances où il n'y a plus de pension par suite d'une interruption de service, le remboursement des contributions qu'il a versées place un employé dans une situation nettement désavantageuse et lui inflige une perte qu'il ne peut guère se permettre, et il n'a pas les moyens de se relever. L'objet du présent bill nous paraît humanitaire en ce qu'il vise à réparer de telles injustices et de telles épreuves.

Nous n'oublions pas que les systèmes de pension en vigueur dans chaque compagnie de chemin de fer sont le résultat d'une entente entre les représentants de groupements d'employés syndiqués et la régie de chaque compagnie, l'administration de chaque plan étant laissée à un comité qui compte des représentants des employés et de la régie. Les règlements régissant ces systèmes de pension peuvent exiger des modifications qui les rendent conformes aux principes et à l'objet du présent bill. Il faudrait établir clairement que l'expression "grève" qui apparaît dans la clause conditionnelle du bill s'applique à une grève qui aura été autorisée par les organisations qui détiennent le contrat de service autour duquel le différend aura éclaté.

Nous supplions respectueusement votre Comité d'appuyer le principe du bill no 24 et de recommander toute action de nature à opérer les changements nécessaires en vue d'en assurer leur application par les parties mentionnées ci-dessus.

Respectueusement soumis,

Le président

A. J. KELLY.

Le secrétaire,

WM. L. BEST.

Comité législatif mixte fédéral, Fraternités des cheminots.

Monsieur le président, j'ignore si je peux ajouter autre chose, à moins qu'on ne veuille me poser des questions qui pourraient jeter plus de lumière sur notre bref exposé.

Le VICE-PRÉSIDENT: Désire-t-on poser des questions ?

M. KNOWLES: Puis-je demander à M. Kelly si les représentations faites à la compagnie en vue de certains changements à apporter aux règlements de la pension comprenaient des requêtes spécifiques à l'égard de l'alinéa *a*) de la règle 8 ?

Le VICE-PRÉSIDENT: Évidemment, l'alinéa *a*) de la règle 8 ne veut pas dire grand-chose dans le compte rendu; quel est cet alinéa *a*) de la règle 8 ?

M. KNOWLES: L'alinéa *a*) de la règle 8 est celui qui traite des interruptions de service; il dit qu'aucune interruption de service ne privera un employé des droits à la pension, si cette interruption de service a lieu . . . Il vaudrait peut-être mieux que j'en donne lecture:

8 *a*) . . . Toutefois, une permission ou congé, une suspension, un renvoi suivi d'une réintégration, dans la période d'une année, ou une période provisoire de mise en chômage par suite d'une diminution de personnel, ne sera pas nécessairement considéré par le comité comme une interruption dans la continuité de ce service.

C'est cette règle qui a provoqué des ennuis en 1919, et dans une autre situation analogue. Or, avez-vous présenté quelque requête spécifique en vue de faire modifier cette règle ?

Le TÉMOIN: D'après ce que je crois savoir, on a fait des représentations en vue de la modifier par rapport à tout ce qui découlerait de ce qu'on pourrait appeler des grèves ou des difficultés ouvrières, mais on a spécifié que ce devra être une grève autorisée et non un coup de tête de quelques hommes.

M. Knowles:

D. Le Gouvernement a-t-il répondu à vos représentations? — R. Non. Je crois savoir que les représentations n'ont réussi à apporter aucune modification en ce sens.

Le VICE-PRÉSIDENT: Vous voulez dire qu'elles n'ont pas réussi jusqu'ici.

Le TÉMOIN: C'est cela.

M. Knowles:

D. Depuis 1937, des employés ont-ils perdu leurs droits à la pension par suite de grèves? — R. Je ne puis contrôler l'activité des 17 ou 18 organisations, de sorte que je ne suis pas prêt à répondre oui ou non, parce que quelques-unes des 17 ou 18 organisations ont pu avoir des ennuis que je ne connais pas.

M. KNOWLES: Je crois que cela est exact, je n'ai eu connaissance d'aucun ennui en ces dernières années. C'est par suite de la malheureuse expérience de 1919 que l'on a fait ces représentations.

Le VICE-PRÉSIDENT: Monsieur Knowles, je crois que nous avons couvert le sujet à propos de ces représentations. Il l'a fait parce que vous le lui avez demandé, et je crois que l'affaire est maintenant claire dans le compte rendu. Voudriez-vous poser d'autres questions?

M. McIvor:

D. Voici une autre question et elle n'est peut-être pas loyale. Si un employé reçoit une pension, qu'il l'a gagnée, qu'il la reçoit et qu'il meurt, sa femme recevra-t-elle une pension ou sera-t-elle obligée d'aller gagner sa vie après cela? — R. Je crois savoir, monsieur McIvor, que dans le système de pension il y a une clause conditionnelle qui permet à un employé d'établir un système de conjoint-survivant à peu près comme dans d'autres cas. S'il désire obtenir cette protection, je crois qu'il a le choix de l'obtenir grâce à un système de conjoint-survivant.

Le VICE-PRÉSIDENT: Y a-t-il d'autres questions?

Maintenant, messieurs, je crois que M. Hendricks, de la Fraternité des cheminots, est ici et, puisque nous discutons la question, je crois que nous devrions lui demander s'il désirerait dire quelque chose sur la question qui est présentement devant le Comité.

M. HENDRICKS: Je n'ai rien à ajouter aux exposés des organisations qui ont comparu devant vous.

Le PRÉSIDENT: Eh bien, en ce cas, messieurs, cela complète les témoignages sur le bill no 24. Nous avons terminé l'audition des témoignages sur le bill no 338. J'ai à votre disposition le projet de rapport et avant d'en poursuivre l'étude, je serai obligé de demander à tous ceux qui ne sont pas membres du Comité de bien vouloir se retirer.

(Le Comité continue ses délibérations à huis clos.)

Le Comité s'ajourne pour se réunir de nouveau sur convocation du président.

APPENDICE "G"

NEW YORK CENTRAL SYSTEM

CAISSE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS ET DES ADMINISTRATEURS SALARIÉS

Numéro du 1er novembre 1946

J. P. MORGAN & CO., INCORPORATED
Administrateurs de la Caisse de retraite

Caisse constituée par versements simultanés de la compagnie et des employés et administrateurs salariés qui en sont membres.

CONSEIL DES PENSIONS: L. W. HORNING, *président*, JACOB ARONSON, A. D. DUGAN, E. W. JORDAN, W. F. PLACE

(Adressez toute correspondance à F.-P. Fleuchaus, secrétaire, Conseil des pensions, 466 Lexington Avenue, New-York 17, N.-Y.)

CONSTITUTION DE LA CAISSE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS ET
DES ADMINISTRATEURS SALARIÉS DU NEW YORK CENTRAL
SYSTEM, EN VIGUEUR LE 1er JANVIER 1946

MEMBRES

1. Admissibilité. Tous les employés réguliers et administrateurs salariés (collectivement désignés ci-après comme "employés") de la *New York Central Railroad Company*, et de toute compagnie affiliée ou dépendante qui sera autorisée à participer à la Caisse, sont admissibles comme membres de la Caisse s'ils* reçoivent un traitement régulier de plus de \$300 par mois, et deviennent admissibles quand ils accèdent à un traitement régulier de plus de \$300 par mois. L'expression "employé rétribué" ne s'applique pas aux employés dont les émoluments sont calculés à l'heure, à la journée, à la pièce ou au mille. Le terme "traitement" signifie un traitement régulier et fixe, et exclut la rétribution pour le temps supplémentaire, les indemnités de sortie, les gratifications spéciales, les indemnités en cas de suppression des vacances, les commissions, les rétributions ou honoraires pour services à forfait.

2. Les employés admissibles en 1946 deviennent automatiquement membres. Tout employé admissible à la date de l'inauguration du plan, devient automatiquement membre à compter de cette date, et tout employé qui devient admissible pendant l'année 1946 devient automatiquement membre à compter de la date de son admissibilité. Tout employé qui devient ainsi membre devra faire savoir par écrit au Conseil des pensions, dans le délai qui sera prescrit par une règle uniforme, s'il choisit de demeurer membre de la Caisse ou d'en être exclu.

*Le masculin comprend le féminin.

3. Les employés devenant admissibles après 1946. Tout employé qui devient admissible après 1946 devient membre en signant une formule attestant qu'il choisit de devenir membre à compter du premier jour du mois du calendrier qui suit la date où il devient admissible. Cette demande devra être remise au Conseil des pensions dans le délai qui sera prescrit par une règle uniforme.

4. Les employés absents avec permission. Tout employé admissible qui s'est absenté pour faire du service militaire ou pour quelque autre raison approuvée pendant l'année 1946 devient automatiquement membre, mais il n'est pas nécessaire qu'il fasse savoir par écrit s'il choisit ou non de demeurer membre avant 60 jours après la reprise de son emploi pour le compte de la compagnie.

5. Les employés qui refusent d'appartenir à la Caisse peuvent subséquentement en devenir membres. Tout employé qui choisit de ne pas devenir membre ou qui, une fois devenu membre, choisit de cesser de l'être peut subséquentement devenir membre s'il dépose sa demande de participation avant d'avoir atteint son âge de retraite obligatoire, mais les services rendus avant qu'il soit devenu membre pour la dernière fois ne lui seront pas crédités, à moins que le Conseil des pensions n'en prescrive autrement par une règle uniforme, sous réserve toutefois qu'en aucun cas il ne soit crédité plus pour les années de service comme non-membre que le taux prescrit ci-après pour service antérieur.

6. Cessation du statut d'employé. La participation d'un employé à la Caisse prend fin lorsqu'il cesse d'être un employé pour une raison quelconque, y compris sa retraite avec pension de retraite. Si plus tard il redevient membre, il ne bénéficiera pas des services qu'il a rendus avant la date de sa dernière accession à la qualité de membre. Le Conseil des pensions peut, cependant, par une règle uniforme s'appliquant à tous les employés placés dans le même cas, et à telles conditions qu'il jugera convenables, maintenir la qualité de membre d'un employé pendant une période d'absence du service, sans qu'il perde les prestations découlant de ses services jusqu'à la date de son départ; mais aucun crédit ne sera alloué pour la période d'absence du service de la compagnie, et pendant son absence aucune prestation ne lui sera octroyée par la Caisse, si ce n'est le droit de se faire restituer ses cotisations.

7. Prorogation de délai pour les options ou les demandes. Le Conseil des pensions peut, par une règle uniforme s'appliquant à tous les employés placés dans le même cas, prolonger le délai accordé pour déposer l'option ou la demande prévue ci-dessus et peut permettre de déposer toute option ou demande semblable dans tel laps de temps, après l'expiration du délai prescrit par les présentes ou par ses règlements, que le Conseil des pensions juge convenable, si le bien-fondé des explications données est démontré à sa satisfaction, à condition que l'employé verse promptement les cotisations qui auraient été déduites autrement de son traitement en conformité des exigences de la Caisse, avec les intérêts réguliers qu'elles produisent, à l'administrateur ou aux administrateurs désignés ci-après.

ÂGE DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE

8. Échelle des retraites. Dans le cas de tous les employés et administrateurs rétribués admissibles comme membres de la Caisse, la retraite sera obligatoire pendant l'année 1946 à l'âge de 70 ans et, à partir de l'année 1947, l'âge de la retraite obligatoire sera réduit de six mois chaque année jusqu'à ce que l'âge de 65 ans soit atteint. L'échelle suivante indique comment s'appliquera cette disposition:

Les employés nés en	Prendront leur retraite le 1er janvier de l'année	Ou ensuite en atteignant l'âge de
1876	1946	70
1877	1947	69½
1878 (premiers six mois)	1947	69½
1878 (derniers six mois)	1948	69
1879	1948	69
1880	1949	68½
1881 (premiers six mois)	1949	68½
1881 (derniers six mois)	1950	68
1882	1950	68
1883	1951	67½
1884 (premiers six mois)	1951	67½
1884 (derniers six mois)	1952	67
1885	1952	67
1886	1953	66½
1887 (premiers six mois)	1953	66½
1887 (derniers six mois)	1954	66
1888	1954	66
1889	1955	65½
1890 (premiers six mois)	1955	65½
1890 (derniers six mois)	1956	65
Chaque année ensuite	—	65

La retraite s'effectue le dernier jour du mois pendant lequel est atteint l'âge de la retraite obligatoire.

La disposition qui précède au sujet de la retraite obligatoire ne sera pas applicable dans les cas où les contrats de travail existants permettent l'emploi au delà de ces âges, à condition que l'intéressé soit parfaitement qualifié pour s'acquitter de ses fonctions, mais l'individu qui ne prend pas sa retraite en atteignant l'âge de la retraite obligatoire, spécifié ci-dessus, renonce à toute prestation de la Caisse, si ce n'est le droit de se faire restituer, avec intérêts, toutes les cotisations qu'il a versées.

Un membre né avant le 30 juin 1890 peut, à son gré, être mis à sa retraite en tout temps entre son arrivée à l'âge de 65 ans et son âge de retraite obligatoire.

9. Prolongements. Dans les cas où il est dans l'intérêt de la compagnie de le faire, le Conseil de direction de la compagnie qui emploie un individu, ou tout comité ou des officiers à qui elle en a délégué le pouvoir, peut autoriser cet employé à rester au service de la compagnie au-delà de son âge de retraite obligatoire, mais le service ultérieur ne peut pas être crédité à la Caisse.

COTISATIONS

10. Cotisations des employés. A compter de la date, après l'approbation de la constitution de la Caisse, que fixera le Conseil de direction, chaque membre devra verser des cotisations dans la Caisse et continuer de verser lesdites cotisations pendant toute sa période de service comme membre. Pour les membres en service pendant les années 1946, 1947 et 1948, la cotisation d'un membre sera établie au taux de 3½ p. 100 de la partie de son traitement excédant \$300 par mois, et sera calculée par la suite au taux de 3¾ p. 100 de cet excédent. La compagnie déduira les cotisations des membres de leurs traitements à chaque paye, et versera les sommes ainsi retenues à l'administrateur ou aux administrateurs.

11. Contributions de la compagnie. La compagnie portera la partie des charges de la Caisse à laquelle ne pourvoient pas les cotisations des membres. Les contributions de la compagnie comprendront des contributions "normales" pour parfaire les apports courants, des contributions de "services antérieurs" pour former le montant des allocations pour services antérieurs, et les sommes requises pour les frais administratifs. Les contributions de la compagnie seront payables annuellement ou à des intervalles plus fréquents que peut fixer le Conseil des pensions.

En conformité des règlements de l'*Internal Revenue Bureau*, aucune compagnie qui emploie ne versera des contributions pour procurer des prestations à des employés, si un seul de ceux-ci possède directement ou indirectement plus de 10 p. 100 des actions de cette compagnie comportant le droit de vote, formant une somme totale dépassant, en une année, 30 p. 100 des cotisations de tous les membres de la Caisse; et tout actif dans la réserve des pensions qui pourra dorénavant résulter d'une perte des contributions de la compagnie par suite de la cessation de l'emploi, d'une démission ou d'un décès ou pour une autre cause, ne devra pas servir à majorer les prestations des membres de la Caisse, mais devra servir à réduire les versements de la Compagnie.

12. Calcul de la contribution normale de la compagnie. La quote-part normale de la compagnie sera calculée à tant pour cent des salaires de tous les membres. Le taux des contributions normales sera déterminé, lors de chacune des évaluations faites par l'actuaire ainsi qu'il est prévu ci-après, en soustrayant du total actuel des obligations de la Caisse l'actif disponible pour satisfaire ces obligations, la valeur actuelle des cotisations à être versées par les membres, et la valeur actuelle de toute allocation de services antérieurs non payée, et en divisant le résultat par la valeur actuelle des salaires futurs de tous les membres. A la suite de chaque évaluation qu'il aura faite, l'actuaire choisi par le Conseil des pensions devra attester par écrit le chiffre qu'il recommande comme taux des contributions normales et, après avoir examiné cette recommandation, le Conseil des pensions déterminera les contributions normales à être payées par la compagnie.

13. Coût des services antérieurs. Mode de calcul et de paiement. Aussitôt que possible après la date de l'instauration du plan, l'actuaire établira la valeur actuelle de toutes les prestations découlant des services antérieurs, cette valeur devant être désignée comme "le coût des services antérieurs". Jusqu'à ce que le coût des services antérieurs ait été entièrement liquidé, la compagnie devra verser de temps en temps à l'administrateur ou aux administrateurs, pour ce compte, les sommes que prescrira le Conseil de direction, mais les contributions payées à l'égard des services antérieurs ne devront pas, en une année, être inférieures à 4 p. 100 du coût initial des services antérieurs, et le total des contributions normales et des contributions de services antérieurs pour une année ne devra pas être moindre que les sommes requises, avec l'avoir actuel de la Caisse, pour faire face à toutes les prestations qu'il faudra payer au cours de l'année.

14. Les contributions de la compagnie sont irrévocables jusqu'à ce que toutes les obligations de la Caisse soient satisfaites. Toutes les contributions versées à la Caisse par la compagnie seront irrévocables et celle-ci les remettra à l'administrateur ou aux administrateurs, par qui les actifs de la Caisse seront détenus de la façon stipulée dans les présentes, pour être utilisés en conformité de la constitution afin de pourvoir aux prestations et de payer les dépenses de la Caisse, et ni ces contributions et ni les revenus qui en résulteront ne devront être utilisés pour, ou détournés vers, des fins autres que le profit exclusif des membres en activité de service ou retraités ou de leurs bénéficiaires légitimes aux termes de la présente constitution, avant que toutes les obligations de la Caisse envers ses membres n'aient été satisfaites.

PRESTATIONS

15. Allocations normales de retraite. Une allocation viagère normale de retraite sera servie chaque mois à un membre retraité à compter du dernier jour du premier mois du calendrier où il prend sa retraite. Cette allocation mensuelle viagère est égale à la somme de ce qui suit:

a) 1 p. 100 de la moyenne mensuelle des émoluments du membre excédant \$300 par mois pendant les dix années de service valide précédant immédiatement la retraite, multiplié par le nombre d'années de service valide accompli avant qu'il ne devienne membre et le nombre d'années de service comme membre.

b) .35 p. 100 des émoluments mensuels du membre excédant \$300 pour chaque année de service valide comme membre pendant les années 1946, 1947 et 1948, et

c) .375 p. 100 des émoluments mensuels du membre excédant \$300 pour chaque année de service valide comme membre par la suite.

En calculant les allocations de retraite: 1) il est tenu compte de toute fraction d'année; 2) tous les services rendus comme employé de la compagnie, ou de n'importe laquelle des compagnies qui ont précédé (y compris la *United States Railroad Administration*), ou de toute compagnie qui est, ou qui à l'époque où les services furent rendus était, une filiale ou une succursale de la compagnie, seront compris dans les services antérieurs du membre; 3) seuls les mois à l'égard desquels un employé verse des cotisations à la caisse sont compris dans sa période de service comme membre; et 4) seules les années de service continu précédant immédiatement la date de la retraite seront comprises. Le Conseil des pensions peut, cependant, prescrire une règle uniforme différente de celle-ci en ce qui concerne les interruptions de service, mais nul crédit ne doit en aucun cas être alloué pour les absences du service.

Cette partie de l'allocation de retraite qui égale 1 p. 100 pour chaque année de service comme membre ou de services antérieurs sera considérée comme attribuable aux contributions de la compagnie et ne devra pas dépasser un maximum de \$1,963.33 par mois.

Si une allocation de retraite s'élève à moins de \$10 par mois, elle peut être versée annuellement, ou être liquidée par un seul versement équivalant à la valeur viagère, au gré du Conseil des pensions. Telle qu'employée dans cette section et ailleurs dans la présente constitution, l'expression "équivalant à la valeur viagère" signifie la valeur que représente l'allocation mensuelle si on la calcule au taux régulier d'intérêt d'après les tables de mortalité les plus récemment approuvées par le Conseil des pensions.

16. Deux genres facultatifs de reversibilité des bénéfiques. Pas moins d'un an avant la date de la retraite, ou sur production d'une preuve de bonne santé satisfaisante pour le Conseil des pensions en tout temps par la suite mais avant la date de la retraite, un membre peut choisir, en désignant par écrit au Conseil des pensions la personne bénéficiaire, de transformer l'allocation normale de retraite qui lui serait autrement payable lors de sa retraite en l'une ou l'autre des allocations reversibles suivantes, équivalant à la valeur viagère:

Option a). Une allocation viagère réduite pour le membre avec stipulation qu'après son décès cette allocation viagère réduite sera versée à la personne désignée par le membre, si cette personne lui survit, ou

Option b). Une allocation viagère réduite pour le membre, avec stipulation qu'après son décès une allocation viagère égale à la moitié de cette allocation viagère réduite sera versée à la personne désignée par le membre, si cette personne lui survit.

Toute option semblable sera nulle et de nul effet si le membre meurt avant que l'allocation initiale de retraite devienne due et payable. Toute option semblable sera également nulle et de nul effet si la personne ainsi désignée par le membre à l'option a) ou b) décède avant que l'allocation initiale du membre devienne due et payable, et dans ce cas l'allocation de retraite deviendra payable tout comme si le membre n'avait opté pour aucun genre de réversibilité.

17. Allocation de retraite anticipée pour incapacité. Tout membre, âgé de moins de 65 ans, qui justifie de pas moins de 30 années de services continus, peut entrer en jouissance d'une allocation de retraite anticipée pour incapacité si le Conseil des pensions constate que ce membre est devenu tout à fait incapable, mentalement ou physiquement, de s'acquitter de ses fonctions, et que cette incapacité sera probablement permanente. Le Conseil des pensions peut demander ou exiger tous les examens médicaux qu'il peut juger nécessaires pour établir l'incapacité. L'allocation de retraite anticipée pour incapacité se calcule d'après les années de services valides de la même manière qui est prévue pour calculer les allocations normales de retraite, sauf que cette allocation d'incapacité sera réduite d'un montant égal à tous les versements que la compagnie peut avoir faits ou peut être contrainte de faire à l'employé ou pour l'employé en guise de règlement ou à cause de toute adjudication, tout décret ou tout jugement en faveur de l'employé pour blessures ou atteinte à sa santé qui, à son dire ou d'après les constatations du Conseil des pensions, ont causé l'incapacité ou y ont sensiblement contribué. Jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 65 ans, le Conseil des pensions peut exiger d'un individu jouissant d'une allocation de retraite anticipée pour incapacité qu'il subisse des examens médicaux périodiques et si ces examens révèlent que cet individu a retrouvé sa capacité de gagner, le Conseil des pensions peut cesser de lui servir son allocation de retraite; s'il constate que l'incapacité est partiellement disparue et que l'individu a retrouvé en partie sa capacité de gagner, le Conseil des pensions peut réduire proportionnellement l'allocation de retraite.

Une réduction ou une radiation de l'allocation de retraite ne doit en aucun cas, cependant, priver le membre du droit au remboursement de ses cotisations avec les intérêts réguliers ainsi qu'il est prévu dans les présentes.

18. Remboursement des cotisations d'un membre. Tout membre, en cessant d'être employé pour toute raison autre que son décès ou son entrée en jouissance de l'allocation de retraite, devra recevoir, dans les soixante jours qui suivent, le montant de ses cotisations à la Caisse avec la partie, pas moins des deux tiers, des intérêts réguliers des cotisations qu'aura précédemment fixée le Conseil des pensions. Si des allocations d'incapacité avaient été versées auparavant à ce membre, le montant en sera déduit dans le calcul des cotisations à être remboursées.

Sur réception de la preuve, satisfaisante pour le Conseil des pensions, qu'un membre est décédé avant ou après sa retraite, le montant des cotisations de ce membre avec les intérêts réguliers, moins le total des allocations de retraite qui lui ont été versées jusque là, doit être remis au bénéficiaire antérieurement désigné par écrit sur un document gardé par le Conseil des pensions, ou, si le bénéficiaire est prédécédé ou si aucun bénéficiaire n'a été désigné, ce montant sera remis à la succession du membre décédé.

19. Définition des intérêts réguliers. Les mots "intérêts réguliers" tels qu'employés dans les présentes signifient les intérêts composés annuellement, au taux qu'établira de temps en temps le Conseil des pensions pour les calculs viagers que nécessitent les opérations de la caisse. Jusqu'à ce que le Conseil des pensions en ait décidé autrement, ce taux sera de 2½ p. 100.

20. Les prestations sont inaliénables. Sauf si la loi en stipule autrement, et excepté les cas spécifiques prévus dans les présentes, aucune prestation de la caisse ne peut être anticipée, aliénée, vendue, assignée, promise, mise en gage ou servir de garantie, et tout acte de ce genre sera nul et de nul effet; et aucune prestation de la caisse ne peut en aucune façon répondre des dettes, obligations ou torts de la personne qui a droit à cette prestation, ni faire l'objet d'une saisie, saisie-exécution ou saisie-arrêt, ou d'un autre transport en cas de faillite ou autrement. Si un membre, un membre retraité ou un autre bénéficiaire de la caisse fait faillite ou tente d'anticiper, aliéner, vendre, transporter, assigner, promettre, mettre en gage ou offrir en garantie une prestation quelconque de la Caisse, sauf dans les cas spécifiquement prévus par les présentes, alors, à moins d'une disposition contraire de la loi, cette prestation peut, au gré du Conseil des pensions, cesser et prendre fin, et dans ce cas le Conseil des pensions peut retenir ou appliquer la prestation au profit du membre, du membre retraité, ou d'un autre bénéficiaire, son épouse, ses enfants ou autres personnes à sa charge, ou n'importe laquelle d'entre elles, de la façon et dans les proportions que le Conseil des pensions juge convenables.

21. Suspension et radiation d'une allocation. Nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, si le Conseil des pensions constate qu'un membre retraité se conduit de façon à nuire aux intérêts de la Compagnie, et si ce membre retraité continue d'agir ainsi après sommation d'avoir à cesser, le Conseil des pensions peut suspendre le service de son allocation de retraite. Cette suspension continuera jusqu'à ce qu'elle soit révoquée sur l'ordre du Conseil des pensions, mais lorsqu'une suspension semblable a duré une année, le Conseil des pensions procède à la radiation de l'allocation de retraite de ce membre. Cette suspension et cette radiation ne privent pas ledit membre du droit, prévu dans les présentes, au remboursement de ses cotisations avec les intérêts réguliers.

ADMINISTRATION DES FONDS

22. Les fonds sont gardés en dépôt spécial. Tous les fonds de la caisse sont confiés, en dépôt spécial, à une société d'administration ou à un ou à plusieurs particuliers, au gré du Conseil des pensions, et doivent servir, en conformité des présentes, à pourvoir aux allocations de retraite et aux dépenses de la caisse, et aucune partie du capital ou du revenu ne devra servir pour, ou être détournée vers des fins autres que le profit exclusif des membres, des membres retraités et de leurs bénéficiaires régulièrement admis, avant que n'aient été satisfaites toutes les obligations à l'égard de ces membres, membres retraités et leurs bénéficiaires régulièrement admis.

23. Administrateurs, leur nomination, leurs pouvoirs et leur destitution. Le conseil de direction nomme de temps à autre l'administrateur ou les administrateurs, au moyen d'un acte instrumentaire approprié, avec délégation des pouvoirs pour placer, convertir, contrôler et déboursier les fonds dans les formes approuvées par le conseil de direction et conformes aux présentes. Ledit conseil peut destituer un administrateur n'importe quand, et en cas de vacance résultant d'une démission ou d'une autre cause, ledit conseil désigne un autre administrateur ou d'autres administrateurs.

CONSEIL DES PENSIONS

24. Membres. Le conseil de direction nomme le Conseil des pensions, qui ne comprend pas moins de cinq membres. Nul n'est récusable comme membre du Conseil des pensions parce qu'il est également un officier ou un employé de la Compagnie, à condition, cependant, qu'il ne participe à aucune décision portant

sur sa propre allocation de retraite. Aucun membre du Conseil des pensions qui est en même temps un officier ou un employé de la Compagnie n'est rémunéré pour ses services comme membre dudit conseil.

25. Officiers et agents du Conseil des pensions. Le Conseil des pensions élit un président, un secrétaire et un secrétaire adjoint. Le secrétaire et le secrétaire adjoint peuvent être membres du Conseil des pensions, mais n'ont pas besoin de l'être. Ce conseil peut à son gré former des comités avec ses membres et les nantir de certains pouvoirs, et il peut autoriser son président, son secrétaire, son secrétaire adjoint ou l'un de ses officiers ou agents à exécuter des ordres de versement d'allocations de retraite et de remboursement, ainsi que d'autres ordres, certificats ou instruments tombant sous la juridiction du conseil. Il peut engager tout actuaire, comptable ou commis dont il a besoin dans l'administration de la caisse.

26. Fonctions du Conseil des pensions. Le Conseil des pensions est chargé de l'administration générale de la caisse et est responsable de l'exécution de ses dispositions. Si une majorité de membres est présente, il y a quorum pour expédier les affaires. Toutes les résolutions ou autres décisions du conseil sont adoptées ou sont prises par un vote favorable d'une majorité dudit conseil. De temps à autre, il peut établir des règles et des règlements, compatibles avec les présentes, pour la conduite de ses délibérations et pour l'administration de la caisse. Tous les règles et règlements du Conseil des pensions s'appliquent uniformément à toutes les personnes placées dans le même cas. Les constatations et la décision du Conseil des pensions sur toute question ou toute affaire sous sa juridiction sont finales et tous les intéressés doivent s'y conformer. Aucun membre du Conseil des pensions ne peut être tenu responsable d'erreurs de jugement, ni de fautes ou de pertes à moins que celles-ci ne résultent d'un acte délibéré de mauvaise conduite de sa part.

27. Adoption de tables de service et de mortalité par le Conseil des pensions. Le Conseil des pensions adopte, de temps en temps, des tables de service et de mortalité devant servir pour tous les calculs viagers nécessaires dans les opérations de la caisse, et il établit les taux des contributions de la Compagnie à la caisse. Pour aider le Conseil des pensions à adopter ces tables et fixer ces taux de contributions, l'actuaire désigné par lui procède chaque année à l'évaluation des ressources et obligations contingentes de la caisse, et certifie au Conseil des pensions les tables et les taux des contributions qu'il lui recommande d'employer.

COMPTES

28. Classification. Tous les avoirs de la caisse sont divisés en trois comptes, qui s'appellent 1) le Compte des membres, 2) le Compte d'accumulation et 3) le Compte de réserve des retraites. Les contributions versées à ces comptes et les paiements y seront imputés de la manière énoncée dans les trois articles qui suivent.

29. Compte des membres. Le Compte des membres est le compte où sont gardés les cotisations individuelles accumulées des membres. Les cotisations de tous les membres sont créditées à ce compte à mesure qu'elles sont faites, et les intérêts autorisés sur les cotisations sont crédités quand ils sont transportés à ce compte. Tous les remboursements de cotisations individuelles (avec intérêts) avant la retraite sont imputés à ce compte. A la retraite d'un membre, le montant que forment à ce moment ses cotisations et les intérêts réguliers est transporté du Compte des membres au Compte de réserve des retraites.

30. Compte d'accumulation. Le Compte d'accumulation est le compte dans lequel sont accumulées toutes les réserves pour servir les allocations de retraite payables à même les contributions de la Compagnie. Toutes les contributions de la Compagnie et tous les intérêts et autres revenus des placements de la caisse sont crédités à ce compte. Tous les intérêts à créditer aux comptes des membres et les intérêts requis pour la réserve des retraites sont transportés chaque année du Compte d'accumulation au Compte des membres et au Compte de réserve des retraites, respectivement. A la retraite d'un membre, une somme égale à la valeur actuarielle que représentent à ce moment les allocations de retraite qui lui seront servies, moins le montant de ses cotisations (avec intérêts) est transportée du Compte d'accumulation au Compte de réserve des retraites. Les frais d'administration de la caisse qui ne sont pas directement payés par la Compagnie sont imputés au Compte d'accumulation.

31. Compte de réserve des retraites. Le Compte de réserve des retraites est le compte où sont gardées toutes les réserves pour les allocations de retraite, ou les prestations qui en tiennent lieu, à servir aux membres retraités ou aux bénéficiaires des membres retraités. Toutes les allocations de retraite ou toutes les autres prestations sont imputées à ce compte.

32. Rapports annuels du Conseil des pensions. Le Conseil des pensions prépare chaque année un rapport montrant d'une façon raisonnablement détaillée les avoirs et les obligations de la caisse et donnant un bref aperçu des opérations de la caisse pendant l'année écoulée. Ce rapport est soumis au conseil d'administration de la Compagnie, et une copie est déposée au bureau du Conseil des pensions, où tout membre est libre de l'examiner.

CERTAINS DROITS ET OBLIGATIONS DE LA COMPAGNIE

33. Droit de cesser, suspendre ou réduire les contributions de la Compagnie. Le conseil d'administration peut, pour n'importe laquelle raison et en n'importe lequel temps, cesser, suspendre ou réduire les contributions prévues dans les présentes, en quel cas toutes les prestations servies par la caisse seront réduites aux montants, indiqués par l'évaluation actuarielle, que fourniront les contributions versées jusque là jointes aux contributions qui seront versées à l'avenir, et advenant une réduction semblable des prestations, les cotisations exigées des membres seront proportionnellement réduites.

34. Droit d'abolir la caisse. Le conseil d'administration peut abolir la caisse n'importe quand, en quel cas tous les avoirs de la caisse seront employés au profit des membres, des membres retraités et de leurs bénéficiaires régulièrement admis, et pour aucune autre fin, sauf que tout excédent qui peut exister à cause de calculs erronés de l'actuaire pourra être remboursé à la Compagnie. Tout membre ou toute autre personne ayant droit à une allocation de retraite aura droit à sa quote-part du total des avoirs de la caisse, et sa quote-part sera établie à l'aide de tout le montant des contributions versées par lui ou à son compte par la Compagnie, suivant la proportion que les obligations de la caisse à son égard représentent par rapport à l'ensemble des obligations de la caisse telles qu'établies par le Conseil des pensions d'après l'évaluation de l'actuaire. Le Conseil des pensions peut obliger tous les membres ou les ayants droit à toucher les sommes qui leur sont dues selon qu'il en décidera, par remise du capital ou sous forme d'annuités immédiates ou différées à être servies par la caisse ou par toute autre institution qu'il choisira.

35. Restriction des droits des employés à forts traitements. Nonobstant toute autre disposition contraire dans les présentes, les allocations de retraite ou autres prestations servies avec les fonds de la caisse à ceux des membres (y compris les membres retraités) qui sont parmi les vingt-cinq employés jouissant des plus gros traitements depuis le 1er janvier 1946, seront sujettes aux conditions énoncées dans le présent article. Si, en aucun temps avant le 1er janvier 1956, la caisse est abolie, 1) aucune allocation mensuelle de retraite commençant à ou après l'âge de 65 ans devenant payable à n'importe lequel de ces membres après cette date ne devra dépasser un douzième de la plus forte des sommes suivantes: a) \$1,500, ou b) une allocation de retraite qui, d'après les tables de mortalité et le taux d'intérêts utilisés dans les calculs de la réserve au 1er janvier 1946, aura une valeur actuelle égale à 20 p. 100 du traitement, n'excédant pas \$50,000, que ce membre a reçu chaque année depuis le 1er janvier 1946 jusqu'à la date de l'abolition de la caisse, ou c) une allocation de retraite qui, d'après les tables de mortalité et le taux d'intérêts utilisés dans les calculs de la réserve au 1er janvier 1946, aura une valeur actuelle égale à \$20,000 à la date de l'abolition de la caisse, en excluant dans chaque cas, l'annuité qui peut être servie d'après ces tables de mortalité et ce taux d'intérêt avec les contributions versées par ce membre, et 2), aucune des allocations mensuelles de retraite prévues à l'article 17 qui deviendra payable après cette date à, ou au nom de, n'importe lequel de ces membres vivant à cette date ne devra dépasser le montant qui eût été payable en vertu du même article et à compter de la même date si l'allocation de retraite payable autrement à partir de l'âge de 65 ans est la plus forte des sommes a), b) ou c) ci-dessus. Si d'autres prestations tiennent lieu d'allocations de retraite, la valeur de toutes les prestations et de toute allocation de retraite prévues pour n'importe lequel de ces membres au moment de l'abolition ou après ne doit pas dépasser la valeur actuarielle à la date de l'abolition des allocations de retraite qui peuvent être servies par la suite en conformité de ce qui précède. Si, en toute année avant le 1er janvier 1956, les contributions à la caisse n'ont pas été suffisantes pour défrayer les dépenses de la caisse, aucune allocation de retraite et aucune autre prestation prévue pour n'importe lequel de ces membres ne devra dépasser ce qui lui aurait été accordé si la caisse avait été abolie à la fin de cette année-là, et cela jusqu'à toute date ultérieure où les contributions deviendront suffisantes pour défrayer les dépenses de la caisse. Pour les fins du présent article, en déterminant si les dépenses de la caisse ont été défrayées ou non, on se servira de la méthode d'évaluation actuarielle, du système de réserve et des prévisions utilisés en 1946. Si, en tout temps avant le 1er janvier 1946, le régime de la caisse est modifié de façon à réduire l'échelle des allocations de retraite à servir par la suite à d'autres membres, cette modification sera considérée, pour les fins du présent article seulement, comme une abolition de la caisse à moins que la Compagnie n'ait reçu du commissaire du Revenu intérieur un écrit disant qu'à son avis cette modification ne signifie pas que la Caisse ne pourra plus répondre aux exigences de l'article 165 a) de l'*Internal Revenue Code*. Advenant le cas où, par suite d'une loi, d'un jugement de cour, d'une décision du commissaire du Revenu intérieur, ou pour toute autre raison, les dispositions du présent article ne seraient plus nécessaires pour que la présente constitution soit conforme à l'*Internal Revenue Code*, le présent article cessera de s'appliquer sans qu'il soit nécessaire d'amender les présentes.

36. La participation à la caisse ne garantit pas la continuité de l'emploi. L'établissement de la caisse ne doit pas être interprété comme conférant à un employé quelconque ou à une personne quelconque un droit légal à la continuité de son emploi, ni comme détruisant ou diminuant le droit de la Compagnie de congédier tout employé et de le traiter sans égard aux conséquences pour lui comme membre de la caisse.

37. Les retenues pour les nouvelles taxes de sécurité sociale. Si, par quelque loi future, la Compagnie est tenue de payer, sous forme de taxes, pensions ou autres allocations, à tout membre en activité de service ou retraité ou à son bénéficiaire toute pension, toute allocation ou toute prestation semblable, en plus de celles actuellement prévues par le *Railroad Retirement Act*, le conseil d'administration peut exiger que l'équivalent actuariel de ce paiement soit déduit de la partie des allocations de retraite provenant des contributions de la Compagnie.

38. Mode d'amendement de la constitution de la caisse. Subordonné aux dispositions énoncées ci-après, le conseil d'administration se réserve le droit, en tout temps ou périodiquement, de modifier ou amender en tout ou en partie la constitution de la caisse. Toutefois, il ne peut être apporté aucun amendement ou modification qui aurait pour effet de priver un membre ou un membre retraité ou une autre personne jouissant d'une allocation de retraite, sans son consentement, des prestations qu'il retire de la caisse et auxquelles il aurait droit autrement en raison des sommes accumulées à son compte dans la caisse à ce moment. Il ne peut non plus être apporté aucun amendement ou modification qui permettrait d'utiliser ou de détourner une partie quelconque des avoirs de la caisse pour des fins autres que le bénéfice exclusif des membres, des membres retraités et de leurs bénéficiaires réguliers, avant que n'aient été satisfaites toutes les obligations de la caisse à l'égard de ces membres, membres retraités et leurs bénéficiaires réguliers. Nonobstant cette dernière disposition, le conseil d'administration peut apporter tout amendement ou modification qu'il juge nécessaire ou convenable pour que la constitution de la caisse soit conforme aux exigences ou réglementations gouvernementales afin que la caisse bénéficie d'exemptions fiscales.

DIVERS

39. La caisse s'applique à tout le système. A moins que le contexte n'en indique autrement, le mot "Compagnie" signifie la *New York Central Railroad Company* ou toute autre compagnie affiliée ou subordonnée qui aura été autorisée à participer à la Caisse par le conseil d'administration de la *New York Central Railroad Company* et par son propre conseil d'administration, et qui aura consenti à verser les contributions voulues, fondées sur les années de service admissible des membres de la Caisse. A moins que le contexte n'en indique autrement, les mots "Conseil d'administration" signifient le Conseil d'administration de la *New York Central Railroad Company*.

40. Dépendance juridique. Excepté dans la mesure où prévalent les lois fédérales, la présente constitution s'interprète et s'applique suivant les lois de l'État de New-York.

FORMULE À UTILISER QUAND ON CHOISIT DE RESTER MEMBRE DE LA CAISSE DE RETRAITE DU NEW YORK CENTRAL RAILROAD

Au Conseil des pensions:

L'employé soussigné, au service de la *New York Central Railroad Company*, choisit par les présentes de rester membre de la Caisse de retraites du *New York Central System* pour les employés et administrateurs rétribués; et en ce faisant, il accepte les conditions énoncées dans la constitution (datée du 1er novembre 1946) de la Caisse, dont une copie imprimée a été fournie au soussigné et sera considérée comme faisant partie de cette demande. Pour ses cotisations à la

Caisse, le soussigné autorise par les présentes la *New York Central Railroad Company* à opérer sur les émoluments qu'il gagne les retenues prévues dans la constitution de la Caisse, et à verser ces retenues au commissaire administrateur tel que prévu dans la constitution. Le soussigné reconnaît que, par les présentes, il assigne d'avance cet argent au Commissaire administrateur pour les fins de la Caisse.

Daté le 1946

.....
(Signature)

Occupation:

Bureau ou
Département:

Endroit:

**FORMULE À UTILISER QUAND ON CHOISIT DE NE PAS PARTICIPER
À LA CAISSE DE RETRAITE DU NEW YORK CENTRAL RAILROAD**

Au Conseil des pensions:

L'employé soussigné, au service de la *New York Central Railroad Company*, ayant reçu une copie de la constitution de la Caisse de retraite du *New York Central System* pour les employés et les administrateurs rétribués (datée du 1er novembre 1946) et ayant été informé qu'il est admis à participer à ladite Caisse, choisit par les présentes d'être exclu de ladite Caisse.

Daté le 1946

.....
(Signature)

(Ne pas utiliser cette formule si vous avez choisi de devenir membre.)

Occupation:

Bureau ou
Département:

Endroit:

APPENDICE "H"

NEW YORK CENTRAL RAILROAD

Règles pour l'administration du Système supplémentaire de retraite pour les employés autres que les membres de la Caisse de retraite des employés et administrateurs rétribués.

ADMISSIBILITÉ

1. Conditions générales d'admissibilité. Tous les employés autres que ceux qui deviennent membres de la Caisse de retraite pour les employés et administrateurs rétribués, qui n'ont pas moins de vingt années de services continus, s'ils répondent aux autres exigences énoncées dans les présentes, sont admis à jouir des pensions de retraite prévues dans les présentes.

2. Échelle des retraites. Seuls seront admis à jouir d'une pension de retraite en vertu des présentes les employés qui se retireront du service à la fin du mois du calendrier au cours duquel ils auront atteint l'âge de retraite spécifié dans le tableau suivant:

Les employés nés en	Prendront leur retraite le 1er janvier de l'année	Ou ensuite en atteignant l'âge de
1876	1946	70
1877	1947	69½
1878 (premiers six mois)	1947	69½
1878 (derniers six mois)	1948	69
1879	1948	69
1880	1949	68½
1881 (premiers six mois)	1949	68½
1881 (derniers six mois)	1950	68
1882	1950	68
1883	1951	67½
1884 (premiers six mois)	1951	67½
1884 (derniers six mois)	1952	67
1885	1952	67
1886	1953	66½
1887 (premiers six mois)	1953	66½
1887 (derniers six mois)	1954	66
1888	1954	66
1889	1955	65½
1890 (premiers six mois)	1955	65½
1890 (derniers six mois)	1956	65
Chaque année ensuite	—	65

Pourvu qu'il réponde aux autres exigences, un employé né avant le 30 juin 1890 peut à son gré prendre sa retraite et jouir d'une pension en vertu des présentes n'importe quand entre son arrivée à l'âge de 65 ans et l'âge de retraite spécifié pour lui dans l'échelle qui précède.

CALCUL ET VERSEMENT DES PENSIONS

3. *Calcul.* Si la moyenne mensuelle du traitement de base d'un employé admissible pendant ses dix dernières années de service dépasse \$300, sa pension de retraite en vertu des présentes sera une allocation mensuelle égale à 1 p. 100 de la partie de cette moyenne mensuelle du traitement de base excédant \$300, multiplié par le nombre d'année de service continu.

Pour que ces pensions concordent avec les allocations de retraite des membres de la Caisse de retraite des employés et administrateurs rétribués de la Compagnie (avec ajustement approprié pour les cotisations des employés dans le cas de ce dernier groupe) et pour que, pendant la période de transition, les pensions calculées suivant la formule prévue dans le paragraphe précédent, concordent avec les pensions calculées suivant la règle précédemment en vigueur, les pensions mensuelles de ceux à qui s'appliquent les présentes règles et qui ont plus de 40 années de service continu seront augmentées dans la mesure où un montant égal à \$3 pour chaque année de service continu excédant 40 années dépasse la somme de ce qui suit:

- a) .35 de 1 p. 100 de la moyenne mensuelle du traitement de base excédant \$300 pour chaque année de service depuis le 1er novembre 1946 jusqu'à et y compris l'année 1948, et
- b) .375 de 1 p. 100 de la moyenne mensuelle du traitement de base excédant \$300 pour chaque année de service par la suite.

Il est tenu compte des fractions d'année.

4. *Postes exclus du calcul.* L'expression "traitement de base" ne comprend pas la rémunération pour travail supplémentaire, ordinaire ou exceptionnel, les indemnités de sortie, les gratifications, les indemnités en cas de suppression de vacances, les commissions, les pourboires, les bonis et les rétributions ou honoraires pour services à forfait. Si les livres dont la Compagnie dispose ne révèlent pas le montant des sommes exclues, le Conseil des pensions pourra faire l'évaluation de ce montant.

5. *Définition du service et de l'emploi.* Les mots "service" et "emploi" tels qu'employés dans les présentes s'appliquent à l'occupation active et exclusive d'un emploi de n'importe lequel des chemins de fer qui composent le *New York Central System*, et comprennent les services rendus aux compagnies qui ont précédé, ou à d'autres chemins de fer avant qu'ils aient été acquis, loués ou exploités par l'un ou l'autre des chemins de fer composant ledit *System*. Ces mots s'appliquent aussi aux services et aux emplois intermédiaires là où des installations sont exploitées comme entité distincte dans l'intérêt de cette compagnie et d'autres compagnies, et le Conseil des pensions déterminera dans ce cas quelle proportion des services et du traitement doit servir dans le calcul de la pension. Le service sera considéré comme continu depuis la dernière date d'entrée en service jusqu'à la date de la retraite. Les absences autorisées d'un mois ou moins ne sont pas considérées comme des périodes pendant lesquelles un employé n'est plus au service de la Compagnie. Les autres absences doivent être justifiées comme congés ou vacances et elles ne doivent en aucun cas dépasser une année pour une seule période, car autrement l'absence est considérée comme une rupture dans la continuité du service; toutefois, quand les absences sont involontaires, résultant d'une blessure ou d'une maladie, le Conseil des pensions peut, à son gré, créditer ces absences comme périodes de service réel même si ces absences involontaires dépassent une période d'un an.

6. *Retraites et pensions d'incapacité.* Tout employé de moins de 65 ans, qui justifie de pas moins de trente années de service continu, et qui, de l'avis du Conseil des pensions, est frappé d'une incapacité totale et permanente d'occuper

régulièrement un emploi rémunérateur, est mis à sa retraite et, s'il répond aux autres exigences, est admis à jouir d'une pension en vertu des présentes. La pension d'un employé atteint d'incapacité est limitée à l'excédent, s'il y en a, que laissent les paiements que la Compagnie peut avoir faits ou peut être contrainte de faire à, ou pour l'employé en guise de règlement, ou en raison de toute adjudication, tout décret ou tout jugement en faveur de l'employé pour blessures ou atteinte à sa santé qui, à son dire ou d'après les constatations du Conseil des pensions, ont causé l'incapacité ou y ont sensiblement contribué.

7. *Rythme des versements.* Les pensions sont servies par versements mensuels, à commencer du dernier jour du premier mois du calendrier où l'employé prend sa retraite.

8. *Suspension pour mauvaise conduite.* La pension cesse d'être servie advenant le cas où un pensionné entre au service d'un concurrent de la Compagnie, et le Conseil des pensions peut retenir ou suspendre une pension pour mauvaise conduite de la part d'un employé ou d'un pensionné portant préjudice à la Compagnie.

9. *Les assignations ne sont pas reconnues.* Aucune assignation des pensions n'est permise, ni reconnue.

CONSEIL DES PENSIONS

10. *Nominations, fonctions, prérogatives.* Le présent système de pensions est administré par un Conseil de pensions composé de pas moins de cinq (5) membres nommés par le président de la Compagnie. Le Conseil des pensions élit un président parmi ses membres, et nomme un secrétaire, mais ledit secrétaire ne doit pas nécessairement être membre du Conseil. Le Conseil peut, à son gré, nommer des comités et leur déléguer des pouvoirs, et il peut autoriser son président, ou son secrétaire ou n'importe lequel de ses officiers ou agents, à exécuter des ordres de versement de pensions ainsi que d'autres ordres, certificats ou instruments tombant sous la juridiction du Conseil. L'administration générale de ce système de pensions est confiée au Conseil des pensions, qui est responsable de l'exécution des présentes dispositions. Si une majorité des membres est présente, il y a quorum pour expédier les affaires. De temps à autre, il établit des règles et règlements compatibles avec le présent système de pensions, pour la conduite de ses délibérations et pour l'administration du système. Les constatations et les décisions du Conseil des pensions sur toutes les questions sous sa juridiction sont finales et tous les intéressés doivent s'y conformer.

DIVERS

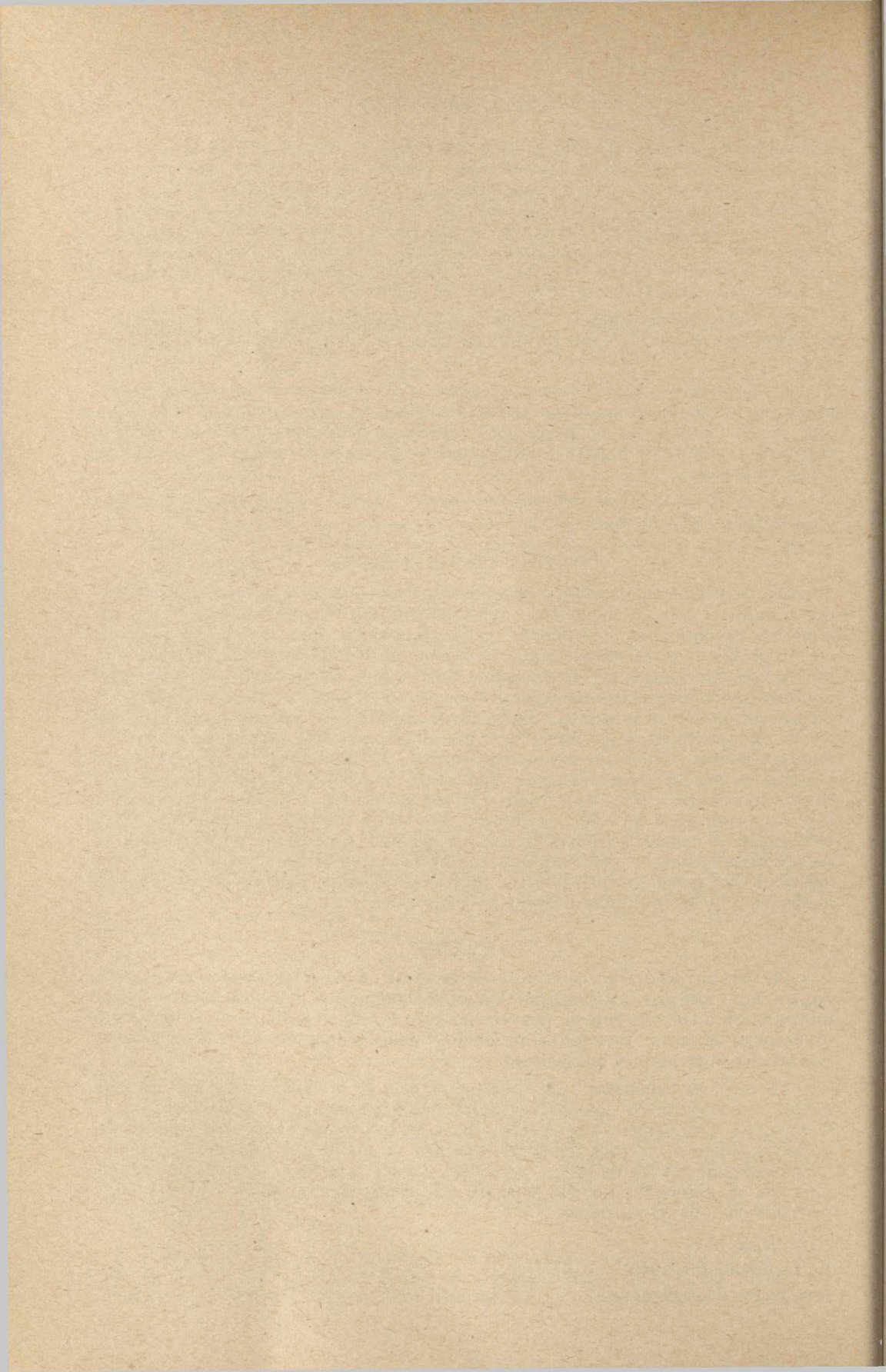
11. *Aucun droit à la continuité de l'emploi ou de la pension n'est conféré.* Aucun acte posé par la Compagnie ou en son nom dans l'établissement ou l'administration de ce système de pensions ne doit être interprété comme donnant à un employé le droit d'être gardé au service de la Compagnie, ou le droit présent ou futur de revendiquer une pension.

12. *Système volontaire.* La Compagnie peut le modifier ou l'abolir en tout temps. Ce système de pensions est établi volontairement et gratuitement par la Compagnie, uniquement à ses propres frais, et la Compagnie se réserve le droit, périodiquement et en tout temps, de modifier ou abolir une, plusieurs ou toutes les pensions accordées ou à être accordées par les présentes, de fixer un barème plus bas ou différent pour les pensions, ou de modifier ou abolir ce système de pensions en tout ou en partie.

New-York, N.-Y.

Le 1er novembre 1946.

sous forme de règlements.



APPENDICE "J"

(Voir les procès-verbaux du 30 juin et du 3 juillet)

BILL FÉDÉRAL ET LOIS PROVINCIALES
TOUCHANT LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Étude comparative du bill fédéral et des lois provinciales, soumise par le Congrès canadien du Travail au Comité des relations industrielles de la Chambre des communes, le 30 juin 1947, sous forme d'annexe à un exposé sur le bill concernant les relations industrielles et les enquêtes sur les différends du travail.

(Bill no 338 de 1947)

ÉTUDE RÉALISÉE PAR LA DIVISION DES RECHERCHES
DU CONGRÈS CANADIEN DU TRAVAIL
OTTAWA, CANADA.

REMARQUES

1. La présente compilation ne vise pas à reproduire en entier la loi applicable à chaque cas, mais seulement les parties qui, de l'avis des compilateurs, intéressent de façon particulière les syndicats ouvriers. C'est ce qui explique l'omission des articles des diverses lois et de leurs règlements d'application qui traitent du dépôt des renseignements par les syndicats. Il est fort possible que des articles d'une réelle valeur aient été omis, et il se peut également que des erreurs se soient glissées.

2. Dans les articles des lois ontarienne et manitobaine, l'expression "la présente loi" a été employée par souci de simplification et d'uniformisation. L'expression utilisée dans lesdits articles est: "les présents règlements", vu que la plupart des lois édictées par ces provinces revêtent la forme de règlements.

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
2 (1) <i>b</i> "Agent négociateur désigne un syndicat ouvrier agissant au nom d'employés (i) dans des négociations collectives; ou (ii) comme partie à une convention collective avec leur employeur;	2 (1) "Agent négociateur" désigne un syndicat ouvrier agissant au nom d'employés dans des négociations collectives avec leur employeur ou comme partie à une convention collective avec leur employeur;	57 (1) <i>b</i> "Agent négociateur" ou "agence de négociation collective" désigne un syndicat ouvrier ou une <i>organisation ou association d'employés</i> , lesquels (comme dans le bill fédéral) comprennent des représentants élus ou désignés des employés;		
	2 (1) "Autorité négociatrice" désigne soit un agent négociateur accrédité, soit des représentants négociateurs accrédités;			
2 (1) <i>c</i> "Agent négociateur accrédité" désigne un agent négociateur accrédité en vertu de la présente loi et dont l'accréditation n'a pas été révoquée;	2 (1) "Agent négociateur accrédité" désigne un agent négociateur accrédité en vertu de la présente loi, dont l'accréditation n'a pas été révoquée;			
	2 (1) "Représentants négociateurs accrédités" désigne des représentants accrédités en vertu de la présente loi, dont l'accréditation n'a pas été révoquée;			2 (1) <i>c</i> "Représentant négociateur accrédité" désigne un représentant négociateur accrédité par le Conseil en vertu de la présente loi;
2 (1) <i>d</i> "convention collective" signifie une convention écrite entre un employeur ou une organisation patronale agissant au nom d'un employeur, d'une part, et un agent négociateur de ses employés, en leur nom, d'autre part, contenant des conditions d'emploi de travailleurs qui renferment des dispositions sur les taux de paye et les heures de travail;	2 (1) "convention collective" signifie une convention écrite entre un employeur ou une organisation patronale, d'une part, et une autorité négociatrice d'autre part, contenant des dispositions relatives aux taux de paye, aux heures de travail, ou autres conditions de travail;	57 (1) <i>c</i> "convention collective" signifie une convention écrite entre un employeur ou une organisation patronale agissant au nom d'un employeur, d'une part, et un agent négociateur de ses employés, en leur nom, d'autre part, contenant des dispositions relatives aux taux de paye, aux heures de travail, ou autres conditions de travail des employés, et signée par les parties intéressées;	2 (3) "convention de négociation collective" signifie une convention écrite entre un employeur et un syndicat ouvrier, exposant les conditions d'emploi ou contenant des dispositions relatives aux taux de paye, aux heures de travail, ou autres conditions de travail;	2 (1) <i>d</i> "convention collective" signifie une convention écrite entre un employeur ou une organisation patronale d'une part, et un syndicat ouvrier ou une <i>organisation d'employés</i> d'autre part, contenant des dispositions relatives aux taux de paye, aux heures de travail ou autres conditions de travail;
2 (1) <i>e</i> "négociations collectives" signifie les pourparlers en vue de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective, selon le cas, et les expressions "négociant collectivement" et "négociant collectivement" ont des sens correspondants;	2 (1) "négociations collectives" signifie les pourparlers en vue de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective, ou de la réglementation des relations entre un employeur et des employés;	57 (1) <i>a</i> "négociant collectivement" signifie négocier de bonne foi en vue de conclure une convention collective de travail ou une ou plusieurs modifications à une convention existante, et "négociations collectives" a un sens correspondant;	2 (1) "négociant collectivement" signifie négocier de bonne foi en vue de conclure une convention de négociations collectives, l'incorporation par écrit des conditions de la convention conclue à la suite de négociations, ou dont l'insertion dans une convention de négociations collectives est requise par la présente loi, l'exécution par les parties contractantes ou en leur nom de ladite convention, ainsi que la négociation, au besoin, du règlement des différends et griefs des employés visés par la convention;	

TIONS

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
	Voir ci-dessous.		Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.		
Même que le Manitoba.	2 e) "convention collective" ou "convention" signifie: une entente relative aux conditions de travail conclue entre des personnes agissant pour une ou plusieurs associations de salariés, et un ou plusieurs employeurs ou personnes agissant pour une ou plusieurs associations d'employeurs;	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
2 (1) f) "commission de conciliation" désigne une commission de conciliation et d'enquête nommée par le Ministre, conformément à l'article vingt-huit de la présente loi;	2 (1) g) "conciliateur" désigne une personne dont les fonctions comprennent la conciliation en matière de différends et qui se trouve sous le contrôle et la direction du Ministre;		Aucune définition. Voir ci-dessous.	2 (1) e) "commission de conciliation" désigne une commission nommée par le Ministre en vertu de l'article...
2 (1) "commission de conciliation" désigne une commission de conciliation nommée par le Ministre conformément à l'article 48 de la présente loi;	2 (1) "conciliateur" désigne une personne nommée à ce titre en vertu des dispositions de la présente loi;	57 (1) d) "commissaire conciliateur" désigne un commissaire conciliateur nommé en vertu des dispositions de la présente partie;		
2 (1) h) "différend" ou "différend du travail" signifie tout différend ou conflit, ou tout différend ou conflit appréhendé, entre un employeur et un ou plusieurs de ses employés ou un agent négociateur agissant au nom de ses employés, sur des matières ou choses visant ou touchant les conditions d'emploi ou le travail fait ou à faire par lui ou par l'employé ou les employés, ou sur les privilèges, droits et devoirs de l'employeur ou de l'employé ou des employés;	2 (1) "différend" signifie tout différend ou conflit, ou tout différend ou conflit appréhendé, entre un employeur et un ou plusieurs de ses employés ou une autorité négociatrice, sur des matières ou choses visant les conditions d'emploi ou le travail fait ou à faire par un employeur ou par un ou plusieurs employés, sur les privilèges, droits et devoirs de l'employeur ou de l'employé ou des employés; et sans limiter la portée générale de ce qui précède, il comprend un différend ou conflit ayant trait à ce qui suit:	57 (1) e) "différend" signifie tout différend ou conflit entre un employeur et une majorité de ses employés ou la majorité d'un groupe ou d'une classe de ses employés, sur des matières ou choses visant ou touchant le travail fait ou à faire par lui ou par eux, ou sur les privilèges, droits et devoirs des employeurs ou des employés et, en particulier, sans limiter la généralité de ce qui précède, toutes les questions relatives à ce qui suit:		
	2 (1) a) Les salaires, allocations ou autre rémunération des employés; les frais payés ou à payer pour les services rendus; les heures de travail; les vacances payées; les congés ou les prestations de maladie; b) Le sexe, l'âge, les qualifications ou le statut des employés; c) L'embauchage des enfants ou de toute personne ou catégorie de personnes, le congédiement d'une personne en particulier ou de plusieurs personnes, ou le refus de les employer; d) Les réclamations d'un employeur ou d'un employé, sur le point de savoir si la priorité d'emploi doit ou ne doit pas être accordée à une catégorie de personnes plutôt qu'à une autre, et, le cas échéant, dans quelles circonstances; et e) La coutume ou l'usage en ces matières.	57 (1) e) (i) les salaires, allocations ou autre rémunération des employés, ou les frais payés ou à payer pour le travail; (remarque les omissions) (ii) les heures de travail, le sexe, l'âge, les qualifications ou le statut des employés, ainsi que le mode, les termes et conditions d'emploi; (iii) l'embauchage des enfants, d'une ou de plusieurs personnes ou catégorie de personnes, ou le congédiement d'une personne en particulier ou de plusieurs personnes ou catégorie de personnes, ou le refus de les employer; (iv) les réclamations de la part d'un employeur ou de tout employé, sur le point de savoir si la priorité d'emploi doit ou ne doit pas être accordée à une catégorie de personnes plutôt qu'à une autre et, le cas échéant, dans quelles circonstances, ces personnes étant ou non membres d'une organisation ouvrière ou autre, sujets britanniques ou sujets de pays étrangers;		

ONS—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.	Aucune définition. Voir ci-dessous.	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>2 (1) (i) "employé" ou "travailleur" désigne une personne employée pour accomplir du travail manuel spécialisé ou non spécialisé, du travail de bureau ou du travail technique, mais ne comprend pas (i) un gérant ou surintendant, ni une autre personne qui, de l'avis du Conseil, exerce des fonctions de direction ou est employée à titre confidentiel dans des matières concernant les relations ouvrières; (ii) un membre de la profession de médecin, de dentiste, d'architecte ou d'avocat, ayant les qualités requises pour exercer sous le régime des lois d'une province et employé en cette qualité;</p>	<p>2 (1) Même que le bill fédéral, sauf que le présent article contient l'expression "par un employeur".</p> <p>a) Une personne employée à titre confidentiel ou une personne autorisée à embaucher ou à congédier les employés;</p> <p>b) une personne qui participe à des négociations collectives au nom d'un employeur ou qui participe à l'étude des méthodes de travail d'un employeur;</p> <p>c) une personne qui remplit un contrat d'apprentissage en vertu de la "Apprenticeship Act".</p> <p>d) une personne employée au service domestique, à l'agriculture, à l'horticulture, à la chasse ou au piégeage;</p>	<p>(v) les matériaux livrés et présumés mauvais, impropres ou non convenables, ou présumée avarie dans le travail accompli;</p> <p>(vi) toute coutume ou tout usage établi, soit en général, soit dans le district particulièrement atteint.</p> <p>2 g) "Employé" désigne et comprend toute personne occupant un emploi dans une industrie quelconque qui reçoit ou mérite rémunération pour son travail ou ses services, que ce travail ou ces services soient exécutés sur la propriété de l'employeur ou de l'employé ou ailleurs, et que la rémunération soit basée sur la durée ou la quantité du travail accompli, ou sur le travail à la pièce, ou soit calculée d'autre façon; (Mais notez l'expression préliminaire: "à moins que le contexte ne l'exige autrement".)</p> <p>3. La présente loi s'applique à tous les employés de la Province, sauf les travailleurs agricoles et les domestiques au service de maisons privées.</p>	<p>2 (5) "Employé" désigne toute personne à l'emploi d'un employeur, sauf toute personne autorisée à embaucher ou à congédier les employés, ou qui remplit ordinairement un emploi confidentiel auprès de la direction, et comprend toute personne participant à une grève ou lock-out lors d'un différend du travail et n'ayant pas obtenu un emploi permanent ailleurs;</p>	<p>Même que le bill fédéral.</p> <p>(i) une personne employée à titre confidentiel ou autorisée à embaucher ou à congédier les employés; ou</p> <p>(ii) une personne employée au service domestique, à l'agriculture, à l'horticulture, à la chasse ou piégeage;</p>
<p>2 (2) Personne ne cesse d'être un employé au sens de la présente loi pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de lock-out ou de grève ou pour l'unique raison de son renvoi contrairement à la présente loi.</p>	<p>Même que le bill fédéral.</p>	<p>57 (2) Toute personne qui, la veille du déclenchement d'une grève ou lock-out ou avant son renvoi, selon le cas, était un employé au sens et aux fins de la présente Partie, sera censé être un employé...</p> <p>a) dans le cas d'une grève ou lock-out, jusqu'à leur conclusion; ou</p> <p>b) dans le cas d'un renvoi, lorsqu'une demande de nomination d'un commissaire conciliateur est présentée à cet effet, en vertu de la présente Partie, jusqu'au règlement de ladite demande; ou</p> <p>c) dans le cas d'un renvoi, lorsqu'une demande d'accréditation d'un conciliateur a été présentée (sic), jusqu'au règlement de ladite demande.</p>	<p>Voir article ci-dessus.</p>	<p>2 (2) Même que le bill fédéral, sauf qu'il débute comme suit: "Nul employé ne cessera d'être considéré comme tel", et se termine par ces mots: "ou son injuste renvoi."</p>

ONS—suite

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.	<p>2 a) "salarié" signifie: tout apprenti, manoeuvre ou ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié ou compagnon, artisan, commis ou employé qui travaille individuellement, en équipe ou en société; cependant, ce mot ne comprend pas:</p> <p>(1) les personnes employées à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés;</p> <p>(2) les directeurs et administrateurs d'une corporation;</p> <p>(3) une personne appartenant à l'une des professions visées aux chapitres 262 à 275, ou admise à l'étude de l'une de ces professions;</p> <p>(4) les domestiques de maison et les personnes employées dans une exploitation agricole;</p> <p>b) "Exploitation agricole" signifie: une ferme mise en valeur par l'exploitant lui-même ou par l'entremise d'employés;</p> <p>Noter l'omission.</p>	Même que le Manitoba.	<p>Même que le bill fédéral, 2 (1) i) (i) un gérant ou surintendant, ou toute autre personne qui, de l'avis du Conseil, est employé à titre confidentiel en matière de relations ouvrières, ou qui remplit les fonctions de gérant;</p> <p>(ii) même que le bill fédéral, mais l'alinéa ajoute le mot "génie".</p>	<p>3. "Employé", aux fins des présentes, n'inclut pas les fonctionnaires, directeurs ou autres personnes employées à titre confidentiel.</p>
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>2 (1) <i>f</i> "Employeur" ou "patron", désigne une personne employant un ou plusieurs travailleurs; 54. La Partie I de la présente loi s'applique à toute corporation établie pour accomplir quelque fonction ou devoir au nom du gouvernement du Canada et aux employés de ladite corporation, sauf toute semblable corporation, et les employés de cette dernière, que le gouverneur en conseil exclut des dispositions de la Partie I, 55. Sauf les dispositions de l'article cinquante-quatre, la Partie I de la présente loi ne s'applique pas à Sa Majesté, du chef du Canada, ni aux employés de Sa Majesté, pour le compte du Canada.</p>	<p>2 (1) "Employeur" ou "patron" désigne toute personne qui embauche plus d'un employé;</p>	<p>2 <i>h</i>) "Employeur" ou "patron" désigne et comprend toute personne, société, association, firme, directeur, représentant, entrepreneur et sous-entrepreneur exerçant la régie et la direction, ou ayant la responsabilité directe ou indirecte de l'embauchage et du paiement des salaires de tout employé; (Notez encore ceci: "à moins que le contexte ne l'exige autrement".)</p>	<p>2 (6) "Employeur" ou "patron" désigne a) Tout employeur ou patron qui embauche trois employés ou plus; mais n'inclut pas Sa Majesté ou toute personne ou société agissant au nom ou comme agent de Sa Majesté; b) Tout employeur ou patron qui embauche moins de trois employés, pourvu qu'au moins un desdits employés soit membre d'un syndicat ouvrier qui compte parmi ses membres des employés de plus d'un employeur, et comprend Sa Majesté du chef de la Saskatchewan, mais n'inclut pas tout employeur dont les relations avec ses employés tombent sous la juridiction législative exclusive du parlement du Canada... ou sont autrement soustraites, pour autant qu'elles ont trait aux matières visées par la présente loi, à la juridiction législative de la législature de la Saskatchewan, en présence de toute loi ou règlement valide adopté sous l'autorité du parlement du Canada.</p>	<p>2 (1) <i>g</i>) "Employeur" ou "patron" désigne une personne qui embauche plus d'un employé... mais n'inclut pas Sa Majesté ou toute personne ou société agissant au nom ou comme agent de Sa Majesté;</p>
<p>2 (1) <i>k</i>) "organisation patronale" désigne une organisation d'employeurs formée pour des fins comprenant la réglementation des relations entre employeurs et employés;</p>	<p>2 (1) "Organisation patronale" désigne une organisation d'employeurs qui a pour objets, ou l'un de ses objets, de réglementer les relations entre employeurs et employés;</p>	<p>57 (1) <i>f</i>) "Organisation patronale" désigne une organisation d'employeurs formée en vue de réglementer les relations entre employeurs et employés;</p>	<p>2 (7) "Agent d'un employeur" désigne: a) Toute personne ou association agissant au nom de l'employeur. b) Tout dirigeant, fonctionnaire, contremaître ou autre représentant ou employé d'un employeur, agissant à quelque titre au nom de l'employeur, relativement à l'embauchage ou au congédiement, ou à l'égard des conditions de travail des employés du patron.</p>	<p>2 (1) <i>h</i>) "Organisation patronale" désigne une organisation d'employeurs formée en vue de réglementer les relations entre employeurs et employés.</p>
<p>2 (1) <i>p</i>) "grève" comprend la cessation du travail, ou le refus de travailler ou de continuer le travail, par des employés, en liaison ou de concert, ou en conformité d'une entente commune, en vue de contraindre leur employeur à accepter des conditions d'emploi ou d'aider d'autres employés à contraindre leur employeur à accepter des conditions d'emploi;</p>	<p>2 (1) "grève" comprend la cessation du travail, ou le refus de travailler, ou le refus de continuer de travailler, par les employés, en liaison ou de concert, ou en conformité d'une entente commune, en vue de contraindre leur employeur à accepter des conditions d'emploi de ses employés;</p>	<p>57 (1) <i>h</i>) "grève" ou "faire la grève" comprend la cessation du travail par un groupe d'employés agissant en liaison, ou le refus concerté ou le refus de commun accord d'un nombre d'employés de travailler pour un employeur, en vue de contraindre leur employeur, ou d'aider d'autres employés à contraindre leur employeur à accepter des conditions d'emploi.</p>		<p>2 (1) <i>m</i>) Même que l'Alberta, sauf ce qui suit: "un refus de commun accord"; "de continuer à travailler pour un employeur"; "fait pour contraindre" au lieu de "en vue de contraindre"; et "termes d'emploi" au lieu de "termes et conditions".</p>

ONS—suite

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.	2 c) "employeur" désigne quiconque fait exécuter un travail par un salarié; cependant, ce mot ne comprend pas les chemins de fer sous la juridiction du Parlement du Canada;	Même que le Manitoba, mais il ajoute ceci: "ou tout conseil, commission ou autre corps établi, organisé ou fonctionnant comme entité administrative de la Province";	Même que le bill fédéral. 68. La présente loi s'applique à toutes matières tombant sous la juridiction administrative de la Province, sauf qu'elle ne s'applique pas à Sa Majesté du chef de la province de la Nouvelle-Ecosse ou aux employés de Sa Majesté du chef de la province de Nouvelle-Ecosse.	14. La présente loi ne s'applique à aucun employeur qui n'emploie pas ordinairement plus de quinze employés.
Même que le Manitoba.	2 d) "association" comprend: un syndicat professionnel, une union de tels syndicats, un groupement de salariés ou d'employeurs <i>bona fide</i> ayant pour objet l'établissement de relations ordonnées entre employeurs et salariés ainsi que l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres dans le respect des lois et de l'autorité;	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.	2 f) "grève" signifie la cessation concertée de travail par un groupe de salariés;	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
2 (1) <i>g</i> "faire la grève" comprend la cessation du travail, ou le refus de travailler ou de continuer le travail, en liaison ou de concert, ou en conformité d'une entente commune, en vue de contraindre l'employeur des travailleurs qui ainsi cessent, ou refusent, à accepter des conditions d'emploi ou d'aider d'autres employés à contraindre leur employeur à accepter des conditions d'emploi;	2 (1) Même que le bill fédéral, sauf ce qui suit: " <i>refuser de continuer le travail</i> "; " <i>conditions d'emploi</i> " au lieu de " <i>termes et conditions</i> "; les trois derniers mots sont supprimés.	Voir ci-dessus, 57 (1) <i>h</i>).		Voir ci-dessus.
2 (1) <i>r</i> "syndicat ouvrier" ou "syndicat" signifie toute organisation d'employés formée pour régler les relations entre employeurs et employés;	2 (1) "syndicat ouvrier" désigne une organisation internationale, nationale ou provinciale d'employés, ou une branche locale établie par une charte de ladite organisation, avec laquelle elle est en règle.	57 (1) (i) Même que le bill fédéral, mais les mots "ou syndicat" sont supprimés.	2 (10) "syndicat ouvrier" désigne une organisation ouvrière non dominée par une compagnie.	2 (1) <i>n</i> "syndicat ouvrier" désigne une organisation provinciale, nationale ou internationale d'employés, ou une branche locale établie par une charte de ladite organisation, avec laquelle elle est en règle;
	2 (1) "organisation d'employés" désigne une organisation d'employés, autre qu'un syndicat ouvrier, qui a pour but, ou l'un de ses buts, de régler les relations entre un employeur ou des employeurs et leurs employés;		2 (8) "organisation ouvrière" désigne toute organisation d'employés, non pas nécessairement des employés d'un seul employeur, et dont une des fins est de négocier collectivement.	2 (1) (i) "organisation d'employés" désigne une organisation d'employés formée en vue de régler les relations entre employeurs et employés;
9 (5) Par dérogation à toute disposition de la présente loi, aucun syndicat ouvrier, dont l'administration, la gestion ou la ligne de conduite est, de l'avis du Conseil, a) influencée par un employeur de sorte que son habileté à représenter les employés aux fins de négociations collectives est entravée; ou b) dominée par un employeur, ne doit être accrédité comme agent négociateur d'employés. Nulle convention conclue entre un tel syndicat ouvrier et cet employeur ne doit être considérée comme une convention collective aux fins de la présente loi.	11 (5) Par dérogation à toute disposition de la présente loi, nul syndicat ouvrier, dont l'administration, la gestion ou la ligne de conduite est, de l'avis du Conseil, dominée ou influencée par un employeur, et nul représentant négociateur qui, de l'avis du Conseil, est dominé ou influencé par un employeur, de sorte que son habileté à représenter les employés aux fins de négociations collectives est entravée, ne doivent être accrédités comme autorité négociatrice des employés. Nulle convention conclue entre un tel syndicat ouvrier ou représentant et cet employeur ne doit être considérée comme une convention collective.		2 (4) "organisation dominée par une compagnie" désigne toute organisation ouvrière, dont la formation ou l'administration a été dominée ou gênée par un employeur ou son agent, ou à laquelle un employeur ou son agent a contribué financièrement ou d'autre façon, sauf tel que l'autorise la présente loi. 5 f) Le Conseil a le pouvoir de rendre des décrets: ... ordonnant à un employeur de dissoudre une organisation dominée par une compagnie.	

ONS—suite

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Voir ci-dessus.		Voir ci-dessus.	Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.	Voir ci-dessus, "association".	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	2. "Syndicat ouvrier" désigne toute association, syndicat ou organisation licite d'employés embauchés par un ou plusieurs employeurs, formé en vue de servir légitimement les intérêts desdits employés en ce qui touche leur emploi.
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.		
			9 (6) Par dérogation à toute disposition de la présente loi, aucun syndicat ouvrier, dont l'administration, la gestion ou la ligne de conduite est, de l'avis du Conseil, dominée ou influencée par un employeur, de sorte que son habileté à représenter les employés aux fins de négociations collectives est entravée, doit être accrédité comme agent négociateur des employés. Nulle convention conclue entre un tel syndicat ouvrier et cet employeur ne doit être considérée comme une convention collective.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>2 (3) Aux fins de la présente loi, une "unité" signifie un groupe d'employés et l'expression "habile à négocier collectivement" en ce qui concerne une unité, signifie une unité appropriée à de telles fins, que ce soit une unité d'employeurs, une unité de métier, une unité technique, une unité d'usine ou toute autre unité, et que les travailleurs qui s'y trouvent soient ou non employés par un ou plusieurs patrons. (Sic.)</p>	<p>2 (3) Aux fins de la présente loi, une "unité" signifie un groupe d'employés et l'expression "habile à négocier collectivement" en ce qui concerne une unité, signifie une unité appropriée à de telles fins, que ce soit une unité d'employeurs, une unité de métier ou une subdivision de telle unité, ou toute autre unité, et que les travailleurs qui s'y trouvent soient ou non employés par un ou plusieurs patrons.</p>		<p>5 a) Le Conseil a le pouvoir de rendre des décrets: a) à l'effet de décider si l'unité d'employés habile à négocier collectivement doit être une unité d'employeurs, une unité de métier ou une subdivision de cette unité, ou toute autre unité.</p>	
<p>8. Lorsqu'un groupe d'employés d'un patron font partie d'un corps de métier ou d'un corps exerçant un art technique, en raison duquel ils peuvent être distingués de l'ensemble des employés, et que la majorité du groupe sont membres d'un syndicat ouvrier ayant rapport audit métier ou à cet autre art, le syndicat ouvrier peut s'adresser au Conseil, sous réserve des dispositions de l'article sept de la présente loi, et a le droit d'être accrédité comme agent négociateur des employés du groupe si ce dernier est d'autre manière habile, comme unité, à négocier collectivement.</p>	<p>10 (1) Lorsque la majorité d'un groupe d'employés d'un patron, qui pratiquent le même métier, ce qui les distingue de l'ensemble des employés, est organisée séparément en un syndicat ouvrier ou fait partie d'un syndicat ouvrier se rattachant à ce métier ou profession, et si le groupe est d'autre manière une unité habile à négocier collectivement, le syndicat ouvrier peut s'adresser au Conseil et a le droit d'être accrédité comme agent négociateur des employés de ce groupe.</p>			<p>5 (4) Si, conformément à la coutume établie des syndicats ouvriers, la majorité d'un groupe d'employés qui pratiquent le même métier, ce qui les distingue de l'ensemble des employés, est organisée séparément en un syndicat ouvrier se rattachant à ce métier, ledit syndicat ouvrier peut élire, ou nommer ses directeurs ou d'autres personnes à titre de représentants négociateurs au nom des employés exerçant ledit métier.</p>
	<p>10 (2) Les employés d'une unité, en faveur de laquelle un syndicat ouvrier a le droit d'être accrédité comme agent négociateur en vertu du présent article, peuvent, sur demande du syndicat ouvrier, être séparés d'une autre unité aux fins de négociations collectives et ne doivent pas être considérés comme membres de cette autre unité pour l'une quelconque des fins de la présente loi.</p>			<p>5 (4) Lorsqu'un groupe réclame et mérite les droits conférés par le présent paragraphe, les employés exerçant le métier n'ont pas le droit de vote à l'égard d'aucune des fins recherchées par les négociations collectives avec leur employeur, sauf lorsque les négociations collectives ont trait uniquement à leur métier; il ne sera pas non plus tenu compte de ces employés, de quelque manière que ce soit, dans le calcul d'une majorité relativement à toute question pour laquelle ils n'ont pas le droit de vote.</p>

ONS—fin

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
	<p>6. Toute association qui désire être reconnue pour les fins de la présente loi comme représentant d'un groupe de salariés... doit s'adresser par requête écrite à la Commission et celle-ci, après enquête, détermine... quel groupe de salariés elle représente.</p> <p>9. La Commission émet, en faveur de toute association reconnue, un certificat spécifiant le groupe à l'égard duquel elle a qualité de représentant.</p>		Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.		

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
3 (1) Tout employé a le droit d'être membre d'un syndicat ouvrier et de participer à son activité.	3 (1) Tout employé a le droit d'être membre d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation d'employés, auxquels il est admissible comme membre, et à participer à ses activités licites.	59. <i>Les employés peuvent légitimement négocier collectivement avec leur employeur et entamer des négociations par l'intermédiaire d'un agent négociateur.</i>	3. <i>Les employés ont le droit de s'organiser en syndicat ouvrier et de former ou aider un tel syndicat ou en faire partie, et négocier collectivement par l'intermédiaire de représentants de leur choix, et les représentants désignés ou choisis aux fins de négociations collectives, par la majorité des employés d'une unité habile à ainsi négocier seront les seuls représentants de tous les employés de cette unité aux fins de négocier collectivement.</i>	4 (1) Même que le bill fédéral, sauf les ajouts suivants: "ou une organisation d'employés" et "licite".
			19. <i>Un syndicat ouvrier et les actes qu'il pose ne sont pas jugés illicites pour la seule raison que l'un ou plusieurs de ses buts nuisent au commerce.</i>	
			20. <i>Tout acte posé par deux membres ou plus d'un syndicat ouvrier, en prévision ou pour la bonne conduite d'un différend ouvrier, ne doit être actionnable que s'il est accompli sans entente ou liaison.</i>	
			21. <i>Un syndicat ouvrier ne doit pas être partie à une action judiciaire dans une cour quelconque, à moins que ce syndicat ouvrier puisse y être partie indépendamment de l'une quelconque des dispositions de la présente loi.</i>	
	47. <i>Sauf dispositions contraires de la présente loi, aucune action ne peut être intentée par suite ou en raison d'une convention collective, à moins qu'elle ne puisse être intentée indépendamment des dispositions de la présente loi. Aucun syndicat ouvrier, aucune association de travailleurs ou d'employés de la province, non plus que les fidéicommissaires de tel syndicat ouvrier ou de telle association dans leurs fonctions respectives ne sont passibles de dommages-intérêts pour tout délit d'action ou d'omission commis à l'occasion de toute grève, lock-out, ou d'un différend au travail ou du commerce, à moins que les membres de ce syndicat ouvrier ou de cette association, de leur conseil, comité ou autre corps dirigeant, agissant dans les limites de l'autorité ou de la juridiction accordée à ce conseil, comité ou autre corps dirigeant par les règlements ou directives de ce syndicat ouvrier ou de cette association, ou des résolutions ou directives de ses membres résidant dans la localité ou une majorité de ces membres,</i>		22. <i>Une convention de négociations collectives ne doit pas être l'objet d'une action dans une cour quelconque, à moins que cette convention de négociations collectives puisse être l'objet d'une telle action indépendamment de l'une quelconque des dispositions de la présente loi.</i>	

D'ASSOCIATION

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.	3. Tout employeur et tout salarié ont droit d'être membre d'une association et de participer à ses activités légitimes.	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	4. Les employés peuvent licitement se constituer en syndicat ouvrier et en faire partie lorsqu'il est constitué. 5. Les employés peuvent licitement négocier collectivement avec leur employeur ou leurs employeurs, et les membres d'un syndicat ouvrier peuvent poursuivre ces négociations par l'entremise du syndicat ouvrier ainsi que les délégués d'ament désignés de ce syndicat ouvrier.
Même que la Saskatchewan. (Rights of Labour Act, 1944, article 2.)				
Même que la Saskatchewan. (Rights of Labour Act, article 3 (1).)				
Même que la Saskatchewan, sauf ce qui suit: "peut être ainsi fait" et "de l'une quelconque des dispositions", et ajoute: "ou de la Loi sur le Conseil des relations ouvrières", (Rights of Labour Act, article 3 (2).)				
Même que la Saskatchewan, sauf pour les notes ci-dessus. (Rights of Labour Act, article 3 (3).)				

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
	<p>n'aient autorisé l'accomplissement de ce délit ou y aient pris part. (Trade-unions Act, art. 2.)</p> <p>Aucun syndicat ouvrier ou association de ce genre ne doit souffrir de coercition, et aucun directeur, membre, agent ou serviteur de tel syndicat ouvrier ou de telle association, ou toute autre personne, ne doit souffrir de coercition, et ce syndicat ou association ou leur caisse, ou tout directeur, membre, agent, serviteur ou autre personne ne seront passibles de dommages-intérêts parce qu'ils communiquent à un travailleur, artisan, manoeuvre, employé ou autre personne des données relatives à l'emploi ou à l'embauchage par ou pour un employeur, producteur, ou consommateur, ou distributeur, des produits de la main-d'oeuvre, ou à l'achat de tels produits, ou parce qu'ils persuadent ou tentent de persuader par des arguments justes et raisonnables, sans menaces illicites, le travailleur, l'artisan, le manoeuvre, l'employé ou la personne susnommés, à l'expiration de tout contrat existant, à ne pas renouveler ce contrat avec ledit employeur, producteur, consommateur ou distributeur des produits de la main-d'oeuvre, ou à ne pas devenir leur employé ou leur client. (Trade-unions Act, article 3.)</p> <p>Aucun directeur, membre, agent, serviteur ou toute autre personne, non plus que le syndicat ouvrier ou l'association auxquels ils appartiennent, ne doivent souffrir de coercition ou être passibles de dommages-intérêts, et ce syndicat ou association ne sont pas passibles de tels dommages-intérêts, parce qu'ils publient des renseignements relatifs à une grève, ou à un lock-out, ou à un projet de grève ou lock-out, ou à tout autre grief ou malaise ouvrier, ou parce qu'ils avertissent les travailleurs, artisans, manoeuvres, employés ou autres personnes de ne pas engager ou inciter les travailleurs, artisans, manoeuvres, employés ou autres personnes de ne pas rechercher de l'emploi dans la localité affectée par la grève, le lock-out, le grief ouvrier ou le malaise en question, de ne pas acheter ou consommer les produits fabriqués ou distribués par l'employeur de la main-d'oeuvre prenant part à cette grève, ce lock-out, ce grief ouvrier ou ce malaise, au cours de leur durée. (Trade-unions Act, article 4.)</p>			

D'ASSOCIATION—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
26. Nonobstant les dispositions de la présente loi, un employé peut exposer en tout temps ses griefs personnels à son employeur.				

PRATIQUES OUVRIÈRE

<p>4 (1) Nul employeur ou organisation patronale, nulle personne agissant au nom d'un employeur ou d'une organisation patronale, ne doit participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ouvrier ni s'y ingérer, ni lui apporter un appui financier ou autre. Toutefois, un employeur peut, par dérogation à toute disposition du présent article, autoriser un employé ou un représentant de syndicat ouvrier à conférer avec lui pendant la durée du travail ou à s'occuper des affaires de l'organisation pendant cette durée sans déduction du temps ainsi occupé dans le calcul des heures de travail effectuées pour l'employeur et sans déduction de salaire à l'égard du temps ainsi occupé, ou assurer le transport gratuit des représentants d'un syndicat ouvrier aux fins de négociations collectives, ou permettre à un syndicat ouvrier d'utiliser le local de l'employeur aux fins du syndicat ouvrier.</p>	<p>4 (1) Même que le bill fédéral, sauf cet ajout: "ou organisation d'employés", et cette mention: "syndicat ou organisation, et "pour le temps ainsi occupé" et l'omission du reste.</p>	<p>63. Même que le bill fédéral, sauf la mention: "les affaires du syndicat ouvrier" et l'omission du transport gratuit, et le reste.</p>	<p>8 (1) Est considérée comme une pratique ouvrière injuste de la part d'un employeur ou de l'agent d'un employeur: b) de manifester ses préférences ou de s'ingérer dans la formation ou l'administration d'une organisation ouvrière ou d'y contribuer financièrement ou autrement. Toutefois, il ne doit pas être interdit à un employeur de permettre au comité de négociation ou aux autorités d'un syndicat ouvrier représentant ses employés dans une unité de conférer avec lui aux fins de négocier collectivement ou de s'occuper des affaires d'un syndicat ouvrier sans déduction de salaire ou perte de temps à de telles occupations, ou de consentir à ce qu'un syndicat ouvrier utilise les tableaux d'affichage et les immeubles de l'employeur aux fins dudit syndicat. d) de refuser de permettre à tout représentant dûment autorisé d'un syndicat ouvrier, avec lequel il a entamé des négociations collectives, de négocier avec lui durant les heures de travail en vue du règlement des différends et des griefs des employés protégés par la convention, ou de faire des déductions dans le salaire d'un tel représentant autorisé d'un syndicat ouvrier à l'égard du temps réellement employé à négocier le règlement de tels différends et griefs. e) de s'ingérer dans le choix d'un syndicat ouvrier devant servir de représentant des employés aux fins de négociations collectives.</p>	<p>19. Nul employeur ne doit dominer la formation ou l'administration d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation d'employés ou s'y ingérer, ni contribuer financièrement ou autrement à son soutien; toutefois un employeur peut, nonobstant ce qui précède, permettre à un employé, un représentant d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation d'employés de conférer avec lui durant les heures de travail ou de s'occuper des affaires de l'organisation ou du syndicat durant les heures de travail sans déduction du temps ainsi occupé dans le calcul des heures de travail effectuées pour l'employeur et sans déduction de salaire à cet égard.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

D'ASSOCIATION—*fin*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Edouard
			Même que le bill fédéral.	

RES INJUSTES

Même que le Manitoba.	20. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne cherchera d'aucune manière à dominer ou à entraver la formation ou les activités d'une association de salariés.	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.
-----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	---------------------------

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
4 (2) Nul employeur, nulle personne agissant au nom d'un employeur ne doit a) refuser d'embaucher ou de continuer d'employer une personne, ou autrement faire des distinctions contre une personne à l'égard d'un emploi ou d'une condition quelconque d'emploi parce que celle-ci est membre d'un syndicat ouvrier.	4 (2) (9) Même que le bill fédéral, sauf qu'il précise comme suit: "membre ou autorisé", et "ou une organisation d'employés" et omet l'expression "autrement".		e) faire des distinctions quant à l'embauchage, la possession d'un emploi ou aux termes et conditions d'emploi... en vue d'aider ou de nuire à l'adhésion de membres dans une organisation ouvrière ou à l'activité de celle-ci, ou de participer de quelque façon à ses délibérations conformes aux dispositions de la présente loi, (voir ci-après la clause conditionnelle relative à la sécurité syndicale).	19 (2) Nul employeur, nulle organisation patronale et nulle personne agissant en leur nom, ne doit a) refuser d'employer une personne parce qu'elle est membre d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation d'employés;
		65. Nul employeur ne doit entraver, restreindre ou contraindre un employé dans l'exercice de tout droit conféré par la présente Partie.	f) d'exiger comme condition d'emploi qu'une personne s'abstienne de faire partie d'un syndicat ouvrier ou de l'aider activement, ou d'exercer tout droit prévu par la présente loi, sauf dans la mesure permise par la présente loi.	
b) imposer une condition quelconque dans un contrat d'emploi dans le dessein d'empêcher un employé d'exercer les droits que lui reconnaît la présente loi.	4 (2) b) Même que le bill fédéral.	64. Dorénavant, nul employeur ne doit insérer de clause dans un contrat écrit d'emploi ni imposer de condition dans un contrat oral d'emploi, ni conserver une clause ou condition semblable en vigueur jusqu'à présent, lorsque cette clause ou condition vise à empêcher un employé d'exercer ses droits sous le régime de la présente partie, et toute telle clause ou condition est sans effet.	a) Entraver, restreindre ou contraindre un employé dans l'exercice de tout droit conféré par la présente loi. (Voir aussi f) ci-dessus.)	19 (2) b) Même que le bill fédéral, sauf les mots: "Le contrat".
4 (3) Nul employeur, nulle personne agissant au nom d'un employeur, ne doit chercher, par intimidation, par menace de congédiement ou quelque autre genre de menace, ou par l'imposition d'une peine pécuniaire ou autre, ou par tout autre moyen, à obliger un employé à s'abstenir de devenir ou de continuer à être membre, dirigeant ou représentant d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation d'employés,—	4 (2) c) Tenter par intimidation, congédiement ou menace de congédiement, ou par quelque autre genre de menace, ou par l'imposition d'une peine, ou par tout autre moyen, d'obliger ou d'induire un employé à s'abstenir de devenir ou de continuer à être membre, dirigeant ou représentant d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation d'employés,—	66 (1) Toute personne qui, par intimidation, par une menace de perte d'une position ou d'un emploi, ou par une perte effective de position ou d'emploi, ou par toute autre menace, cherche à obliger une personne à: a) s'abstenir d'assister à une réunion d'employés, tenue aux fins de discuter les griefs ou de choisir un agent négociateur devant entamer des négociations collectives; ou b) s'abstenir d'agir à titre de représentant chargé de poursuivre des négociations collectives; ou c) s'abstenir de toute activité en faveur d'un syndicat ouvrier ou d'un agent négociateur, ou de formuler une plainte à un syndicat ouvrier ou à un agent négociateur, ou de témoigner à une enquête, est, en tout cas de ce genre, coupable d'une infraction et passible, sur conviction sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus cinq cents dollars et les frais.	8 (1) e) employer la coercition ou l'intimidation sous toutes ses formes en vue d'aider ou de nuire à l'adhésion de membres à toute activité au sein ou en faveur d'une organisation ouvrière (voir aussi la clause conditionnelle ci-dessous, relative à la sécurité syndicale). h) Entretenir un réseau d'espionnage industriel, employer ou amener une personne à espionner un membre ou les délibérations d'une organisation ouvrière, ou les bureaux de cette dernière, ou de toute autre personne de tout droit prévu par la présente loi. i) Menacer de fermer ou de déménager une usine ou une partie d'usine au cours d'un différend ouvrier. La modification de 1946 impose à l'employeur le fardeau de la preuve dans les cas de présumé congédiement pour activité syndicale.	19 (2) c) Même que le bill fédéral, sauf que le présent article omet le premier "ou", qu'il stipule: "ou par tout autre moyen visant à obliger un employé à s'abstenir" et qu'il ajoute: "ou d'une organisation d'employés, ou de l'exercice de ses droits juridiques."

RES INJUSTES—suite

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Edouard
Même que le Manitoba.	21. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne parce qu'elle est membre ou officier d'une association.	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le Manitoba.	6. Même que l'Alberta, sauf que les premiers mots sont: "Il est illicite"
Même que le Manitoba.	21. Aucun employeur ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit... chercher par intimidation, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une peine ou par quelque autre moyen, à contraindre un salarié à s'abstenir de devenir membre ou officier ou à cesser d'être membre ou officier d'une association.	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	7. Tout employeur, qu'il soit un particulier, une firme ou une société, qui tente, par intimidation, par menace de la perte d'une position ou d'un emploi, ou par la perte effective d'une position ou d'un emploi, ou par la menace ou l'imposition d'une peine pécuniaire, d'empêcher un employé de devenir membre d'un syndicat ouvrier ou d'en faire partie, sera passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus cent dollars pour chaque telle offense et, à défaut de ce paiement, de trente jours d'emprisonnement et, dans le cas d'une société, d'une amende d'au plus cinq cents dollars.

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>4 (4) Sauf dispositions expresses, rien dans la présente loi ne doit s'interpréter comme atteignant le droit pour un employeur de suspendre, transférer, mettre en chômage ou congédier un employé pour une raison bonne et suffisante.</p>	<p>4 (2) Même que le bill fédéral, sauf qu'il omet les mots "et suffisante".</p>	<p>67. Rien dans la présente Partie ne doit <i>diminuer</i> ou <i>entraver</i> le droit d'un employeur à suspendre, transférer, mettre en chômage ou congédier des employés pour une raison bonne et suffisante.</p>		<p>19. Mais rien dans la présente loi ne doit s'interpréter comme portant atteinte, <i>sauf tel qu'il a été exposé expressément</i>, le droit d'un employeur de suspendre, transférer, mettre en chômage ou congédier des employés pour une raison <i>convenable</i> et suffisante.</p>
<p>5. Sauf avec le consentement de l'employeur, nul syndicat ouvrier ou nulle personne agissant au nom d'un syndicat ouvrier ne doit tenter, au lieu d'emploi du patron et pendant les heures de travail d'un employé du patron, de persuader l'employé de devenir ou de s'abstenir de devenir ou de demeurer membre d'un syndicat ouvrier.</p>	<p>5 (1) Sauf avec le consentement de l'employeur nul syndicat ouvrier ou <i>organisation ouvrière</i> et nulle personne agissant au nom d'un syndicat ouvrier ou <i>d'une organisation d'employés</i> ne doit tenter, au lieu d'emploi du patron et pendant les heures de travail, de persuader un employé du patron à faire ou à ne pas faire partie d'un syndicat ouvrier ou d'une <i>organisation d'employés</i>.</p>			<p>20 (2) Sauf avec le consentement de l'employeur, nul syndicat ouvrier ou <i>organisation d'employés</i>, et nulle personne autorisée par le syndicat ouvrier ou l'<i>organisation d'employés</i> d'agir en son nom, ne doivent tenter, au lieu d'emploi de l'employé, pendant ses heures de travail, de persuader un employé de faire partie du syndicat ouvrier ou de l'<i>organisation d'employés</i>.</p>
	<p>5 (2) Nul syndicat ouvrier ou organisation d'employés, nulle personne agissant au nom d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation d'employés et nul employé ne doivent appuyer, aider, excuser toute activité destinée à restreindre ou à limiter la production, ou y participer.</p> <p>5 (3) Nulle action ou chose requise par les dispositions d'une convention collective pour la sécurité ou la santé des employés ne doit être considérée comme une activité destinée à restreindre la production.</p>			<p>20 (3) Nul syndicat ouvrier ou <i>organisation d'employés</i>, nulle personne agissant en leur nom ne doivent appuyer, encourager, excuser tout "travail au ralenti" ou toute autre activité visant à restreindre ou limiter la production, ou y participer. Toutefois la présente disposition ne doit pas s'interpréter comme limitant le droit juridique d'un syndicat ouvrier à faire la grève et une chose requise par une disposition d'une convention collective pour la sécurité ou la santé des employés ne doit pas être considéré comme un "travail au ralenti" ou comme visant à restreindre ou à limiter la production.</p>

RES INJUSTES—suite

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Edouard
Même que le Manitoba.	21. Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, démettre, renvoyer ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.	Même que le Manitoba.	4 (4) Même que le bill fédéral, sauf pour l'insertion de: "changer le statut de" après "mettre en chômage".	Même que l'Alberta.
Même que le Manitoba.	23. Sauf du consentement de l'employeur, personne agissant au nom d'une association a) ne sollicitera un salarié d'adhérer à une association pendant ses heures de travail, ou b) au lieu du travail.	Même que le Manitoba.	5 (1) Sauf avec le consentement d'un employeur, nul syndicat ouvrier, nulle personne agissant au nom d'un syndicat ouvrier ne doit tenter, au lieu d'emploi du patron, de persuader un employé du patron à faire partie d'un syndicat ouvrier.	
Même que le Manitoba.	25. Nulle association ou personne agissant au nom d'une association n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.	Même que le Manitoba.	5 (2) Nul syndicat ouvrier, nulle personne agissant au nom d'un syndicat ouvrier et nul employé ne doivent appuyer, encourager, excuser toute activité destinée à restreindre ou à limiter la production, ou à participer à cette activité.	
		Même que le Manitoba.	4 (5) Rien dans la présente loi ne doit s'interpréter comme interdisant à un employeur d'exposer directement à ses employés, au cours d'une réunion, par la poste ou au moyen d'affiches, ses vues concernant un différend ouvrier ou toute activité d'organisation ouvrière. Il peut en outre expliquer son point de vue advenant une rupture des négociations ou si les négociations collectives ont perdu leur caractère de négociations.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
	6. Nulle personne ne doit employer toute espèce de coercition ou d'intimidation, qui aurait pour effet de contraindre ou d'induire une personne à devenir ou à s'abstenir de devenir, ou à continuer ou cesser d'être membre d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation d'employés.	66 (3) Nul employé, nulle personne agissant au nom d'un syndicat ouvrier ne doivent employer toute espèce de coercition ou d'intimidation aux fins d'aider ou de nuire à l'adhésion de membres dans un syndicat ouvrier ou à toute activité s'y rapportant.		20 (1) Nulle personne, aux fins de contraindre ou de dissuader une personne à devenir membre d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation d'employés, ne doit employer toute espèce de coercition ou d'intimidation.
6 (1) Rien dans la présente loi n'interdit aux parties à une convention collective d'insérer dans ladite convention une disposition stipulant, comme condition d'emploi, la qualité de membre d'un syndicat ouvrier spécifié, ou accordant une préférence d'emploi aux membres d'un syndicat ouvrier spécifié.	7. Rien dans la présente loi ne doit s'interpréter comme interdisant aux parties à une convention collective d'insérer dans la convention collective une disposition exigeant, comme condition d'emploi, l'adhésion à un syndicat ouvrier ou à une organisation d'employés spécifiée, ou comme accordant une préférence d'emploi aux membres d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation d'employés spécifiés, ou comme interdisant l'application de telles dispositions.	66 (2) Rien de ce qui est prévu au paragraphe (1) (Remarquez qu'il s'agit ici du groupe de dispositions ci-dessus mentionnées, qui commencent par ces mots: "toute personne qui par intimidation, menace", etc.) ne doit empêcher un syndicat ouvrier de maintenir en vigueur une convention existante ou de conclure une nouvelle convention avec un patron ou une organisation patronale, en vertu de laquelle tous les employés, toute unité ou classe d'employés du patron ou de l'organisation patronale doivent être membres d'un syndicat ouvrier spécifié.	8 (2) Est considérée comme une pratique ouvrière injuste pour un employé ou une personne agissant au nom d'une organisation ouvrière: a) d'employer toute espèce de coercition ou d'intimidation aux fins d'aider ou de nuire à l'adhésion de membres dans une organisation ouvrière ou à toute activité s'y rapportant. Toutefois rien dans la présente loi ne doit interdire à une personne agissant au nom d'un syndicat ouvrier de tenter de persuader un employeur de conclure une convention avec ce syndicat ouvrier en vue d'exiger comme condition d'emploi l'adhésion ou le maintien comme membre de tel syndicat ouvrier, ou le choix des employés par un syndicat ouvrier ou suivant ses conseils, ou l'adoption de toute autre condition relative à l'embauchage, pourvu que ce syndicat ouvrier ait été désigné ou choisi par une majorité des employés de toute telle unité comme leur représentant aux fins de négocier collectivement.	mais ce paragraphe ne doit pas s'interpréter comme interdisant l'inclusion de toute disposition d'une convention collective.
			8 (1) e) toutefois rien dans la présente loi ne doit interdire à un employeur de conclure une convention avec un syndicat ouvrier, etc., comme ci-dessus.	
6 (2) N'est valide aucune stipulation de convention collective astreignant un employeur à congédier un employé parce que celui-ci est ou demeure membre, ou se livre à une activité au nom d'un syndicat autre qu'un syndicat ouvrier spécifié.				

RES INJUSTES—*fin*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	4 (3) Nulle autre personne ne tentera, par intimidation ou par coercition, de contraindre un employé de devenir ou de s'abstenir de devenir, ou de cesser d'être membre d'un syndicat ouvrier. ("Autre personne" désigne une personne autre qu'un employeur ou une personne agissant en son nom.)	
Même que le Manitoba.				
			Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
			<p>25 (1) A la demande d'un syndicat ouvrier représentant la majorité des employés de toute unité négociatrice attirée, la clause suivante doit être comprise dans toute convention de négociations collectives intervenue entre ce syndicat ouvrier et l'employeur intéressé et, qu'une convention de négociations collectives soit ou non actuellement en vigueur, ladite clause est en vigueur et ses conditions doivent être exécutées par ledit employeur à l'égard desdits employés à compter de la date de la demande du syndicat ouvrier, jusqu'à ce que l'employeur ne soit plus tenu, en vertu et conformité de la présente loi, de négocier collectivement avec ledit syndicat ouvrier:</p> <p>"Chaque employé, qui est ou devient membre du syndicat doit conserver sa qualité de membre du syndicat comme condition de son emploi, et chaque nouvel employé qui entre en fonctions doit, dorénavant, dans les trente jours qui suivent son entrée en fonctions, demander et conserver la qualité de membre du syndicat comme condition de son emploi;"</p> <p>et l'expression "le syndicat" dans ladite clause désigne le syndicat ouvrier qui adresse une telle demande.</p>	

SYNDICALE

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Edouard

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>8 (1) Chaque employeur doit honorer une assignation écrite de salaire à l'adresse d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation d'employés.</p> <p>(2) Une assignation, suivant les dispositions du paragraphe (1) doit être rédigée en substance dans la forme suivante:</p> <p>A (nom de l'employeur): Jusqu'à révocation de mon autorisation par écrit, je vous autorise par les présentes à déduire de mon salaire et à verser à (le nom de l'organisation d'employés ou le numéro et le nom du syndicat local) les cotisations suivantes:</p> <p>(1) droits d'admission, \$.....</p> <p>(2) Cotisation de \$..... par.....</p> <p>(3) À moins qu'une révocation par écrit de l'assignation ne soit délivrée à l'employeur, ce dernier doit remettre les déductions de cotisation au syndicat ou à l'organisation au moins une fois par mois, ainsi qu'une liste des employés au nom de qui les déductions ont été faites et le montant de chaque déduction.</p> <p>(4) Lorsqu'une assignation est révoquée, l'employeur doit remettre copie de la révocation au cessionnaire.</p> <p>(5) Nonobstant toute disposition contenue dans le paragraphe (1), (2) et (3), nul employeur ne sera tenu financièrement responsable des droits et cotisations d'un employé, sauf si l'employeur détient un montant suffisant de salaire non payé à l'employé.</p>	<p>83. Tout employé peut, par une ordonnance écrite et portant sa signature, exiger que son employeur affecte une partie des montants dus à l'employé au paiement de tout montant qu'il doit verser à une autre personne en cotisations syndicales, et l'employeur doit, à même les montants dus, effectuer les paiements exigés par l'auteur de l'ordonnance, et celle-ci sera valable pour le seul montant y spécifié, et restera en vigueur jusqu'à sa révocation par l'employé.</p>	<p>23. Sur demande écrite de tout employé et à la demande d'un syndicat ouvrier représentant la majorité des employés, l'employeur doit, à l'égard de toute unité de négociation de ses employés, déduire et payer par versements périodiques, à même le salaire dû à l'employé, à la personne désignée par le syndicat ouvrier à la syndicale de cet employé, jusqu'à ce que l'employé ait retiré par écrit ladite demande, et l'employeur doit fournir audit syndicat ouvrier les noms des employés qui ont accordé ou retiré cette autorisation. Toute défection dans les versements et l'apport des renseignements exigés par le présent article est considérée comme une pratique ouvrière injuste.</p>		

MENTS

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Edouard
			<p>67 (1) Chaque employeur doit honorer une assignation écrite de salaire à l'adresse d'un syndicat ouvrier, pourvu que a) les dirigeants du syndicat ouvrier dûment autorisés à cette fin par les membres de ce syndicat adressent au Ministre une demande de recours au vote pour connaître le désir des employés du patron à l'égard de ladite assignation; et b) à la suite du vote au scrutin, soumis aux restrictions et conditions fixées par le Ministre, la majorité des employés votent en faveur de l'assignation.</p> <p>(2) Une assignation, suivant les dispositions du paragraphe (1), doit être rédigée en substance dans la forme suivante: A (Nom de l'employeur) (le reste est identique à la loi de la Colombie-Britannique, même la mention de l'organisation d'employés; les autres choses ne sont pas mentionnées dans la loi de la Nouvelle-Ecosse; sauf l'omission du dernier paragraphe "Nonobstant," etc.)</p>	<p>12. Dans le cas d'une industrie qui, conformément à une loi de la province de l'Île du Prince-Edouard, ou grâce à un arrangement contenu entre l'employeur et les employés, déduit du salaire des employés les montants destinés à des sociétés de secours mutuel, au paiement de frais hospitaliers ou à d'autres fins semblables, l'employeur doit opérer des déductions sur le salaire des employés, mais en versements périodiques seulement, à un syndicat ouvrier adopté par les employés, aux conditions suivantes: a) Les dirigeants du syndicat ouvrier, dûment autorisés par les employés à ce faire, doivent adresser une demande au Secrétaire provincial aux fins de recourir au scrutin pour connaître le désir des employés de ladite industrie à l'égard de telles déductions; b) A la suite d'un vote au scrutin, tenu à l'époque et aux conditions fixées par le Secrétaire provincial, la majorité des employés de cette industrie doivent avoir voté en faveur d'opérer lesdites déductions; c) L'employé lui-même, s'il est membre dudit syndicat ouvrier, doit adresser à l'employeur une demande écrite et signée à l'effet que ce dernier opère les déductions sur le salaire qui lui est dû, indiquant le nom de la personne à qui ces déductions doivent être remises.</p> <p>13. Dans chaque industrie où l'employeur opère des déductions sur le salaire des employés, soit conformément à une disposition statutaire tel qu'il est indiqué plus haut, soit par suite d'un arrangement contenu entre l'employeur et l'employé, l'employeur doit fournir au Secrétaire provincial, sur demande de ce dernier, avant le premier jour de février de chaque année, un état de compte des montants déduits. Cet état de compte doit être rédigé dans la forme et doit contenir tels détails et autres renseignements que le Secrétaire provincial peut exiger à l'occasion. Tout employeur qui manque de se conformer aux dispositions du présent article est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus cent dollars. (Cette amende est applicable à ceux qui manquent de faire rapport au Secrétaire provincial).</p>

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
		59 (2) <i>Les employés d'un patron ou une unité ou classe spécifiée d'employés, habile à négocier collectivement, peuvent élire un agent négociateur par un vote majoritaire des employés ayant le droit de vote.</i>		5 (1) <i>Les employés d'un patron peuvent élire des représentants négociateurs par un vote majoritaire des employés intéressés.</i>
		3. <i>Les employés ayant droit de voter à un scrutin tenu conformément aux dispositions du présent article ou du paragraphe (7) de l'article 80, désignent tout employé qui a été régulièrement accepté comme membre d'un syndicat ouvrier, qui a conservé sa qualité de membre pour au moins trois mois, qui demeure membre et est en règle conformément à la constitution et aux règlements du syndicat ouvrier, et, en outre, tout employé qui a été à l'emploi du patron pour une période d'au moins trois mois avant la prise du vote.</i>		(2) <i>Si la majorité des employés intéressés sont membres d'un syndicat ouvrier, celui-ci peut élire ou nommer ses dirigeants ou autres personnes à titre de représentants négociateurs pour le compte de tous les employés intéressés; aux fins du présent article, un employé doit être considéré comme membre d'un syndicat ouvrier s'il a demandé par écrit à ce syndicat d'élire ou de nommer des représentants négociateurs devant agir en son nom.</i>
7 (1) Un syndicat ouvrier qui prétend compter comme membres en règle une majorité des employés d'un ou de plusieurs patrons dans une unité habile à négocier collectivement, peut, sous réserve des règles du Conseil et en conformité du présent article, demander au Conseil d'être accrédité comme agent négociateur des employés de l'unité.	9 (1) Un syndicat ouvrier qui prétend compter comme membres en règle une majorité des employés d'une unité habile à réclamer par négociations collectives, ou des représentants négociateurs qui prétendent avoir été élus par une majorité des employés d'un patron dans une unité habile à négocier collectivement, peut demander au Conseil d'être accrédité comme autorité négociatrice de l'unité dans l'un quelconque des cas suivants:	(4) <i>L'agent négociateur, qui prétend avoir été choisi conformément aux dispositions du présent article, peut:</i>		6. <i>Lorsque des représentants négociateurs ont été élus ou nommés, demande peut être faite au Conseil, par lesdits représentants ou par d'autres personnes en leur nom, de les accréditer comme représentants négociateurs des employés intéressés.</i>
7 (2) Si nulle convention collective n'est en vigueur et qu'aucun agent négociateur n'ait été accrédité pour l'unité en vertu de la présente loi, la demande peut être faite en tout temps. (3) Si nulle convention collective n'est en vigueur et qu'un agent négociateur ait été accrédité pour l'unité en vertu de la présente loi, la demande peut être faite après l'expiration des douze mois qui suivent la date d'accréditation de l'agent négociateur, et non à une époque antérieure, sauf du consentement du Conseil.	a) lorsque nulle convention collective n'est en vigueur et que nulle autorité négociatrice n'a été accréditée pour l'unité; b) lorsque nulle convention collective n'est en vigueur, alors que: (i) six mois se sont écoulés depuis la date d'accréditation d'une autorité négociatrice pour l'unité; ou (ii) le Conseil a approuvé une demande avant l'expiration de ladite période semestrielle; et	a) lorsque nulle convention collective liant les employés ou une unité spécifiée ou une classe d'employés selon le cas, ou conclue en leur nom, est en vigueur, et qu'aucun agent négociateur n'a été accrédité en aucun temps en vertu du présent article; b) lorsque nulle convention collective liant les employés ou une unité spécifiée ou une classe d'employés, selon le cas, ou conclue en leur nom, est en vigueur, mais qu'un agent négociateur a été accrédité en vertu du présent article, après l'expiration de dix mois depuis la date d'accréditation de l'agent négociateur;		

TATION

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.		
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.		
Même que le Manitoba.	6. Toute association qui désire être reconnue pour les fins de la présente loi comme représentant d'un groupe de salariés... doit s'adresser par requête écrite à la Commission et celle-ci, après enquête, détermine si cette association a droit d'être ainsi reconnue et quel groupe de salariés elle représente.		Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral. Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>(4) Lorsqu'une convention collective est en vigueur, la demande peut être faite en tout temps après l'expiration de dix mois de la durée de la convention collective, et non à une époque antérieure, sauf du consentement du Conseil.</p>	<p>c) lorsqu'une convention collective est en vigueur et qu'il s'est écoulé dix mois de la durée d'une convention collective.</p>	<p>c) lorsqu'une convention collective, liant les employés ou une unité spécifiée ou une classe d'employés, selon le cas, ou conclue en leur nom, est en vigueur en tout temps après, mais non avant, l'expiration des dix mois de la durée de la convention collective, demander au Conseil d'être accrédité comme l'agent négociateur des employés du patron ou d'une unité d'employés, selon le cas.</p>	<p>24 (3) Tout syndicat ouvrier qui prétend représenter une majorité des employés de la totalité ou d'une partie de l'unité appropriée des employés, à laquelle s'applique la convention de négociations collectives, peut, non moins de trente jours et non plus de soixante jours avant la date d'expiration de la dite convention, demander au Conseil une ordonnance définissant ce syndicat ouvrier comme représentant une majorité des employés de l'unité appropriée des employés auxquels s'applique la convention, en entier ou en partie, et si le Conseil rend une telle ordonnance, l'employeur doit aussitôt négocier collectivement avec ledit syndicat ouvrier, et la convention antérieure sera nulle et sans effet pour autant qu'elle s'applique à une unité d'employés à l'égard de laquelle ledit syndicat ouvrier a été défini comme représentant une majorité des employés.</p>	<p>9. En tout temps après l'expiration de dix mois de la durée d'une convention collective, conclue avant ou après la date effective de la présente loi, les employés peuvent élire de nouveaux représentants négociateurs de la manière prévue à l'article cinq, et demande peut être faite au Conseil par lesdits représentants négociateurs ou par d'autres personnes en leur nom, visant à obtenir leur accréditation. Sur réception de la demande, le Conseil traitera celle-ci comme s'il s'agissait d'une première demande d'accréditation sous le régime de la loi.</p>
	<p>9 (2) Un syndicat ouvrier qui prétend compter comme membres en règle une majorité des employés d'une unité habile à négocier collectivement, et les employés de ladite unité qui sont à l'emploi de deux ou de plusieurs patrons, peut demander sous le régime du présent article d'être accrédité comme agent négociateur de l'unité.</p>			<p>5 (3) Lorsque plus d'un employeur et ses employés désirent négocier une convention collective, les employés de ces patrons peuvent élire des représentants négociateurs par un vote majoritaire des employés intéressés de chaque patron, ou si la majorité des employés intéressés de chaque patron sont membres d'un syndicat ouvrier, celui-ci peut élire ou nommer ses dirigeants ou autres personnes à titre de représentants négociateurs au nom de tous les employés intéressés.</p>
<p>7 (5) Deux ou plusieurs syndicats ouvriers qui prétendent compter comme membres en règle desdits syndicats une majorité des employés dans une unité habile à négocier collectivement, peuvent faire une demande conjointe aux termes du présent article, et les dispositions de la présente loi relatives à une demande soumise par un syndicat et à toutes matières ou choses en découlant, s'appliquent à l'égard de ladite demande et desdits syndicats tout comme s'il s'agissait d'une demande présentée par un seul syndicat.</p>	<p>(3) Deux syndicats ouvriers ou plus, qui prétendent compter comme membres en règle dans lesdits syndicats une majorité d'employés dans une unité habile à négocier collectivement (le reste est identique au bill fédéral).</p>			<p>5 (5) Deux syndicats ouvriers ou plus peuvent, grâce à une entente, s'unir pour élire des représentants négociateurs à des conditions compatibles avec la présente loi.</p>

TATION—suite

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.	<p>16. <i>Du soixantième au trentième jour précédant l'expiration d'une convention collective ou la date de son renouvellement, toute association peut, s'il y a lieu, présenter une requête à la Commission en la forme prescrite à l'article 6 en vue d'être reconnue au lieu et place d'une association signataire, soit comme représentant des salariés, ou d'un groupe mieux approprié, dans les circonstances, pour les fins de la négociation d'une convention collective.</i></p> <p>16. <i>Si une telle association est ainsi reconnue par la Commission, la convention collective est non avenue, pour le groupe qu'elle représente, à la date de renouvellement suivant la date de la requête adressée à la Commission, nonobstant le défaut d'avis de non renouvellement par l'une ou l'autre des parties.</i></p>	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.		Même que le bill fédéral.	Voir ci-dessus: "un employé ou plus".	
Même que le Manitoba.	4. <i>Plusieurs associations de salariés peuvent s'unir pour former le pourcentage ci-dessus et nommer des représentants pour fins de négociation collective à telles conditions non incompatibles avec la présente loi qu'elles peuvent juger opportunes.</i>	Même que la loi du Manitoba.	Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>9 (1) Lorsqu'un syndicat ouvrier demande d'être accrédité, en vertu de la présente loi, comme agent négociateur d'employés d'une unité, le Conseil doit décider si l'unité à l'égard de laquelle la demande est faite se trouve habile à négocier collectivement, et le Conseil peut, avant d'accréditer, s'il le juge à propos, inclure d'autres employés dans l'unité ou exclure des employés de cette dernière.</p>	<p>11 (1) Lorsqu'un syndicat ouvrier ou des représentants négociateurs demandent une accréditation à titre d'autorité négociatrice pour une unité, le Conseil doit décider si l'unité est habile à négocier collectivement, et le Conseil peut, avant d'accorder une accréditation, inclure d'autres employés dans l'unité ou en exclure.</p>	<p>59 (5) Sur réception d'une demande d'accréditation de la part d'un agent négociateur, le <i>Ministre doit la déférer au Conseil qui fera enquête et rapport sur les questions suivantes:</i> <i>b) le point de savoir si, dans le cas d'une unité ou classe d'employés, l'unité ou la classe est sous tous rapports habile à négocier collectivement;</i></p>	<p>Voir ci-dessus.</p>	<p>7. Sur réception d'une telle demande, le Conseil doit, après avoir étudié les dossiers, par un vote ou autrement, être convaincu qu'une élection ou nomination de représentants négociateurs a été tenue en bonne et due forme, et, dans le cas d'un syndicat ouvrier, que ce dernier a agi avec l'autorisation de la majorité des employés intéressés, tel qu'il est prescrit au paragraphe deux de l'article cinq, et que l'unité des employés intéressés est habile à négocier collectivement; si le Conseil n'est pas convaincu de ce qui précède, il doit rejeter la demande.</p>
<p>9 (2) Lorsque, conformément à une demande d'accréditation, prévue dans la présente loi et faite par un syndicat ouvrier, le Conseil a décidé qu'une unité d'employés est habile à négocier collectivement</p> <p>a) si le Conseil est convaincu que la majorité des employés de l'unité sont membres en règle du syndicat ouvrier; ou</p> <p>b) si, par suite d'un vote des employés de l'unité, le Conseil est convaincu qu'une majorité d'entre eux a choisi le syndicat ouvrier comme agent négociateur en leur nom,</p>	<p>11 (2) Même que le bill fédéral, sauf pour les mots suivants: "ou par des représentants négociateurs".</p>	<p>59 (9) Si le Conseil fait part au <i>Ministre</i> qu'il est convaincu des faits suivants:</p> <p>a) les employés ou l'unité ou classe spécifiée d'employés sont habiles à négocier collectivement;</p> <p>b) le requérant est un agent négociateur attiré; et</p> <p>c) une majorité des employés ou d'une unité ou classe d'employés, selon le cas, ont choisi le requérant pour être agent négociateur en leur nom;</p>	<p>5. Le Conseil aura le pouvoir d'édicter des ordonnances:</p> <p>b) Décidant quel syndicat ouvrier, le cas échéant, représente une majorité des employés dans une unité appropriée d'employés.</p>	
	<p>ou c) si, par suite d'un vote des employés d'une unité, le Conseil est convaincu qu'une majorité d'entre eux a voté en faveur de représentants négociateurs comme autorité négociatrice en leur nom,</p>			
<p>Le Conseil peut accréditer le syndicat ouvrier comme agent négociateur des employés de l'unité.</p>	<p>le Conseil doit accréditer les requérants à titre d'autorité négociatrice des employés de l'unité, mais si le Conseil n'est pas ainsi convaincu, il doit rejeter la demande.</p>	<p>le <i>Ministre</i> doit accréditer le requérant à titre d'agent négociateur en leur nom, mais si le Conseil affirme n'être pas convaincu, la demande doit être rejetée.</p>		
<p>9 (3) Lorsqu'une demande d'accréditation prévue dans la présente loi est soumise par un syndicat ouvrier qui prétend compter comme membres en règle une majorité dans une unité habile à négocier collectivement, dont les travailleurs sont employés par deux ou plusieurs patrons, le Conseil ne doit accréditer le syndicat ouvrier comme agent négociateur des employés dans l'unité que si</p>	<p>(3) Lorsqu'une demande d'accréditation est faite par une autorité négociatrice en faveur d'une unité dans laquelle les employés sont embauchés par deux ou plusieurs patrons, le Conseil ne doit accréditer l'autorité négociatrice que si</p>			

TATION—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>a) tous les employeurs desdits travailleurs y consentent et si b) le Conseil est convaincu qu'il pourrait, aux termes du présent article, accréditer le syndicat ouvrier comme agent négociateur des employés dans l'unité de chaque semblable employeur si des demandes distinctes à cette fin étaient faites par le syndicat ouvrier.</p>	<p>a) tous les employeurs y consentent; et si b) l'autorité négociatrice a droit à l'accréditation auprès des employés de chaque patron, pourvu que des demandes distinctes aient été faites à l'égard de chaque patron.</p>			
<p>9 (4) En vue de décider si la majorité des employés d'une unité sont membres en règle d'un syndicat ouvrier ou si une majorité d'entre eux ont choisi un syndicat ouvrier pour leur agent négociateur, le Conseil doit procéder ou faire procéder à l'examen des archives ou aux autres enquêtes qu'il estime nécessaires, y compris la tenue des auditions ou la prise des votes qu'il juge utiles, et le Conseil peut prescrire la nature de la preuve qui doit lui être fournie.</p>	<p>(4) Le Conseil doit procéder ou faire procéder à l'examen des archives et aux autres enquêtes qu'il estime nécessaires, y compris la tenue d'auditions ou la prise des votes, afin de décider du mérite de toute demande d'accréditation, et le Conseil peut prescrire la nature de la preuve que le requérant doit fournir avec la demande ou en sa faveur, et la manière de rédiger ladite demande.</p>	<p>59 (7) Aux fins du présent article, le Conseil doit procéder ou faire procéder à l'examen des archives ou aux autres enquêtes qu'il estime nécessaires, y compris la tenue d'auditions ou la prise des votes qu'il juge utiles pour décider du mérite d'une demande d'accréditation.</p>	<p>6 (1) Afin de décider quel syndicat ouvrier, le cas échéant, représente une majorité des employés dans une unité appropriée d'employés, le Conseil, en plus d'exercer les pouvoirs que lui confère l'article 14, peut, à sa discrétion et sous réserve du paragraphe (2), ordonner la prise d'un vote par le scrutin secret de tous les employés ayant le droit de vote, afin de résoudre la question. (2) Le Conseil doit ordonner la prise d'un vote par le scrutin secret de tous les employés ayant le droit de vote, sur demande de tout syndicat ouvrier que plus des employés de toute unité appropriée ont, dans les six mois qui précèdent la demande, indiqué comme leur choix d'un représentant aux fins de négocier collectivement, soit en tant que membres dudit syndicat ouvrier, soit par autorisation écrite, mais le Conseil peut, à sa discrétion, refuser d'ordonner le vote s'il est convaincu qu'un autre syndicat ouvrier représente une majorité évidente des employés de telle unité appropriée ou si, dans les six mois qui précèdent la demande, le Conseil, sur demande dudit syndicat ouvrier, a ordonné la prise d'un vote parmi les employés de ladite unité appropriée.</p>	<p>Voir ci-dessus.</p>
		<p>59 (7) ... Tout vote pris en conformité du présent article doit être fait par scrutin secret et le Conseil peut donner des directives sur la manière de prendre le vote et sur la procédure à suivre avant, durant et après la prise du vote et, s'il le juge utile, diriger ou surveiller le vote sur la propriété de l'employeur, et celui-ci doit mettre à la disposition du Conseil, à cette fin, une partie suffisante de sa propriété. (6) Le Conseil peut prescrire la nature de la preuve que le requérant doit lui fournir avec la demande ou à l'appui de la demande ainsi que la manière de la rédiger; ensuite, le Conseil doit compléter ses enquêtes et faire rapport au Ministre dans les vingt et un jours qui suivent la réception de la demande par le Conseil. (8) Lorsqu'un vote pour l'élection d'un agent négociateur est pris en conformité du paragraphe (7) dans toute usine ou industrie où les employés travaillent en deux ou trois équipes successives, des arrangements doivent être faits en vue de la prise d'un vote aux heures de travail de chaque équipe, si nécessaire, afin de donner à tous les employés l'occasion de voter.</p>	<p>6 (1) Afin de décider quel syndicat ouvrier, le cas échéant, représente une majorité des employés dans une unité appropriée d'employés, le Conseil, en plus d'exercer les pouvoirs que lui confère l'article 14, peut, à sa discrétion et sous réserve du paragraphe (2), ordonner la prise d'un vote par le scrutin secret de tous les employés ayant le droit de vote, afin de résoudre la question. (2) Le Conseil doit ordonner la prise d'un vote par le scrutin secret de tous les employés ayant le droit de vote, sur demande de tout syndicat ouvrier que plus des employés de toute unité appropriée ont, dans les six mois qui précèdent la demande, indiqué comme leur choix d'un représentant aux fins de négocier collectivement, soit en tant que membres dudit syndicat ouvrier, soit par autorisation écrite, mais le Conseil peut, à sa discrétion, refuser d'ordonner le vote s'il est convaincu qu'un autre syndicat ouvrier représente une majorité évidente des employés de telle unité appropriée ou si, dans les six mois qui précèdent la demande, le Conseil, sur demande dudit syndicat ouvrier, a ordonné la prise d'un vote parmi les employés de ladite unité appropriée.</p>	

TATION—suite

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
			Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.	7. La Commission s'assure du caractère représentatif de l'association et de son droit d'être reconnue et à cette fin procède à la vérification de ses livres et archives.	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
	8. La Commission peut ordonner le vote au scrutin secret d'un groupe désigné de salariés si elle est d'avis qu'une contrainte a été exercée pour empêcher un certain nombre desdits salariés d'adhérer à une association ou pour les forcer à y adhérer ou s'il appert que lesdits salariés sont membres de plus d'une association en nombre suffisant pour influencer la décision. Tout employeur est tenu de faciliter la tenue du scrutin et tout salarié faisant partie du groupe désigné par la Commission est tenu de voter, à moins d'une excuse légitime.			

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
	<p>11 (6) <i>Si le Conseil n'est pas convaincu qu'une autorité négociatrice a droit d'être accréditée sous le régime du présent article, il doit rejeter la demande, et il peut indiquer le délai, n'excédant pas quatre-vingt-dix jours, qui doit s'écouler avant que ledit requérant puisse présenter une nouvelle demande.</i></p>			
<p>10. Lorsqu'un syndicat ouvrier est, sous le régime de la présente loi, accrédité comme agent négociateur des employés d'une unité</p>	<p>12. Lorsqu'une autorité négociatrice est accréditée auprès d'une unité:</p>	<p>(10) Lorsqu'un agent négociateur est accrédité en vertu du présent article:</p>	<p>Voir plus haut.</p>	
<p>a) Le syndicat ouvrier doit immédiatement remplacer tout autre agent négociateur des employés de l'unité et avoir le pouvoir exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité et de les lier par une convention collective jusqu'à la révocation de l'accréditation du syndicat à l'égard des employés de l'unité.</p>	<p>a) l'autorité négociatrice doit aussitôt remplacer toute autre autorité négociatrice auprès de l'unité, et elle possède l'autorité exclusive de négocier collectivement au nom de l'unité et de lier celle-ci par une convention collective jusqu'à révocation de l'accréditation.</p>	<p>a) l'agent négociateur doit aussitôt remplacer tout autre agent négociateur d'employés et il possède l'autorité exclusive de négocier collectivement au nom des employés, et de les lier par une convention collective.</p>		
<p>b) Si un autre syndicat ouvrier avait antérieurement été accrédité comme agent négociateur à l'égard des employés de l'unité, l'accréditation du syndicat ouvrier mentionné en dernier lieu est censée être révoquée quant à ses employés, et</p>	<p>b) Si une autre autorité négociatrice a été antérieurement accréditée auprès de l'unité, l'accréditation de l'autorité négociatrice mentionnée en dernier lieu est censée avoir été révoquée à l'égard desdits employés; et</p>	<p>b) si un autre agent négociateur a été antérieurement accrédité comme agent négociateur à l'égard des employés, l'accréditation de l'agent négociateur mentionné en dernier lieu est censée avoir été révoquée à l'égard desdits employés; et</p>		

TATION—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Edouard
			9 (5) En désignant l'unité appropriée, le Conseil doit tenir compte de la communauté d'intérêts des employés de l'unité projetée en toutes questions relatives au site de l'emploi, aux heures et aux conditions de travail ainsi qu'aux méthodes de rémunération.	
			9 (7) Même que la Colombie-Britannique, sauf que le présent article mentionne "syndicat ouvrier" et <i>omet</i> "n'excédant pas quatre-vingt-dix jours".	
			Même que le bill fédéral,	
			Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
c) Si au moment de l'accréditation, une convention collective liant les employés de l'unité, ou conclue en leur nom, est en vigueur, le syndicat ouvrier doit être substitué comme partie à la convention, au lieu de l'agent négociateur qui est partie à la convention pour le compte des employés de l'unité, et, nonobstant toute disposition de la convention, peut, sur un avis de deux mois à l'employeur, y mettre fin dans la mesure où elle s'applique à ces employés.	c) si, au moment de l'accréditation, une convention collective liant l'unité est en vigueur, cette convention doit demeurer en vigueur, mais les droits et obligations qui ont été de la sorte conférés ou imposés à l'autorité négociatrice dont l'accréditation a été révoquée sont abrogés dans la mesure où elle s'applique à l'autorité négociatrice, mais sont conférés ou imposés à la nouvelle autorité négociatrice.	c) Même que le bill fédéral, sauf que le présent article mentionne "agent négociateur" et stipule: "au nom des employés," au lieu de: "les employés de l'unité".		9. Si, sur réception d'une demande semblable (c'est-à-dire à l'expiration de dix mois de la durée d'une convention collective existante), le Conseil accrédite de nouveaux représentants négociateurs, ceux-ci doivent remplacer les représentants négociateurs antérieurs des employés intéressés comme partie à la convention en question, et, comme tels, ils peuvent donner avis de la résiliation de l'accréditation, tel qu'il est prévu dans la convention ou la présente loi.

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi du Manitoba, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick	Loi de la Saskatchewan
			4 (3) Lorsque des représentants négociateurs ont été accrédités en vertu de l'article huit, les représentants négociateurs ou le patron des employés peuvent, conformément à la procédure exposée ci-après, entamer des négociations en vue de conclure une convention collective entre le patron intéressé d'une part, et le syndicat ouvrier ou l'organisation d'employés d'autre part.	
			8 (2) Lorsque des représentants négociateurs ont été accrédités par le Conseil, celui-ci doit aviser les requérants et l'employeur intéressé de l'accréditation.	

TATION—*fin*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	

Loi du Québec	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard		
<p>4. Tout employeur est tenu de reconnaître comme représentant collectif des salariés à son emploi les représentants d'une association groupant soixante pour cent desdits salariés et de négocier, de bonne foi, avec eux, une convention collective de travail.</p> <p>5. Selon les décisions de la commission, l'obligation prévue à l'article précédent incombe à l'employeur envers la totalité des salariés à son emploi ou envers chaque groupe desdits salariés que la commission déclare devoir former un groupe distinct pour les fins de la présente loi.</p> <p>Si l'employeur est membre d'une association reconnue à cette fin par la commission, cette obligation incombe exclusivement à ladite association envers tous les salariés à l'emploi de ses membres ou envers chaque groupe de tels salariés que la Commission déclare devoir former un groupe distinct pour les fins de la présente loi.</p>				
<p>9. La Commission émet, en faveur de toute association reconnue, un certificat spécifiant le groupe à l'égard duquel elle a qualité de représentant.</p>				

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>12. Lorsque le Conseil a, sous le régime de la présente loi, accredité un syndicat ouvrier comme agent négociateur des employés d'une unité et qu'aucune convention collective avec leur employeur liant les employés de l'unité, ou conclue en leur nom, n'est en vigueur,</p> <p>a) l'agent négociateur peut, au nom des employés de l'unité, et par avis, requérir leur employeur d'entamer des négociations collectives; ou</p>	<p>13. Lorsque le Conseil a accredité une autorité négociatrice auprès des employés d'une unité et qu'aucune convention collective n'est en vigueur:</p> <p>a) l'autorité négociatrice peut, par un avis, requérir l'employeur d'entamer des négociations collectives; ou</p>	<p>60 (1) L'agent négociateur représentant les employés ou l'unité ou classe d'employés et régulièrement accredité en conformité des dispositions de l'article 59, peut signifier à l'employeur ou aux employeurs un avis d'une réunion devant être tenue pour fins de négociations collectives. (2) L'avis doit être signifié à l'employeur ou aux employeurs au moins trois jours francs avant le moment de la réunion, et l'employeur ou les employeurs, ou leurs représentants dûment accredités, doivent assister à cette réunion aux fins de négocier avec les représentants des employés. (3) L'avis peut être signifié par un messenger, ou par la poste sous pli recommandé, et la date de livraison postale de l'avis sera censée être la date de sa remise.</p>		<p>10 (1) Lorsque des représentants négociateurs ont été accredités sous le régime de la présente loi, ils peuvent donner à l'employeur intéressé, ou l'employeur intéressé peut donner aux représentants négociateurs, dix jours francs d'avis exigeant que cet employeur ou ces représentants négociateurs, selon le cas, entament des négociations en vue de conclure une convention collective.</p> <p>(2) Les parties doivent négocier de bonne foi entre elles et tenter tous les efforts possibles pour conclure une convention collective.</p> <p>(3) À la demande des représentants négociateurs, ceux-ci peuvent être accompagnés au cours des négociations par les dirigeants ou les agents du syndicat ouvrier ou de l'organisation des employés intéressée.</p>
<p>b) l'employeur ou une organisation patronale représentant l'employeur peut, par avis, requérir l'agent négociateur d'entamer des négociations collectives, en vue de la conclusion d'une convention collective.</p>	<p>b) l'employeur ou une organisation patronale représentant l'employeur peut, par un avis, exiger que l'autorité négociatrice entame des négociations.</p>			
<p>13. L'une ou l'autre partie à une convention collective, conclue avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, peut, dans la période de deux mois précédant immédiatement la date où expire la durée de la convention ou précédant celle où il y est mis fin, requérir, au moyen d'un avis, l'autre partie à la convention d'entamer des négociations collectives en vue du renouvellement ou de la révision de la convention ou de la conclusion d'une nouvelle convention collective.</p>	<p>14. L'une ou l'autre partie à une convention collective, conclue avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, peut, dans la période de deux mois précédant immédiatement la date où expire la convention, requérir, au moyen d'un avis, l'autre partie à la convention d'entamer des négociations.</p>		<p>24 (2) L'une ou l'autre partie à une convention de négociation collective peut, non moins de trente jours et non plus de soixante jours avant l'expiration de ladite convention, donner avis, par écrit, à l'autre partie de mettre fin à ladite convention ou d'en négocier une révision, et, après cela, sous réserve du paragraphe (3), les parties doivent aussitôt négocier collectivement en vue de renouveler ou de réviser ladite convention ou d'en conclure une nouvelle.</p>	<p>16. (1) L'une ou l'autre partie à une convention collective peut, sur un avis de dix jours francs, requérir l'autre partie d'entamer des négociations en vue de renouveler la convention dans les deux mois qui précèdent la date d'expiration, et les deux parties doivent, après cela, entamer des négociations de bonne foi et s'efforcer le plus possible pour conclure un tel renouvellement.</p> <p>(2) Lorsque l'une ou l'autre partie à une convention collective a exigé de l'autre le renouvellement de la convention conformément au paragraphe un, d'entamer des négociations en vue du renouvellement de la convention, les articles onze, douze, treize et quatorze s'appliquent à de telles négociations...</p>

COLLECTIVES

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Edouard
Même que le Manitoba.	11. Une association reconnue par la Commission, si elle désire se prévaloir de la reconnaissance, donne à l'employeur ou à l'association d'employeurs ou de salariés, selon le cas, avis écrit d'au moins huit jours de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une convention collective de travail.	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>14. Lorsqu'il a été donné avis d'entamer des négociations collectives sous le régime de l'article douze de la présente loi, a) L'agent négociateur accrédité et l'employeur, ou une organisation patronale représentant l'employeur, doivent, sans retard, mais en tout cas dans les vingt jours francs après que l'avis a été donné ou dans tel délai supplémentaire dont peuvent convenir les parties, se rencontrer et commencer, ou faire rencontrer des représentants autorisés en leur nom et leur faire commencer, des négociations collectives l'un avec l'autre, et ils doivent s'efforcer, dans la mesure du possible, de conclure une convention collective; et</p>	<p>15. Lorsqu'il a été donné avis d'entamer des négociations collectives sous le régime de l'article treize de la présente loi: a) L'autorité négociatrice accréditée et l'employeur, ou une organisation patronale représentant l'employeur, doivent, dans les dix jours après que l'avis a été donné, commencer à négocier collectivement et ils doivent s'efforcer, dans la mesure du possible, de conclure une convention collective; et</p>			
<p>b) L'employeur ne doit pas, sans consentement donné par les travailleurs visés ou en leur nom, réduire les taux de salaires, ni modifier quelque autre condition d'emploi des travailleurs de l'unité pour laquelle l'agent négociateur est accrédité, avant qu'une convention collective ait été conclue ou avant qu'une commission de conciliation nommée pour tenter d'effectuer une entente ait fait rapport au Ministre et que quatorze jours se soient écoulés après la réception du rapport par le Ministre, selon celui des deux faits qui est antérieur à l'autre, ou avant que le Ministre ait informé l'employeur de sa décision de ne pas nommer de commission de conciliation.</p>	<p>b) L'employeur ne doit pas, sauf dans le cours ordinaire de son entreprise, sans le consentement de l'autorité négociatrice accréditée, augmenter ou diminuer les taux de paye ou les salaires, ou modifier tout terme ou condition d'emploi tant qu'une convention n'a pas été conclue ou qu'une commission de conciliation n'a pas fait rapport au Ministre, et tant que la question de l'acceptation ou du rejet du rapport de la Commission n'a pas été soumise à un vote distinct des employeurs et des employés intéressés, et qu'il ne se soit écoulé quatorze jours après que le résultat du vote a été communiqué au Ministre; et si le vote des employeurs d'une part, et des employés d'autre part favorise l'acceptation du rapport, nul employeur ne doit être la cause d'un lock-out et nul employé ne doit faire la grève. Voir ci-dessous également</p>	<p>81 (5) Lorsque surgit un différend, nul employeur ne doit mettre en vigueur un projet de modification des salaires ou des heures ou conditions d'emploi sans le consentement des employés, et nul employeur ne doit proclamer ou produire un lock-out, et les employés ne doivent pas faire la grève avant que soit présentée une demande de nomination d'une commission de conciliation sous le régime de l'article 68 ou avant que soit présentée une demande d'intervention de la part du Ministre, conformément au paragraphe (6) de l'article 60, selon le cas.</p>		<p>21 (4) Lorsqu'un différend a surgi en raison d'un changement des conditions existantes d'emploi proposé par l'employeur, ce dernier ne doit pas, sans le consentement des employés intéressés, mettre ce changement en vigueur avant l'expiration de deux mois à compter de la date où l'employeur a avisé les employés du changement proposé.</p>
<p>15. Lorsqu'une partie à une convention collective a donné avis selon l'article treize de la présente loi à l'autre partie à la convention,</p>	<p>16. Même que le bill fédéral, sauf "l'article quatorze".</p>			

COLLECTIVES—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Edouard
	<p>26. Nulle association ayant conclu une convention collective, nul groupe de... salariés membres d'une association ayant conclu une telle convention ne fera de démarches en vue de s'affilier à une autre association ou d'en devenir membre, sauf dans les soixante jours précédant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention.</p>		Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>a) Les parties doivent, sans retard, mais en tout cas dans les vingt jours francs après que l'avis a été donné ou dans tel délai supplémentaire dont les parties peuvent convenir, se rencontrer et commencer, ou faire rencontrer des représentants autorisés en leur nom et leur faire commencer, des négociations collectives et s'efforcer, dans la mesure du possible, de conclure un renouvellement ou une révision de la convention ou une nouvelle convention collective; et</p>	<p>a) Les parties doivent, dans les dix jours après que l'avis a été donné, commencer à négocier collectivement et s'efforcer, dans la mesure du possible, de conclure un renouvellement ou une révision de la convention ou une nouvelle convention collective; et</p>			Voir ci-dessus.
<p>b) S'il n'a été conclu aucun renouvellement ou révision de la convention ni aucune nouvelle convention collective avant qu'expire la durée de la convention ou qu'il y soit mis fin, l'employeur ne doit pas, sans consentement donné par les employés visés ou en leur nom, réduire les taux de salaire, ni modifier aucune autre condition d'emploi en vigueur immédiatement avant que ladite convention soit expirée ou qu'il y soit mis fin selon les stipulations y contenues, tant qu'un renouvellement ou une révision de la convention ou une nouvelle convention collective n'aura pas été conclue ou tant qu'une commission de conciliation, nommée pour tenter d'effectuer une entente, n'aura pas fait rapport au Ministre et que quatorze jours ne se seront pas écoulés après la réception du rapport par le Ministre, selon celui des deux faits qui est antérieur à l'autre, ou tant que le Ministre n'aura pas informé l'employeur qu'il a décidé de ne pas nommer une commission de conciliation.</p>	<p>b) S'il n'a été conclu aucun renouvellement ou révision de la convention ni aucune nouvelle convention collective avant qu'expire la durée de la convention, l'employeur ne doit pas, sauf dans le cours normal de son entreprise, sans le consentement de l'autorité négociatrice accréditée, augmenter ou diminuer les taux de salaire ou modifier tout terme ou condition d'emploi tant qu'un renouvellement ou une révision de la convention ou une nouvelle convention collective n'a pas été conclue, ou tant qu'une commission de conciliation n'a pas fait rapport au Ministre, tant que (sic) la question de l'acceptation ou du rejet du rapport (et le reste est identique à l'article précédent).</p>	Voir ci-dessus.		

COLLECTIVES—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>11. Lorsque, suivant l'opinion du Conseil, un agent négociateur ne représente plus une majorité des employés de l'unité pour laquelle il a été accrédité, le Conseil peut révoquer cette accréditation, et dès lors, nonobstant les articles quatorze et quinze de la présente loi, l'employeur n'est pas requis de négocier collectivement avec l'agent négociateur, mais rien au présent article n'empêche l'agent négociateur de faire une demande prévue par l'article sept de la présente loi.</p>	<p>11 (7) Si, en tout temps après qu'un syndicat ouvrier a été accrédité comme agent négociateur d'une unité d'employés, le Conseil est convaincu, après avoir fait une enquête qu'il juge convenable, que le syndicat ouvrier a cessé d'être un syndicat ouvrier, ou que l'employeur a cessé d'être le patron des employés de l'unité, il peut annuler l'accréditation.</p> <p>(8) Nonobstant les dispositions du paragraphe (7), lorsqu'un commerce est vendu, l'acquéreur est lié par toutes les démarches faites sous le régime de la présente loi avant la date de l'achat, et les démarches doivent se poursuivre comme s'il ne s'était produit aucun changement de propriétaire.</p>			

CONCI

<p>16. Lorsqu'un avis d'entamer des négociations collectives a été donné aux termes de la présente loi et que</p> <p>a) des négociations collectives n'ont pas été commencées dans les délais prescrits par la présente loi, ou que</p> <p>b) des négociations collectives ont été commencées, et que l'une ou l'autre des parties à ces négociations demande au Ministre, par écrit, de charger un conciliateur de conférer avec les parties aux négociations pour les aider à conclure une convention collective ou un renouvellement ou une révision de cette dernière et que cette demande est accompagnée d'un exposé des difficultés, s'il en est, qui ont surgi avant le début des négociations collectives ou au cours de celles-ci, ou dans tout autre cas où le Ministre estime qu'il convient de le faire, ce dernier peut charger un conciliateur de conférer avec les parties engagées dans des négociations collectives.</p>	<p>17. Lorsque des négociations collectives ont duré au moins quinze jours et que l'une et l'autre partie demandent, par écrit, au Ministre de charger un conciliateur de conférer avec les parties en cause pour les aider à conclure une convention collective ou un renouvellement ou une révision de ladite convention, et lorsque la requête s'accompagne d'un exposé des difficultés qui ont surgi au cours des négociations collectives, le Ministre peut charger un négociateur de conférer avec les parties.</p> <p>18. Le Ministre peut aussi, en tout temps, s'il le juge utile, charger un conciliateur de conférer avec les parties.</p>	<p>60 (6) Lorsque les négociations collectives ont duré au moins trente jours, et que l'une et l'autre des parties négociatrices sont d'avis qu'une convention ne sera pas conclue dans un temps raisonnable, elles peuvent en aviser le Ministre, exposant les difficultés qui ont surgi et lui demandant d'intervenir en vue de conclure une convention.</p> <p>(7) Sur une demande faite en conformité du paragraphe (6), le Ministre peut, s'il est convaincu que la question mérite une intervention, requérir le Conseil d'intervenir en vue de conclure une convention.</p>		<p>11. Même que l'Alberta, sauf que les mots "le Conseil" sont substitués aux mots "Le Ministre".</p> <p>12 (1) Sur réception d'un avis conforme à l'article onze, le Conseil doit déférer la question au Ministre qui, dans un délai de trois jours, doit charger un conciliateur de conférer avec les parties et s'efforcer de conclure une convention.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

COLLECTIVES—*fin*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Edouard

LIATION

Même que le Manitoba.	<p>12. Si les négociations se sont poursuivies sans succès pendant trente jours ou si l'une ou l'autre des parties ne croit pas qu'elles puissent être complétées dans un délai raisonnable, chaque partie peut en donner avis à la Commission en exposant les difficultés rencontrées.</p> <p>13. Sur réception d'un tel avis, la Commission en informe le ministre qui charge sans délai un conciliateur de conférer avec les parties et de tenter d'effectuer une entente.</p>	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.
-----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	---------------------------

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>27. Lorsque, sous le régime de la présente loi, un conciliateur a été chargé de conférer avec les parties engagées dans des négociations collectives ou à un différend, il doit, dans les quatorze jours après qu'il a reçu de telles instructions ou dans tel délai prorogé que le Ministre peut à l'occasion permettre, faire au Ministre un rapport</p>	<p>19. Lorsqu'un conciliateur a été chargé de conférer avec les parties, il doit (le reste est identique au bill fédéral).</p>	<p>(8) Lorsqu'un différend existe ou est appréhendé, le Ministre peut, de sa propre initiative, s'il le juge utile, requérir le Conseil d'intervenir en vue d'obtenir un règlement ou de prévenir un différend. (9) Sur réception d'une demande conforme au paragraphe (7) ou (8), le Conseil peut aussitôt, de la manière qu'il juge appropriée, s'efforcer d'effectuer une entente ou un règlement et doit, dans les quatorze jours après avoir reçu la demande, faire rapport au Ministre sur les résultats de son mandat.</p>		<p>12 (2) Un conciliateur, chargé de conférer avec les parties en vertu du paragraphe un du présent article, doit, dans les quatorze jours qui suivent la réception de ses instructions, ou au cours de toute période plus étendue que le Ministre peut permettre, faire rapport au Ministre, exposant en détail:</p>
<p>a) Indiquant les matières, s'il en est, sur lesquelles les parties se sont mises d'accord; b) Exposant les matières, s'il en est, sur lesquelles les parties ne peuvent s'entendre; et c) Concernant l'opportunité de nommer une commission de conciliation en vue d'effectuer une entente.</p>	<p>a) les matières sur lesquelles les parties se sont mises d'accord; b) les matières sur lesquelles les parties ne peuvent s'entendre, et ses recommandations à leur sujet; et c) lorsque les parties ne peuvent s'entendre, ses recommandations sur l'opportunité de nommer une commission de conciliation.</p>			<p>a) les conditions, s'il en est, que les parties ont acceptées; b) les matières, s'il en est, sur lesquelles les parties ne peuvent s'entendre et ses recommandations à leur sujet; et c) le point de savoir si, à son avis, une entente serait plus facilement obtenue par la nomination d'une commission de conciliation.</p>
<p>17. Lorsqu'un conciliateur ne parvient pas à amener une entente entre les parties engagées dans des négociations collectives ou dans tout autre cas où le Ministre estime qu'une commission de conciliation devrait être nommée pour tenter d'amener une entente entre les parties à un conflit, le Ministre peut nommer à cette fin une commission de conciliation.</p>		<p>10. S'il ressort du rapport du Conseil que celui-ci n'a pas réussi à réaliser une entente et recommande de soumettre la question à l'arbitrage, le Ministre doit aussitôt soumettre la question à l'arbitrage et aviser le représentant (sic) de toutes les parties au différend qu'il l'a ainsi déferé; l'arbitrage doit être confié à une commission composée de trois arbitres; et les dispositions des articles 74 à 80, tous deux inclusivement, doivent s'appliquer mutatis mutandis à l'arbitrage.</p>	<p>16 (1) Le Ministre peut établir une commission de conciliation pour enquêter et faire rapport sur tout différend entre un employeur et un syndical ouvrier et pour les concilier, ou, si nul syndical ouvrier n'a été défini sous le régime de la présente loi comme représentant une majorité des employés intéressés, entre un patron et des employés du patron, touchant tout terme ou condition d'emploi des employés du patron, ou touchant ou concernant les relations entre le patron et la totalité ou une partie de ses employés ou élargissant l'interprétation de toute entente ou clause s'y rattachant, entre un employeur et un syndical ouvrier.</p>	
	<p>20. Lorsqu'un conciliateur est incapable d'amener une entente entre les parties à un différend, ou en tout autre cas où, de l'avis du Ministre, une commission devrait être nommée en vue d'amener une entente entre les parties à un différend, le Ministre peut nommer une commission de conciliation.</p>			<p>13 (1) Si un conciliateur, chargé de conférer avec les parties, recommande la nomination d'une commission de conciliation, le Ministre peut aussitôt nommer une commission de conciliation composée de trois membres nommés par le Ministre après consultation avec les parties, tel qu'il est prévu à l'article trente.</p>

LIATION—*fin*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.	14. Le conciliateur fait rapport au ministre dans les quatorze jours de la réception de ses instructions.	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba. Même que le Manitoba. Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba. Même que le Manitoba. Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral. Même que le bill fédéral. Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.	14. Si le rapport atteste que l'entente n'a pas été possible, le ministre nomme un conseil d'arbitrage suivant la Loi des différends ouvriers de Québec, le rapport du conciliateur tenant lieu de la demande prévue en ladite loi.	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>18. Une convention collective conclue par un agent négociateur accrédité lie, sous réserve et aux fins de la présente loi,</p> <p>a) L'agent négociateur et tout employé de l'unité d'employés pour laquelle l'agent négociateur a été accrédité; et</p> <p>b) L'employeur qui a conclu la convention ou au nom de qui cette dernière a été conclue.</p>	<p>43. Une convention collective lie:</p> <p>a) l'autorité négociatrice et chaque employé d'une unité auprès de laquelle l'autorité négociatrice a été accréditée; et</p> <p>b) l'employeur qui a conclu une entente ou au nom duquel une organisation patronale a conclu une entente.</p>			
	<p>44. Toute personne liée par une convention collective, conclue avant ou après la mise en vigueur de la présente loi, doit faire tout ce qu'exigent d'elle, et s'abstenir de faire tout ce que lui interdisent les dispositions de la convention collective.</p>			<p>10 (5) Toute personne qui est partie à une convention collective et tout employé lié par une convention collective par la présente loi, doit faire tout ce qu'exige la convention collective et s'abstenir de faire tout ce qui lui est interdit en vertu de ladite convention.</p>
<p>19 (1) Toute convention collective conclue après l'entrée en vigueur de la présente loi doit contenir une disposition pour le règlement définitif, sans suspension de travail, par arbitrage ou autrement, de tous différends entre les parties à la convention ou entre les personnes liées par cette dernière ou au nom de qui la convention a été conclue, concernant le sens ou la violation de la convention.</p>	<p>45 (1) Toute convention collective conclue après l'entrée en vigueur de la présente loi doit contenir une disposition pour le règlement final et définitif, sans suspension de travail, par arbitrage ou autrement, de tous différends entre les personnes liées par cette dernière, concernant son interprétation, son application, son fonctionnement ou toute prétendue violation de ladite convention.</p>	<p>61 (2) Toute convention collective conclue après la mise en vigueur de la présente loi doit contenir une disposition pour le règlement définitif, sans suspension de travail, de tous différends entre les parties à la convention ou les personnes liées par elle, ou au nom de qui elle a été conclue, concernant son interprétation, son application ou toute prétendue violation de ladite convention.</p>		<p>18 (1) Toute entente collective, effectuée après l'entrée en vigueur de la présente loi, doit contenir une disposition établissant une procédure pour le règlement définitif, sans suspension de travail, sur demande de l'une ou l'autre partie, des différends relatifs à son interprétation ou violation.</p>
<p>19 (2) Lorsqu'une convention collective, conclue avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contient pas la disposition requise par le présent article, le Conseil doit, sur la demande de l'une ou l'autre partie à la convention, au moyen d'une ordonnance, prescrire une disposition à cette fin. Une disposition ainsi prescrite est censée être une condition de la convention collective et lier les parties à la convention et toutes les personnes liées par cette dernière ainsi que les personnes au nom de qui la convention a été conclue.</p>	<p>45 (2) Même que le bill fédéral, mais énonce: "demande de toute partie à la convention" et se termine par "et lier toutes les personnes liées par cette dernière".</p>	<p>3. Lorsqu'une convention collective, conclue après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contient pas, etc. (même que le bill fédéral).</p>		<p>(2) Lorsqu'une convention collective ne prévoit aucune procédure pour l'étude et le règlement de différends relatifs à leur interprétation ou violation, le Conseil doit, sur demande et au moyen d'une ordonnance, établir une telle procédure.</p> <p>17. Lorsqu'un employé prétend qu'il y a eu mésinterprétation ou violation d'une convention collective, il doit soumettre le cas à une étude et à un règlement définitifs en conformité de la procédure établie par la convention collective, s'il en est, ou de la procédure établie par le Conseil en pareil cas; au surplus, l'employé et son patron doivent faire tout ce qu'exigent d'eux les conditions du règlement.</p>

COLLECTIVE

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
			Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	18. (2) Tout employeur et tout syndicat ouvrier, ainsi que toute personne liée par une convention collective, au nom de qui une convention collective a été conclue avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, doit faire tout ce qu'exigent, et s'abstenir de faire tout ce qu'interdisent les dispositions de la convention collective.	
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	

LA CONVENTION

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>20 (1) Nonobstant toute stipulation y contenue, chaque convention collective, conclue avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, est, si elle embrasse moins d'une année, censée avoir une durée d'une année à compter de la date de son entrée en vigueur, ou si cette durée vise une période indéterminée, elle est censée avoir une durée d'au moins une année à compter de cette date. Sauf les dispositions de l'article dix de la présente loi ou avec le consentement du Conseil, les parties à cette convention ne peuvent pas y mettre fin dans l'année qui suit ladite date.</p>	<p>Même que le bill fédéral, sauf qu'il omet "les dispositions de l'article dix de la présente loi, ou".</p>	<p>61 (1) <i>Nulle convention collective ne doit être conclue pour un terme de moins d'un an, mais lorsque la durée d'une convention dépasse une année, celle-ci doit contenir ou être censée contenir une disposition relative à son expiration après dix mois, sur réception d'un avis de deux mois, par l'une ou l'autre partie à la convention.</i></p>	<p>24 (1) Sauf tel qu'il est prévu ci-après, toute convention de négociation collective, conclue jusqu'à présent ou dorénavant, doit, nonobstant toute stipulation y contenue, demeurer en vigueur pour une période d'un an depuis la date de sa mise en vigueur et, par la suite, d'année en année.</p>	<p>Même que l'Alberta, sauf "après un an sur un avis de deux mois."</p>
<p>20 (2) Rien au présent article ne doit empêcher la revision d'une stipulation de convention collective que la convention rend susceptible de revision pendant la durée de la convention, sauf une stipulation relative à la durée de la convention collective.</p>				

GRÈVES ET

		<p>Voir ci-dessus et ci-dessous.</p>	<p>8 (1) Est considérée comme une pratique ouvrière injuste de la part d'un employeur ou de l'agent d'un employeur: j) de déclarer ou de causer un lock-out ou de faire ou menacer d'apporter un changement quelconque dans le salaire, les heures, les conditions de travail, les bénéfices ou les privilèges, pendant qu'une demande est étudiée par le Conseil ou que toute autre matière est étudiée par une commission de conciliation nommée suivant les dispositions de la présente loi.</p>	<p>Voir ci-dessus.</p>
--	--	--------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------

COLLECTIVE—fin

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.		15. Toute convention collective, conclue avant ou après la date de la mise en vigueur de la présente loi, est censée durer pour une période d'au moins un an à compter de la date de son application, et ne doit pas être sujette à annulation par les parties durant cette période sans le consentement du Conseil. Lorsqu'il est stipulé que toute telle convention collective doit durer plus d'un an, celle-ci est censée contenir une disposition prévoyant sa résiliation en tout temps après un an depuis la date de son application sur un avis de deux mois donné par l'une ou l'autre partie à ladite convention.	Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	

LOCK-OUTS

Voir ci-dessus.	24 (1) Toute grève ou contre-grève est interdite tant qu'une association de salariés n'a pas été reconnue comme représentant du groupe de salariés en cause et tant que cette association n'a pas fait les procédures voulues pour la conclusion d'une convention collective et qu'il ne s'est pas écoulé quatorze jours depuis la réception, par le Ministre du travail, d'un rapport du conseil d'arbitrage sur le différend. Tant que les conditions ci-dessus n'ont pas été remplies, un employeur ne doit pas changer les conditions de travail de ses salariés sans leur consentement.	Voir ci-dessus.		
-----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------	--	--

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>21 (1) Lorsqu'un syndicat ouvrier, au nom d'une unité d'employés, a droit, moyennant un avis prévu par la présente loi, d'exiger que leur employeur commence des négociations collectives en vue de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective, le syndicat ouvrier ne doit prendre aucun vote de grève, ni autoriser la prise d'un vote de grève par les employés de l'unité, ou y participer, ni déclarer ou autoriser une grève des employés de l'unité, et nul employé de l'unité ne doit faire la grève, ni l'employeur déclarer ou causer un lock-out des employés de l'unité, avant que</p> <p>a) l'agent négociateur et l'employeur, ou leurs représentants autorisés à cet égard, aient négocié collectivement et manqué à conclure une convention collective; et</p> <p>b) qu'une commission de conciliation ait été nommée pour tenter d'amener une entente entre eux et que quatorze jours se soient écoulés depuis la date où le Ministre a reçu le rapport de la commission de conciliation, ou</p>	<p>27. Lorsqu'une autorité négociatrice a été accréditée sous le régime de la présente loi, l'autorité négociatrice ne doit pas déclarer ou autoriser une grève des employés, et nul employé de l'unité ne doit faire la grève, et l'employeur ne doit pas déclarer ou causer un lock-out des employés avant que</p> <p>a) l'agent négociateur et l'employeur, ou leurs représentants autorisés à cet égard, aient négocié collectivement et manqué à conclure une convention collective; et</p> <p>b) une commission de conciliation ait été nommée pour tenter d'amener une entente entre eux, et avant que le rapport de la commission de conciliation ait été envoyé aux parties; de plus, les dispositions des articles 31A et 31B sont applicables à ce sujet.</p>	<p>81 (1) Durant l'intervalle entre l'envoi d'une demande de nomination d'un commissaire conciliateur en vertu de l'article 68, ou d'intervention du Ministre conformément aux paragraphes (6) ou (8) de l'article 60, selon le cas, et quatorze jours après la date fixée pour la prise d'un vote en vertu du paragraphe (7) de l'article 80, nul employeur qui est partie à un différend ne doit déclarer ou causer un lock-out et nul ouvrier qui est partie à un différend ne doit faire la grève, et aucune des parties ne doit modifier toute condition de travail, y compris le salaire ou les heures, mais les relations entre le patron et l'employé doivent continuer sans interruption causée par le différend ou par toute chose surgissant du différend.</p> <p>Le paragraphe (1) ne s'applique pas à un cas de rejet d'une demande faite en vertu de l'article 68.</p> <p>Nonobstant ce qui est contenu au paragraphe (1), nul employé ne doit faire la grève tant qu'un vote n'a pas été pris sous la surveillance du Conseil des Relations industrielles et qu'une majorité des employés intéressés n'a pas voté en faveur d'une grève.</p>	<p>8 (2) Est considérée comme une pratique industrielle injuste pour un employé ou une personne agissant au nom d'une organisation ouvrière:</p> <p>b) de participer ou de persuader un employé à participer à une grève pendant qu'une demande est étudiée par une commission de conciliation nommée en vertu des dispositions de la présente loi.</p>	<p>21 (1) Nul employeur ne doit faire la grève avant que:</p> <p>a) des représentants négociateurs aient été élus ou nommés pour les employés intéressés; et;</p> <p>b) une tentative ait été faite en vue d'effectuer une entente en vertu des articles onze et douze et que quatorze jours se soient écoulés depuis que la commission de conciliation a fait rapport au Ministre.</p>
		<p>82. Lorsqu'il existe entre un employeur et un syndicat ouvrier une entente concernant l'arbitrage de différends et que le Ministre l'a approuvée par écrit, l'employeur et le syndicat ouvrier sont, aussi longtemps que la convention demeure en vigueur, exempts des dispositions des articles 68 à 81 de la présente Partie.</p>		
<p>22 (1) Sauf à l'égard d'un conflit assujéti aux dispositions du paragraphe deux du présent article,</p> <p>a) aucun employeur lié par une convention collective ou partie à celle-ci, qu'elle ait été conclue avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne doit déclarer ou causer un lock-out à l'égard de quelque employé lié par la convention collective ou au nom de qui cette dernière a été conclue; et</p>	<p>28 (1) Nul employeur lié par une convention collective, qu'elle ait été conclue avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne doit, pendant la durée de la convention collective, causer un lock-out à l'égard d'employés liés par la convention collective.</p>			<p>21 (2) Lorsqu'une demande a été faite, sous le régime de la présente loi, pour l'accréditation de représentants négociateurs, le patron des employés intéressés ne doit pas déclarer ou causer un lock-out des employés tant qu'une tentative n'a pas été faite pour effectuer une entente en vertu des articles onze et douze et que quatorze jours ne se sont pas écoulés depuis que la commission de conciliation a fait rapport au Ministre.</p>

LOCK-OUTS—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.	24 (2) Toute grève ou contre-grève est interdite pendant la durée d'une convention collective tant que le grief n'a pas été soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans ladite convention, ou à défaut de disposition à cette fin, en la manière prévue par la Loi des différends ouvriers de Québec (Chap. 167), et que quatorze jours ne se sont écoulés depuis que la sentence a été rendue sans qu'elle ait été mise à effet.	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>b) pendant la durée de la convention collective, aucun employé lié par une convention collective ou au nom de qui une convention collective a été conclue, avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne doit faire la grève, et aucun agent négociateur qui est partie à la convention ne doit déclarer ou autoriser une grève de tout semblable employé.</p>	<p>(2) Nul employé lié par une convention collective, conclue avant ou après la mise en vigueur de la présente loi, ne doit faire la grève pendant la durée de la convention collective, et nulle personne ne doit déclarer ou autoriser une grève d'employés semblables.</p>			<p>21 (3) <i>Nul employeur qui est partie à une convention collective ne doit déclarer ou causer un lock-out, et nul employé lié par cette convention ne doit faire la grève pendant la durée d'une convention collective.</i></p>
<p>22 (2) Lorsqu'une convention collective est en vigueur et qu'un conflit surgit entre les parties à cette convention concernant la révision d'une stipulation de la convention qui, aux termes de la convention, est susceptible de révision, pendant la durée de la convention, l'employeur lié par celle-ci ou qui y est partie ne doit pas déclarer ni causer un lock-out à l'égard de quelque employé lié par cette convention, ou au nom de qui cette dernière a été conclue, et nul semblable employé ne doit faire la grève, et aucun agent négociateur, partie à cette convention, ne doit déclarer ni autoriser une grève de tout semblable employé, avant que:</p>	<p>29. Lorsqu'une convention collective expire ou prend fin, nulle <i>autorité négociatrice</i> qui a été partie à la convention ne doit déclarer ou autoriser une grève des employés qui ont été liés par une convention collective, et nul semblable employé ne doit faire la grève et son employeur ne doit pas déclarer ou causer un lock-out de tels employés après que ladite convention a expiré ou a pris fin, avant que:</p>			
<p>a) l'agent négociateur de ces employés et l'employeur ou les représentants autorisés par eux en leur nom aient négocié collectivement et manqué à conclure une entente sur les matières en litige; et b) qu'une commission de conciliation ait été nommée pour tenter d'amener une entente entre eux et que quatorze jours se soient écoulés depuis la date où le Ministre a reçu le rapport de la commission de conciliation; ou c) que l'une ou l'autre des parties ait demandé au Ministre, par écrit, de nommer une commission de conciliation pour tenter d'amener une entente entre elles et que quinze jours se soient écoulés depuis la date où le Ministre a reçu ladite demande et à moins (i) qu'un avis prévu au paragraphe deux de l'article vingt-huit de la présente loi n'ait pas été donné par le Ministre, ou (ii) que le Ministre n'ait avisé la partie qui a fait cette demande de sa décision de ne pas nommer une commission de conciliation.</p>	<p>a) les parties à la convention ou les représentants autorisés par elles à cet égard aient négocié collectivement et manqué à conclure un renouvellement ou une révision de la convention, ou une nouvelle convention collective, et b) une commission de conciliation ait été nommée pour s'efforcer d'amener une entente, et avant que le rapport de la commission de conciliation ait été envoyé aux parties; de plus, les dispositions des articles 31A et 31B sont applicables à cet égard.</p>			

LOCK-OUTS—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
			Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>23. Lorsqu'une commission de conciliation a été nommée pour concilier les revendications d'un employeur et de l'un quelconque de ses employés autrement que pendant la durée d'une convention collective ou au cours de négociations collectives, nul semblable employé ne doit faire la grève, et l'employeur ne doit pas déclarer ou causer de lock-out à l'égard de cet employé avant l'expiration de quatorze jours à compter de la date où le Ministre a reçu le rapport de la commission de conciliation.</p>	<p>30. S'il surgit un différend entre l'employeur et l'un quelconque de ses employés autrement que pendant la durée d'une convention collective ou au cours de négociations collectives avec une autorité négociatrice ou entre les parties à une convention collective qui a expiré ou pris fin, nul employé ne doit faire la grève, et l'employeur ne doit pas déclarer ou causer un lock-out avant qu'une commission de conciliation ait été nommée sous le régime de la présente loi, afin de régler le différend, et que le rapport de la commission de conciliation ait été envoyé aux parties; de plus, les dispositions des articles 31A et 31B sont applicables à cet égard.</p>			
	<p>31. Dans le cas où un vote à la fois des patrons et des employés favorise l'acceptation du rapport d'une commission de conciliation, nul patron ne doit causer un lock-out et nulle personne ne doit déclarer ou autoriser une grève ou un lock-out.</p>	Voir ci-dessous.		
	<p>31A. Nonobstant tout ce que contient la présente loi, nulle personne ne doit déclarer ou autoriser une grève et nul employé ne doit faire la grève tant qu'un vote des employés de l'unité intéressée n'a pas été pris afin de décider s'il y aura grève ou non, et que la majorité desdits employés votants n'ait voté en faveur d'une grève.</p>	Voir ci-dessus.		
	<p>31B. Nonobstant tout ce que contient la présente loi, lorsque plus d'un employeur prend part au même différend avec ses employés, nulle personne ne doit déclarer ou autoriser un lock-out et nul employeur ne doit causer un lock-out tant qu'un vote de tous les employeurs n'a pas été pris afin de décider s'il y aura lock-out ou non, et qu'une majorité desdits employeurs votants n'ait voté en faveur d'un lock-out.</p>			

LOCK-OUTS—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Edouard
			Même que le bill fédéral.	
			Même que la loi de la Colombie-Britannique.	
			Même que la loi de la Colombie-Britannique, <i>sauf en ce qui suit: "un vote secret au moyen du scrutin" (cette disposi- tion a fait l'objet d'un article adopté subsé- quemment en Colombie- Britannique) et l'omis- sion du mot "volants". A noter l'absence d'une dis- position à l'effet que le vote soit pris sous la surveil- lance du Ministre ou du Conseil.</i>	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
	<p>72. Dans le cas d'un vote pris en vertu des articles 31A et 31B, le scrutin secret doit être employé et le Ministre ou une personne désignée par lui doit surveiller la prise et le dépouillement du scrutin; dans le cas de tout autre vote pris en vertu des dispositions de la présente loi, le Ministre peut ordonner que le vote soit pris au moyen du scrutin secret, et le Ministre ou une personne désignée par lui peut, dès lors, surveiller la prise et le dépouillement du scrutin.</p>	<p>62. A la demande de l'employeur ou sur réception d'une pétition signée par au moins cinquante pour cent des employés ayant le droit de vote, ou à la discrétion du Ministre, le Conseil peut ordonner la prise d'un vote sous sa surveillance, sur toute matière impliquant les relations entre le patron et ses employés appartenant à toute unité ou classe d'employés, au sujet de laquelle il existe un différend où il convient d'obtenir l'opinion des employés.</p>		
<p>25. Rien dans la présente loi ne doit s'interpréter comme interdisant la suspension ou discontinuation d'opérations dans un établissement patronal, en tout ou en partie, ne constituant pas un lock-out ou une grève.</p>	<p>32. Rien dans la présente loi ne doit s'interpréter comme interdisant la suspension ou la discontinuation d'opérations dans un établissement patronal, en tout ou en partie, pour une cause ne constituant pas un lock-out.</p>	<p>81 (2) Rien dans la présente partie n'interdit la suspension ou la discontinuation de toute industrie ou du travail de toute personne y employée, pour toute cause ne constituant pas un lock-out ou une grève.</p>		<p>21 (5) Même que le bill fédéral, sauf ce qui suit: "une industrie ou du travail de toute personne y employée pour une cause."</p>

LOCK-OUTS—*fin*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.	24 (3) <i>Rien dans le présent article n'empêche une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou une contre-grève.</i>	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	

Commissions de conciliation

Les dispositions de la Loi de la Colombie-Britannique sont presque identiques à celles du bill fédéral. Les seules dérogations sont les suivantes: (1) Une clause de sauvegarde y est insérée qui permet aux membres de la législature provinciale de faire partie des commissions de conciliation sans perdre leur siège. (2) Les commissions doivent "donner aux parties opposantes l'opportunité nécessaire de contre-interroger les témoins convoqués par l'autre partie". (3) Aucun montant minimum n'a été fixé pour le remboursement des débours des témoins. (4) Les personnes entretenant quelque espoir de bénéfices pécuniaires et autres ne sont pas admissibles comme membres des commissions.

Les dispositions de la Loi de la Nouvelle-Ecosse sont identiques à celles du bill fédéral.

La Loi de l'Alberta prévoit le recours à ce qu'elle appelle "l'arbitrage" *lorsqu'un commissaire conciliateur manque d'amener une entente*. Les dispositions de cette partie de la Loi de l'Alberta sont pour la plupart identiques à celles du bill fédéral. Les principales dérogations sont: (1) Chaque membre de la commission doit être un sujet britannique ayant résidé en Alberta durant les trois années qui ont précédé l'examen de la cause. (2) Si le Ministre est d'avis que la commission ou un de ses membres en retarde les délibérations sans raison valable, il peut démettre le ou les coupables de leurs fonctions et demander à la partie ou aux parties de nommer un ou plusieurs nouveaux membres. (3) La clause relative à la communication des documents est en quelque sorte plus explicite que celle du bill fédéral, et tout manquement de comparaître comme témoin ou de communiquer les documents est du mépris de cour. (4) Une disposition stipule que chacune des parties ne doit pas se faire représenter par plus de trois représentants. (5) En rendant sa "décision", la commission "doit, dans la mesure du possible, traiter de chaque question soulevée par le différend, et doit énoncer en termes simples, ayant soin d'éviter le plus possible les explications techniques, ce que chaque partie intéressée devrait, de l'avis de la commission, faire ou s'abstenir de faire". (6) La "décision" "doit être dans tous les cas rétroactive à la date de la demande de nomination d'un commissaire conciliateur ou d'intervention de la part du Ministre". (7) "La question de l'acceptation ou du rejet de la décision doit être soumise à un vote distinct des employés que la décision intéresse, et des employeurs (si plus d'un employeur est intéressé), et le vote aura lieu à la date désignée par le Ministre et se fera au moyen du scrutin secret, et, dans le cas des employés directement intéressés aussi bien que dans celui des employeurs, le Conseil des Relations industrielles *peut* surveiller la prise du vote, et donner des directives sur la prise du vote semblables à celles qui sont prévues au paragraphe (7) de l'article 59". (8) *Aucun tribunal juridique n'a le pouvoir de faire respecter une décision*.

La Loi de la Saskatchewan prévoit l'institution de commissions de conciliation et laisse au Ministre le soin d'édicter des règlements quant à leur constitution, leur procédure et le reste.

Les Lois du Manitoba, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick sont, naturellement, des copies essentiellement identiques du décret C.P. 1003 (la Loi du Nouveau-Brunswick n'accorde pas à un membre d'une commission le droit d'homologuer). Leurs dispositions sont essentiellement les mêmes que celles du bill fédéral. Les principales dérogations sont: (1) Le Ministre n'est pas tenu de nommer les personnes désignées par les parties, ou le président désigné par les deux autres membres. (2) Les personnes entretenant quelque espoir de bénéfices pécuniaires ou autres ne sont pas admissibles comme membres des commissions.

La Loi du Québec prévoit l'institution de "conseils d'arbitrage" sous le régime de la Loi des différends ouvriers de Québec. Ces conseils sont en général semblables aux commissions de conciliation. Les principales dérogations sont: (1) Les membres doivent être sujets britanniques. (2) Chaque partie ne doit pas être représentée par plus de trois représentants. (3) Les dispositions relatives aux nominations et à la procédure sont beaucoup moins explicitement exposées. (4) Les délibérations se font publiquement, à moins que le conseil n'en décide autrement à telle occasion particulière. (5) La "décision" doit être rendue au cours du mois qui suit la fin des délibérations.

Le Loi de l'Île du Prince-Édouard ne prévoit aucunement l'établissement de commissions de conciliation.

Arbitrage

Le bill fédéral et la Loi de la Nouvelle-Ecosse ont des dispositions qui rendent le rapport d'une commission de conciliation obligatoire en loi, si les deux parties y consentent. La Loi de la Colombie-Britannique est identique mais plus explicite. La Loi de l'Alberta prévoit spécifiquement que *nulle* "décision" d'une commission d'arbitrage ne peut être mise à exécution par un tribunal juridique.

La Loi de la Saskatchewan stipule qu'un employeur et un syndicat peuvent convenir de déferer un différend ou un groupe de différends au *Conseil des Relations ouvrières*, dont la décision doit être respectée de la même manière que toute autre décision du Conseil. Les Lois du Manitoba, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick et de l'Île du Prince-Edouard n'ont aucune disposition relative à l'arbitrage. La Loi des différends ouvriers de Québec prévoit que les parties, *avant* que la "décision" du Conseil d'arbitrage soit rendue, peuvent convenir d'être liés par la décision, qui devient alors légalement obligatoire.

Médiation

La Loi de la Colombie-Britannique stipule que les parties à un différend peuvent établir un Comité de médiation, lequel, sous réserve de l'approbation du Ministre, sera censé être une commission de conciliation, sauf en ce qui regarde la rémunération du président.

Arbitres

La Loi de la Colombie-Britannique contient trois articles succincts relativement aux arbitres. Le Ministre peut nommer à titre d'arbitre toute personne de son choix; l'arbitre dispose des mêmes pouvoirs qu'une commission de conciliation; il s'occupe des plaintes de passe-droits et autres accordés en récompense d'activité syndicale, aussi bien que de l'ingérence ou de la domination du patron en ce qui concerne la formation, et autres choses relatives à un syndicat ouvrier ou à une *organisation d'employés*. L'arbitre fait rapport au Ministre, qui doit étudier le rapport avant de consentir à une poursuite. Aucune des autres lois ne contient rien de semblable.

Commission d'enquête sur les différends industriels

La Loi de la Colombie-Britannique contient un article identique à celui du bill fédéral sur ce sujet. La Loi de l'Alberta comporte une série d'articles traitant du Commissaire conciliateur. Ce fonctionnaire est nommé par le Ministre lorsqu'un différend existe et que l'une des parties fait appel à ses services. La nomination, si elle est pour avoir lieu, doit se faire dans trois jours au plus. Le Commissaire doit faire tout son possible pour réaliser une entente, et il doit, à moins que les parties ne conviennent d'un délai, faire rapport dans les quatorze jours. Sur réception du rapport, le Ministre doit aussitôt en envoyer des copies aux parties et il peut les publier. Si le Commissaire déclare qu'il n'a pas réussi à régler le différend, le Ministre *doit* aussitôt nommer une Commission d'arbitrage. Les Lois de la Saskatchewan, du Québec, du Nouveau-Brunswick et de l'Île du Prince-Edouard ne renferment rien de tel. Les Lois du Manitoba et de l'Ontario contiennent un article prévoyant que lorsqu'une personne prétend avoir été victime d'un passe-droit en raison d'activité syndicale *ou qu'une coercition ou intimidation malhonnête a été employée pour qu'il fasse partie du syndicat*, le Ministre peut nommer un Commissaire enquêteur des relations industrielles, lequel, s'il n'obtient pas un règlement, doit faire rapport au Ministre, qui rendra l'ordonnance qu'il jugera nécessaire, et celle-ci sera définitive; chaque journée de refus ou de manquement d'observer l'ordonnance entraîne une peine de \$500.00 (au maximum). La Loi de la Nouvelle-Ecosse est identique au bill fédéral.

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>39. Tout employeur, ou toute personne agissant au nom d'un employeur, qui diminue un taux de salaire ou change une condition d'emploi contrairement à l'article quatorze ou à l'article quinze de la présente loi est coupable d'infraction et encourt, sur déclaration sommaire de culpabilité, une amende d'au plus</p> <p>a) cinq dollars à l'égard de chaque employé dont le taux de salaire a été ainsi diminué ou dont une condition d'emploi a été ainsi changée, ou</p> <p>b) deux cent cinquante dollars, selon le montant le moins élevé, pour chaque jour que dure cette diminution ou ce changement, contrairement à la présente loi.</p>	<p>33. Tout employeur et toute personne agissant au nom d'un employeur, qui change tout terme ou condition de travail d'un employé du patron, contrairement aux articles 15 et 16, est coupable d'infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus dix dollars à l'égard de chaque employé dont une condition de travail a été ainsi changée, pour chaque journée entière ou partielle durant laquelle le changement est maintenu contrairement à la présente loi.</p>	<p>La peine prévue pour infraction à la disposition correspondante, à l'article des peines générales, est: Au plus \$250.00 et les frais ou, à défaut de cette amende, au plus 90 jours.</p>	<p>La peine prévue pour infraction à l'article correspondant, article des peines générales pour pratiques ouvrières injustes: un particulier, de \$25.00 à \$200.00; une société, de \$200.00 à \$5,000 pour la première infraction; pour les infractions subséquentes, ces peines et un emprisonnement d'au plus un an.</p>	<p>La peine prévue pour infraction à la disposition correspondante, à l'article des peines générales, est: un particulier, au plus \$100.00; une corporation, une organisation patronale, une organisation d'employés ou un syndicat ouvrier, au plus \$500.00.</p>
<p>40. (1) Toute personne, tout syndicat ouvrier ou toute organisation patronale qui viole l'article quatre ou l'article cinq de la présente loi, est coupable d'infraction et encourt, sur déclaration sommaire de culpabilité,</p> <p>a) S'il s'agit d'un particulier, une amende d'au plus deux cents dollars, ou</p> <p>b) S'il s'agit d'une corporation, d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation patronale, une amende d'au plus cinq cents dollars.</p> <p>(2) Lorsqu'un employeur est déclaré coupable d'une infraction à l'alinéa a) du paragraphe deux de l'article quatre de la présente loi parce qu'il a suspendu, transféré, mis en chômage ou congédié un employé contrairement à la présente loi, le tribunal, le juge ou le magistrat qui prononce la condamnation, peut, en sus de toute autre peine autorisée par la présente loi, ordonner à l'employeur de payer à l'employé telle somme que le tribunal, le juge ou le magistrat, selon le cas, estime équivalente au salaire, traitement ou autre rémunération qui aurait été acquis à l'employé jusqu'à la date de la condamnation, n'eût été la suspension, le transfert, la mise en chômage ou le congédiement en question.</p>	<p>34. (1) Tout syndicat ouvrier et toute personne agissant ou <i>prétendant</i> agir au nom d'un syndicat ouvrier ou d'une <i>organisation d'employés</i>, qui, contrairement à la présente loi:</p> <p>a) Tente, au lieu d'emploi du patron, durant les heures de travail, de persuader un employé de faire ou de s'abstenir de faire partie d'un syndicat ouvrier ou d'une <i>organisation d'employés</i>;</p> <p>b) Soutient, encourage ou excuse toute activité, ou se livre à toute activité tendant à restreindre ou à limiter la production quand cela ne constitue pas une grève; et une personne, un syndicat ouvrier, une organisation d'employés et une organisation patronale qui, contrairement à la présente loi;</p> <p>c) refuse ou néglige de fournir tout renseignement, document ou résultat de scrutin exigés par les dispositions de la présente loi; ou</p>	<p>Voir ci-dessous.</p>		<p>Voir immédiatement ci-dessus.</p>

ET PEINES

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
(3) Toute personne, tout syndicat ouvrier ou toute organisation patronale qui, contrairement à la présente loi, refuse ou néglige d'observer un ordre licite du Conseil, est coupable d'infraction et encourt, sur déclaration sommaire de culpabilité, une amende d'au plus cinquante dollars pour chaque jour que dure ce refus ou défaut.	34 (1) <i>d</i>) Refuse ou néglige d'observer un ordre licite du Conseil, est coupable d'infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité; <i>e</i>) Dans le cas d'un particulier, d'une amende d'au plus cinquante dollars; <i>f</i>) Dans le cas d'une corporation, d'un syndicat ouvrier, d'une organisation d'employés ou d'une organisation patronale, d'une amende d'au plus cent vingt-cinq dollars.	Article relatif aux peines générales.	9. Une copie certifiée de tout ordre ou de toute décision du Conseil doit, dans un délai d'une semaine, être déposée au bureau d'un registraire de la Cour du banc du roi, et doit dès lors être exécuté au même titre qu'un jugement ou qu'un ordre de la Cour, mais le Conseil peut néanmoins révoquer ou modifier tout ordre semblable. 10 (1) Dans le cas de toute demande adressée à la Cour, par suite du manquement de toute personne à observer les termes d'un ordre édicté en conformité de l'article 9, la Cour peut déférer au Conseil toute matière relative à la soumission de telle ou telles personnes à l'ordre du Conseil. (2) La demande visant à obtenir l'exécution d'un ordre du Conseil peut être adressée à la Cour par tout syndicat ouvrier intéressé ou en son nom.	Article relatif aux peines générales.
	34 (2) Le refus ou défaut d'observer un ordre du Conseil, contrairement aux dispositions de la présente loi, constitue une infraction distincte pour chaque jour entier ou partiel que dure ce refus ou ce défaut.			
41 (1) Tout employeur qui déclare ou cause un lock-out contrairement à la présente loi, est coupable d'infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus deux cent cinquante dollars pour chaque jour que dure ce lock-out.	35 (1) Tout employeur qui cause un lock-out contrairement à la présente loi est coupable d'infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus cent vingt-cinq dollars pour chaque jour entier ou partiel que dure ce lock-out.	Article relatif aux peines générales.	Peine pour infraction à l'article correspondant, article des peines générales.	Même que le bill fédéral, sauf que l'amende est de \$500.00.
41 (2) Toute personne agissant pour le compte d'un employeur, qui déclare ou cause un lock-out contrairement à la présente loi, est coupable d'infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus trois cents dollars.	35 (2) Toute personne agissant pour le compte d'un employeur, qui cause un lock-out contrairement à la présente loi, est coupable d'infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus cinquante dollars pour chaque jour entier ou partiel que dure ce lock-out.	Article relatif aux peines générales.	Peine pour infraction à l'article correspondant, article des peines générales.	

ET PEINES—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.	44. <i>Quiconque fait défaut de se conformer à une obligation ou à une prohibition imposée par la présente loi ou par un règlement ou une décision de la Commission, est passible, à moins qu'une autre peine ne soit applicable, d'une amende n'excédant pas, pour la première infraction, cent dollars, et pour toute infraction subséquente, d'une amende n'excédant pas mille dollars.</i>	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.	43. <i>Quiconque déclare ou provoque une grève ou contre-grève, contrairement aux dispositions de la présente loi, ou y participe, est passible, s'il s'agit d'un employeur, d'une association ou d'un officier ou représentant d'une association, d'une amende d'au moins cent dollars et d'au plus mille dollars pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel cette grève ou contre-grève existe et, dans tous les autres cas, d'une amende de dix à cinquante dollars pour chaque tel jour ou partie de jour.</i>	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral, sauf qu'il omet "est coupable d'infraction et", et fixe la peine à \$150.00.	
			Même que le bill fédéral, sauf qu'il omet "est coupable d'infraction" et mentionne "peine".	

INFRACTIONS

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
41 (3) Tout syndicat ouvrier qui déclare ou autorise une grève contrairement à la présente loi, est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus cent cinquante dollars pour chaque jour que dure cette grève.	35 (3) Tout syndicat ouvrier ou toute organisation d'employés, qui autorise ou proclame une grève contrairement à la présente loi, est coupable d'infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus cent vingt-cinq dollars pour chaque jour entier ou partiel que dure la grève.	Article relatif aux peines générales.	Article relatif aux peines générales.	41 (2) Tout syndicat ouvrier et toute organisation d'employés qui autorisent une grève contrairement à la présente loi...; le reste est identique au bill fédéral, sauf que l'amende est de \$200.00 et qu'il ajoute "ou partie de jour".
41 (4) Tout dirigeant ou représentant d'un syndicat ouvrier qui déclare ou autorise une grève contrairement à la présente loi, est coupable d'infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus trois cents dollars.	(4) Tout dirigeant ou représentant d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation d'employés, qui autorise ou proclame une grève contrairement à la présente loi, est coupable d'infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus cinquante dollars pour chaque jour entier ou partiel que dure la grève.	Article relatif aux peines générales.	Article relatif aux peines générales.	Article relatif aux peines générales.
Article 42 relatif aux peines générales.	Même que le Manitoba.	Article relatif aux peines générales.	Article relatif aux peines générales.	41 (1) Tout employé qui se met en grève, contrairement à la présente loi, est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus vingt dollars pour chaque jour entier ou partiel qu'il fait la grève.

ET PEINES—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.	Voir ci-dessus.	Même que le Manitoba.	41 (3) Tout syndicat ouvrier qui <i>déclare</i> ou autorise une grève <i>est passible</i> , sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une <i>peine</i> d'au plus <i>cent cinquante</i> dollars pour chaque jour que dure la grève.	
Même que le Manitoba.	Voir ci-dessus.	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral, sauf pour le mot " <i>peine</i> ".	
Même que le Manitoba.	Article relatif aux peines générales.	Même que le Manitoba.	Article relatif aux peines générales.	
			41 (5) <i>Un nombre quelconque de telles infractions, résultant d'une grève déclarée, causée ou autorisée, peut être imputé contre une personne dans une seule déposition ou en plusieurs dépositions et, dans le cas d'une seule déposition, le magistrat peut, en une seule déclaration de culpabilité, imposer comme unique peine l'ensemble des amendes ou des termes d'emprisonnement à défaut de paiement, et nulle déclaration de culpabilité, nul acquittement à l'égard de telle infraction ne doivent donner lieu à un appel d'autrefois convict ou d'autrefois acquit à l'égard d'une déposition imputant une infraction un jour quelconque après le ou les jours où s'est produite la déclaration de culpabilité ou l'acquiescement.</i>	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>43 (1) Lorsque le Ministre reçoit une plainte écrite d'une partie à des négociations collectives, portant qu'une autre partie à ces négociations collectives a omis de se conformer à l'alinéa a) de l'article quatorze de la présente loi ou à l'alinéa a) de l'article quinze de cette loi, il peut la déferer au Conseil.</p> <p>(2) Lorsqu'une plainte émanant d'une partie à des négociations collectives est déferée au Conseil selon le paragraphe premier du présent article, le Conseil doit étudier la plainte et peut la rejeter ou établir une ordonnance enjoignant à toute partie à ces négociations collectives d'accomplir les choses que le Conseil juge nécessaires pour assurer l'observation de l'alinéa a) de l'article quatorze ou de l'alinéa a) de l'article quinze de la présente loi.</p> <p>(3) Tout employeur, toute organisation patronale, tout syndicat ouvrier ou toute autre personne à l'égard de qui une ordonnance est rendue aux termes du présent article, doit se conformer à ladite ordonnance.</p>	<p>36 (1) Tout employeur, toute organisation patronale, toute personne, tout syndicat ouvrier ou négociateur accrédité ou toute organisation d'employés qui refuse de négocier collectivement comme l'exige la présente loi, ou manque de faire négocier collectivement, pour son compte, les représentants autorisés à ce faire, comme le prescrit la présente loi, est coupable d'infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité:</p> <p>a) Dans le cas d'un particulier, d'une amende d'au plus vingt-cinq dollars; et</p> <p>b) Dans le cas d'une corporation, d'un syndicat ouvrier, d'une organisation d'employés ou d'une organisation patronale, d'une amende d'au plus cent vingt-cinq dollars.</p> <p>(2) Un refus ou défaut de négocier collectivement comme l'exige la présente loi, ou un défaut de faire négocier collectivement des représentants autorisés à cette fin, comme l'exige la présente loi, constitue une infraction distincte pour chaque jour entier ou partiel que dure ce refus ou défaut.</p>	<p>60 (4) Tout employeur qui refuse ou manque d'assister ou de déléguer un représentant dûment accrédité à une réunion dont il a été avisé conformément au présent article, et tout employeur qui refuse de négocier ou refuse, après que les conditions d'une convention ont été arrêtées, de mettre à exécution une convention collective, sont coupables d'infraction et passibles, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus cinq cents dollars et les frais pour chaque infraction.</p>	<p>8 (1) Est considérée comme une pratique ouvrière injuste de la part d'un employeur ou de l'agent d'un employeur:</p> <p>c) de manquer ou refuser de négocier collectivement avec les représentants élus ou nommés (non pas nécessairement des employés du patron) par un syndicat ouvrier représentant la majorité des employés dans une unité appropriée.</p> <p>Article relatif aux peines générales.</p>	<p>Article relatif aux peines générales.</p>
<p>Est maintenue la peine prévue à l'article 40 (3), soit au plus cinquante dollars pour chaque jour que dure le refus ou le défaut d'obéir à l'ordonnance visée par l'article 43 (3).</p>				
<p>42. Toute personne, syndicat ouvrier ou organisation patronale qui fait une chose interdite par la présente loi ou qui refuse ou néglige de faire une chose que la présente loi lui enjoint d'accomplir, est coupable d'infraction et, sauf lorsque cette loi prévoit quelque autre peine pour l'acte, le refus ou la négligence, encourt, sur déclaration sommaire de culpabilité,</p> <p>a) Dans le cas d'un particulier, une amende d'au plus cent dollars; ou</p> <p>b) Dans le cas d'une corporation, d'un syndicat ouvrier ou d'une organisation patronale, une amende d'au plus cinq cents dollars.</p>	<p>37. Même que le bill fédéral, sauf qu'il inclut l'expression "organisation d'employés" et que les amendes sont de \$50 et de \$250.</p>	<p>95. Toute personne qui viole l'une quelconque des dispositions de la présente loi ou des Règlements... ou toute ordonnance du Conseil ou toute directive écrite du président... ou toute violation qui n'entraîne aucune peine prévue autrement par la présente loi, encourt, sur déclaration sommaire de culpabilité, une amende d'au plus deux cent cinquante dollars et les frais et, à défaut de paiement, l'emprisonnement pour un terme d'au plus quatre-vingt-dix jours.</p>	<p>11 (1) Toute personne qui contribue, aide, s'associe à une pratique ouvrière injuste, la conseille ou la procure, en plus de toute autre peine qu'elle s'est attirée ou qui lui a été imposée conformément aux dispositions de la présente loi, est coupable d'infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, pour une première infraction, d'une amende d'au moins \$25 et d'au plus \$200 dans le cas d'un particulier, ou d'au moins \$200 et d'au plus \$5,000 dans le cas d'une corporation et, pour une seconde infraction et toute infraction subséquente, de telle amende et d'un emprisonnement d'au plus un an.</p> <p>2. Nulle poursuite judiciaire ne doit être intentée sous le régime du présent article sans le consentement du Conseil.</p>	<p>42. Chaque personne, syndicat ouvrier, organisation d'employés ou organisation patronale, qui enfreint l'une quelconque des dispositions de la présente loi, est coupable d'infraction, et à moins qu'une peine ne soit expressément prévue par la présente loi à l'égard de telle contravention, est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une peine d'au plus cent dollars, et, dans le cas d'une corporation, d'une organisation patronale, d'une organisation d'employés ou d'un syndicat ouvrier, d'une peine d'au plus cinq cents dollars.</p>

ET PEINES—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Edouard
Même que le Manitoba.	42. <i>Tout employeur ou association d'employeurs qui, ayant reçu l'avis prescrit, fait défaut de reconnaître comme représentant de salariés à son emploi les représentants d'une association reconnue à cette fin par la Commission ou de négocier de bonne foi avec eux une convention collective de travail est passible, pour la première infraction, d'une amende de cent à cinq cents dollars et pour toute récidive, d'une amende de deux cents à mille dollars avec, en outre, s'il s'agit d'un individu, un emprisonnement n'excédant pas trois mois.</i>	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	5. ... <i>Tout employeur doit reconnaître les membres d'un syndicat ouvrier choisi comme représentant par la majorité des employés admissibles comme membres dudit syndicat, et il doit négocier avec eux sur une demande de négociations présentée par les dirigeants dûment choisis dudit syndicat ouvrier, et tout employeur qui refuse de négocier ainsi est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus cent dollars pour chaque telle infraction et, à défaut de paiement, de trente jours d'emprisonnement.</i>
			Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.	Voir ci-dessus.	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
			<p>12. En sus de toute autre peine imposée ou de réparations prévues par la présente loi, le Lieutenant gouverneur en Conseil, à la demande du Conseil et avec la conviction qu'un employeur, volontairement, n'a porté aucune attention et a désobéi à une ordonnance présentée par le Conseil, peut nommer un régisseur en vue de prendre possession d'un commerce, d'une usine ou de l'immeuble dudit employeur dans les limites de la Saskatchewan, comme entreprise en pleine activité et faire fonctionner celle-ci au nom de Sa Majesté jusqu'à ce que le Lieutenant gouverneur en Conseil soit convaincu qu'à la remise à l'employeur du commerce, de l'usine ou de l'immeuble, l'ordonnance du Conseil sera observée.</p>	
<p>45. Des poursuites pour une infraction tombant sous le coup de la présente loi peuvent être intentées contre une organisation patronale ou un syndicat ouvrier et au nom de l'organisation ou du syndicat. Aux fins de telles poursuites, un syndicat ouvrier ou organisation patronale est réputé une personne, et tout acte ou chose accompli ou omis par un dirigeant ou agent de l'organisation patronale ou de syndicat ouvrier dans les limites de son pouvoir d'agir au nom de l'organisation ou du syndicat est censé être un acte ou chose accompli ou omis par l'organisation patronale ou le syndicat ouvrier.</p>	<p>38. Si une organisation patronale, une organisation d'employés, une corporation ou un syndicat ouvrier est coupable d'infraction sous le régime de la présente loi, tout dirigeant, agent ou représentant autorisé de l'organisation patronale, organisation d'employés, corporation ou syndicat ouvrier qui a consenti à commettre l'infraction est partie à ladite infraction et en est coupable.</p>			<p>44 (2) Si une organisation patronale, une organisation d'employés, une corporation ou un syndicat ouvrier est coupable d'infraction sous le régime de la présente loi, tout dirigeant de l'organisation patronale, de l'organisation des employés, de la corporation ou du syndicat ouvrier qui a consenti à commettre l'infraction, est partie à ladite infraction et en est coupable.</p>

ET PEINES—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.	<p>46. Est partie à toute infraction et passible de la peine prévue au même titre qu'une personne qui la commet toute personne qui aide à la commettre ou conseille de la commettre et dans le cas où l'infraction est commise par une corporation ou par une association, est coupable de l'infraction tout directeur, tout administrateur, gérant ou officier qui, de quelque manière, approuve l'acte qui constitue l'infraction ou y acquiesce.</p>	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
	<p>47. Si plusieurs personnes forment l'intention commune de commettre une infraction chacune d'elles est coupable de chaque infraction commise par l'une d'elles dans la poursuite de la commune intention. 48. Les peines prévues par la présente loi sont imposées sur poursuite sommaire, suivant la <i>Loi des convictions sommaires de Québec</i> (chap. 29, Statuts refondus de Québec, 1941). La deuxième partie de ladite loi s'applique auxdites poursuites.</p>			

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
46 (1) Il ne peut être intenté de poursuites pour une infraction visée par la présente loi qu'avec le consentement par écrit du Ministre.	Même que le bill fédéral.	60 (5) <i>Nulle poursuite pour une infraction aux dispositions du présent article ne peut être intentée ou soutenue par toute personne autre qu'une personne munie d'une autorisation écrite du Ministre à cette fin.</i>	Voir ci-dessus 11 (2).	45. Nulle poursuite pour une infraction sous le régime de la présente loi ne peut être intentée, sauf moyennant le consentement du Conseil, sous forme de certificat signé par le président du Conseil ou en son nom,
44 (1) Une personne qui prétend être lésée par une violation alléguée de l'une quelconque des dispositions de la présente loi, peut faire une plainte écrite au Ministre, et celui-ci, sur réception d'une telle plainte, peut enjoindre à une commission d'enquête industrielle par lui nommée selon l'article cinquante-six de la présente loi, ou à un conciliateur, d'examiner la prétendue violation et de lui faire rapport sur cette dernière.	42 (2) Le Ministre peut charger le Conseil ou un conciliateur d'enquêter et de lui adresser un rapport sur toute prétendue violation de la présente loi, avant de consentir, sous le régime de la présente loi, à une poursuite sous ce rapport.			
(2) Sur réception d'un rapport en conformité du paragraphe premier du présent article, le Ministre en fournira une copie à chacune des parties intéressées et, si le Ministre le juge opportun, il le publiera de la manière appropriée.				
(3) Le Ministre doit tenir compte de tout rapport fait en conformité du présent article en octroyant ou en refusant d'octroyer le consentement aux poursuites visé par l'article quarante-six de la présente loi.				et en décidant si tel consentement doit être accordé, le Conseil doit tenir compte des mesures disciplinaires qui ont été prises par une organisation patronale, un syndicat ouvrier ou une organisation d'employés à l'endroit de l'accusé.

ET PEINES—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
	50. S'il est prouvé devant la Commission qu'une association a participé à une infraction aux dispositions de l'article 20, la Commission peut, sans préjudice de toute autre peine, prononcer la dissolution de cette association, après lui avoir donné l'occasion d'être entendue et de faire toute preuve tendant à se disculper.			
Même que le Manitoba.	49. <i>Aucune poursuite pénale ne peut être intentée en vertu de la présente loi sans l'autorisation écrite de la Commission ou le consentement du procureur général.</i>	Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	
			Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	

INFRACTIONS

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
50. L'omission, par un conciliateur ou une commission de conciliation, de faire rapport au Ministre dans le délai prescrit par la présente loi, ne vicie pas les procédures du conciliateur ou de la commission de conciliation, ni ne met fin à l'autorité de ladite commission en vertu de cette loi.	62. Même que le bill fédéral, sauf qu'il stipule: "les procédures du dirigeant ou du Conseil".			
51. Aucun acte prévu par la présente loi n'est censé nul du fait d'un vice de forme ou d'une irrégularité de procédure.	Même que le bill fédéral.	Même que le bill fédéral, sauf qu'il emploie le mot "Partie" au lieu de "loi".		Même que le bill fédéral, sauf pour une distinction valable pour la version anglaise seulement.

LE

58 (1) Est institué un conseil de relations ouvrières en vue de l'application de la Partie I de la présente loi, connu sous le nom de Conseil canadien des relations ouvrières. Il se compose d'un président et du nombre d'autres membres que le gouverneur en conseil peut déterminer, d'au plus huit, lequel comprend un nombre égal de membres représentant les employés et les employeurs.	55 (1) <i>A telle époque jugée opportune, le lieutenant-gouverneur peut instituer un conseil qui sera connu sous le nom de "Conseil des relations ouvrières (Colombie - Britannique)" et sera composé d'un président et d'un nombre égal d'autres membres que le lieutenant-gouverneur en Conseil déterminera.</i>	5 (1) <i>Est institué un Conseil connu sous le nom de "Conseil des relations ouvrières". Il se compose des personnes (cinq au plus) que le lieutenant-gouverneur en Conseil peut nommer et l'une de ces personnes sera désignée à titre de président du Conseil.</i>	4. <i>Est institué un conseil connu sous le nom de Conseil des relations ouvrières. Il se compose de sept membres nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil à tel salaire ou rémunération qu'il juge approprié. Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme un président et un vice-président du Conseil. Les membres du Conseil sont choisis de façon à représenter en nombre égal les employés et les patrons organisés, ainsi que le public si le lieutenant-gouverneur le juge opportun.</i>	3 (1) Le Conseil provincial comprend un président et un nombre pair d'autres membres n'excédant pas six et représentant également les patrons et les employés. Un vice-président peut être nommé pour présider le Conseil provincial en l'absence du président. (Extrait du texte de la convention conclue entre le Dominion et la province du Manitoba, relativement à l'application des Règlements des relations ouvrières en temps de guerre.)
60. Le Conseil peut, avec l'approbation du gouverneur en Conseil, édicter des règles sur sa procédure et, lorsqu'une demande d'accréditation concernant une unité a été refusée, sur l'époque où une nouvelle demande peut être formulée à l'égard de la même unité par le même requérant.	56. Le Conseil peut, avec l'approbation du <i>Ministre</i> , édicter les règlements nécessaires, relatifs à sa procédure sous le régime de la présente loi, qui lui permettent d'exercer les fonctions que lui impose la présente loi. (Voir aussi ci-dessus, à l'article 11 (6).)	Voir ci-dessus, les articles 59 (5)-(10), 60 (9) et 62.	13 (1) Le Conseil peut, sous réserve de l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, édicter les règlements non incompatibles avec la présente loi, qui sont nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi, selon l'intention véritable qui les a dictées.	27 (1) Le Conseil peut, avec l'approbation du <i>Ministre</i> , édicter les règlements nécessaires pour lui permettre d'exercer les fonctions que lui impose la présente loi. (2) Le Conseil peut prescrire toute chose qui, en vertu de ces règlements, peut être prescrite.

ET PEINES—*fin*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Edouard
			Même que le bill fédéral.	
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le bill fédéral.	

CONSEIL

4 (1) Est institué un Conseil connu sous le nom de Conseil des relations ouvrières de l'Ontario. Il comprend un président et six autres membres au plus.	29. Est institué un organisme sous le nom... de "Commission de relations ouvrières de la province de Québec". 30. Cette commission est formée d'un président et de deux autres membres nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et dont il fixe le traitement.	23. Est institué un Conseil connu sous le nom de Conseil des relations ouvrières. Il comprend un président et deux autres membres au plus.	55 (1) Le gouverneur en conseil peut instituer et nommer les membres d'un Conseil qui sera connu sous le nom de "Conseil des relations ouvrières (Nouvelle-Ecosse)". Il comprend le nombre de personnes que le gouverneur en conseil peut déterminer à l'occasion.	
5 (7) Sous réserve de l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, le Conseil peut édicter les règlements relatifs à sa propre procédure, qui ne sont pas incompatibles avec la présente loi.	38. La Commission peut faire des règlements pour régler l'exercice de ses pouvoirs... et, en général, la mise à exécution de la présente loi. Ces règlements entrent en vigueur sur approbation du lieutenant-gouverneur en conseil.	Même que le Manitoba.	57. Même que la Colombie-Britannique, sauf que l'expression "gouverneur en conseil" remplace le mot "Ministre". Voir aussi plus haut à l'article 9 (7).	

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
<p>61 (1) Lorsque, dans toute affaire dont le Conseil est saisi, se pose la question de savoir, sous le régime de la présente loi,</p> <p>a) si une personne est un employeur ou employé;</p> <p>b) si une organisation ou association est une organisation patronale ou un syndicat ouvrier;</p> <p>c) si dans quelque cas, une convention collective a été conclue et quelles en sont les conditions, et quelles sont les personnes qui sont parties à la convention collective ou liées par cette dernière, ou au nom de qui la convention collective a été conclue;</p> <p>d) si une convention collective est, par ses termes, en pleine vigueur et en plein effet;</p> <p>e) si une partie à une négociation collective a omis de se conformer à l'alinéa a) de l'article quatorze ou à l'alinéa a) de l'article quinze de la présente loi;</p> <p>f) si un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement;</p> <p>g) si un employé fait partie d'un corps de métier ou d'un groupe exerçant un art technique, ou</p> <p>h) si une personne est membre en règle d'un syndicat ouvrier, le Conseil doit trancher la question, et sa décision est définitive et péremptoire pour toutes les fins de la présente loi.</p>	<p>58 (1) Lorsque se pose la question de savoir, sous le régime de la présente loi,</p> <p>a) Même que le bill fédéral;</p> <p>b) Même que le bill fédéral;</p> <p>c) Même que le bill fédéral, jusqu'à "conditions";</p> <p>d) si les personnes liées par une convention collective ou au nom de qui une convention collective a été conclue, sont parties à une convention;</p> <p>e) Même que le bill fédéral d);</p> <p>f) si une personne négocie ou a négocié collectivement;</p> <p>g) Même que le bill fédéral f);</p> <p>h) si un employé fait partie d'un corps de métier ou d'une profession; ou</p> <p>i) Même que le bill fédéral h).</p> <p>Même que le bill fédéral.</p>		<p>5. Le Conseil a le pouvoir de rendre des ordonnances en vue de:</p> <p>c) requérir un employeur de négocier collectivement;</p> <p>d) requérir toute personne de s'abstenir de violer la présente loi ou de se livrer à toute pratique ouvrière injuste;</p> <p>e) exiger d'un employeur qu'il réintègre dans ses fonctions tout employé congédié contrairement aux dispositions de la présente loi et de rembourser toute perte pécuniaire que ce dernier a pu subir par suite de son congédiement;</p> <p>Voir également les articles 5 a), et f), et l'article 6 ci-dessus.</p>	<p>25 (1) Lorsque se pose la question de savoir, sous le régime de la présente loi:</p> <p>a) Même que le bill fédéral.</p> <p>b) si l'unité habile à négocier collectivement est l'unité patronale, l'unité d'un corps de métier, l'unité de l'usine ou une branche de ces unités;</p> <p>c) si une organisation d'employés est un syndicat ouvrier, une organisation d'employés ou une organisation patronale;</p> <p>d) si une convention est une convention collective;</p> <p>e) si un employeur ou un représentant négociateur accrédité négocie de bonne foi;</p> <p>Même que le bill fédéral.</p>
<p>(2) Une décision ou ordonnance du Conseil est définitive et péremptoire et n'est pas susceptible de contestation ou de révision, mais le Conseil peut, s'il le juge à propos, examiner de nouveau toute décision ou ordonnance qu'il a rendue aux termes de la présente loi, et peut modifier ou révoquer toute décision ou ordonnance qu'il a rendue conformément à cette loi.</p>	<p>(2) Le Conseil peut, etc. Même que le bill fédéral, sauf qu'il se termine comme suit: "toute telle décision ou ordonnance".</p>	<p>90. Le Conseil peut, en tout temps et à l'occasion, avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, modifier, suspendre ou annuler toute ordonnance rendue par le Conseil sous le régime de la présente loi.</p>	<p>15. Il est interdit d'appeler d'une ordonnance ou d'une décision du Conseil sous le régime de la présente loi, et le Conseil a pleins pouvoirs de définir les questions de fait nécessaires à sa juridiction, et ses procédures, ordonnances et décisions ne sont pas sujettes à révision par tout tribunal ou par voie de certiorari, mandamus, bref de prohibition ou d'injonction ou de toute autre procédure.</p>	

CONSEIL—*suite*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le bill fédéral.		Même que le Manitoba.	<p>le Conseil doit résoudre la question, et la décision ou ordonnance du Conseil est <i>définitive et péremptoire</i>, et n'est pas susceptible de contestation ou de révision.</p> <p>mais le Conseil peut, etc., comme dans le bill fédéral.</p>	
	41. La Commission peut, pour cause, réviser ou révoquer toute décision et tout ordre rendus par elle et tout certificat qu'elle a émis.	Même que le bill fédéral.		

Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
	(3) Lorsque surgit, au cours de procédures légales prévues par la présente loi, une question semblable à celle mentionnée dans le présent article, si ladite question n'a pas été résolue par le Conseil, le ou les juges de paix, le magistrat, le juge ou le tribunal qui en est saisi défère la question au Conseil et suspend toutes nouvelles procédures tant que le Conseil n'a pas rendu sa décision.			(2) S'il surgit, au cours de procédures légales quelconques, une question exposée au paragraphe un, le juge, etc. (même que pour la Colombie-Britannique (3)), doit, si la question n'a pas... etc. (même que pour la Colombie-Britannique (3)).
58 (6) Le Conseil peut recevoir et accepter, sous serment, par affidavit ou autrement, la preuve et l'information qu'à sa discrétion il peut juger satisfaisantes et appropriées, que les susdites soient admissibles comme preuve ou non devant un tribunal judiciaire.	Même que le bill fédéral, sauf pour une distinction particulière à la version anglaise.		14. Le Conseil et chacun de ses membres et de ses agents régulièrement nommés... peuvent recevoir et accepter telle preuve, etc. (même que le bill fédéral).	Le Conseil et chacun de ses membres peuvent recevoir, etc. (même que le bill fédéral).

62 (1) Lorsque la législation édictée par la législature d'une province et la Partie I de la présente loi sont sensiblement uniformes, le ministre du Travail peut, au nom du gouvernement du Canada et avec l'approbation du gouverneur en conseil, conclure un accord avec le gouvernement de la province en vue de pourvoir à l'application de la législation provinciale par les fonctionnaires et employés du Canada. (2) c) cet alinéa prévoit les appels présentés par le Conseil provincial au Conseil fédéral si la législation provinciale le permet.		88. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par décret, déclarer que, à compter du jour indiqué dans le décret, les dispositions de la présente Partie et leur application sont suspendues et inopérantes, en ce qui concerne tout différend industriel ayant trait au travail dans l'industrie houillère, aussi longtemps que ledit décret demeure en vigueur; en remplacement de ce qui précède, les dispositions de la Loi des enquêtes en matière de différends industriels... ou de tout autre statut du Canada qui peut être adopté dans l'avenir en remplacement de ladite loi, sont en pleine vigueur en ce qui concerne tout différend industriel ayant trait au travail dans l'industrie houillère...		
67 (1) Le gouverneur en conseil peut établir des règlements... b) soustrayant un employeur ou employé ou toute catégorie d'employeurs ou employés aux dispositions de la Partie I de la présente loi, ou à l'une quelconque de ses dispositions; c) en général, pour l'exécution des objets ou l'application des dispositions de la présente loi.	68. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut édicter des règlements portant sur le délai durant lequel doit s'effectuer toute chose autorisée par les présentes, ainsi que sur toute matière ou chose qui lui paraît nécessaire ou convenable à l'application efficace des dispositions de la présente loi.	94. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut édicter les règlements, non incompatibles avec la présente loi, qu'il juge nécessaires pour mettre à exécution les dispositions de la présente loi et pour leur application efficace.		

CONSEIL—*fin*

Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Édouard
Même que le Manitoba.		Même que le bill fédéral.		
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.	Même que le Manitoba.	

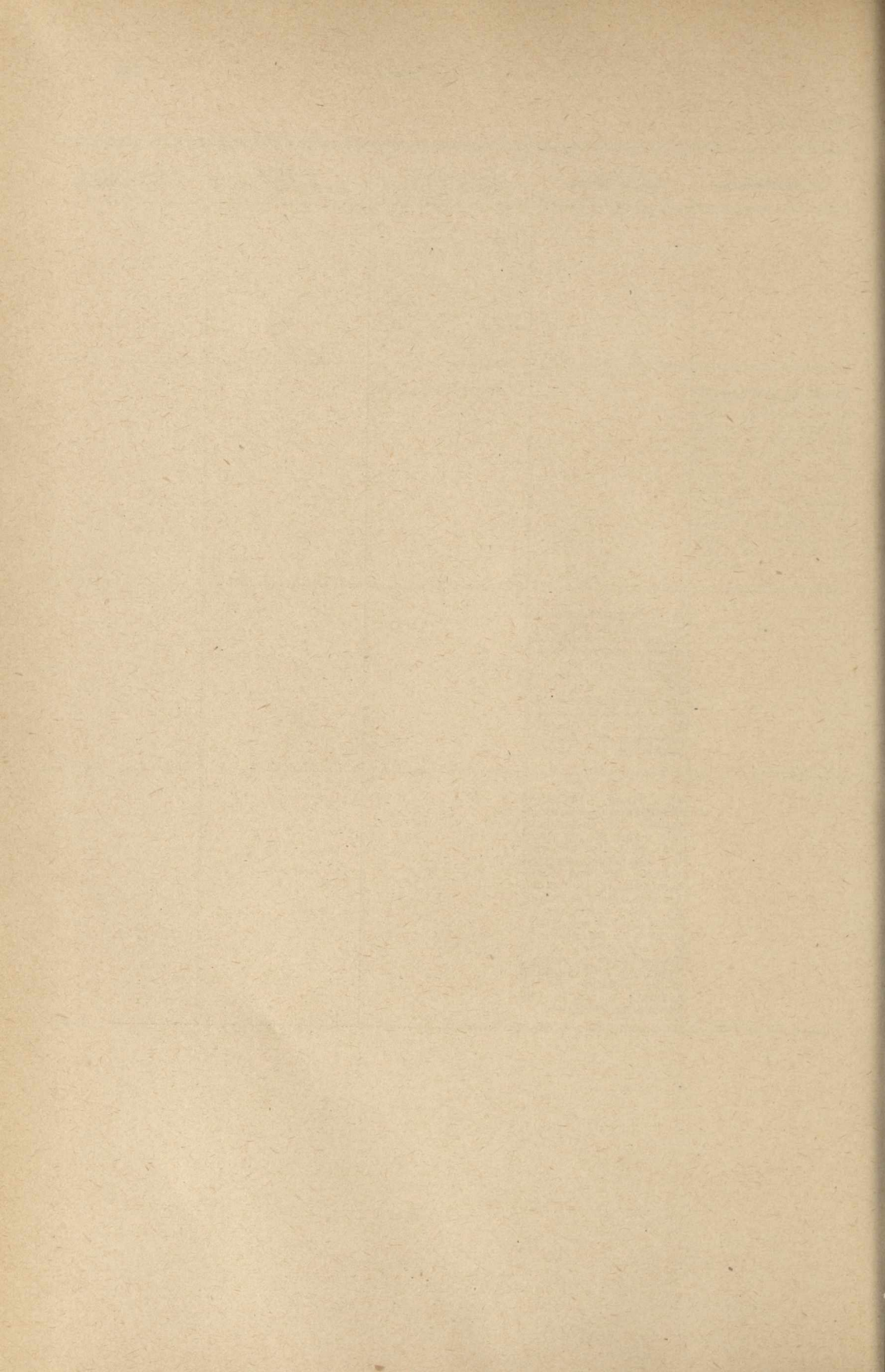
VERS

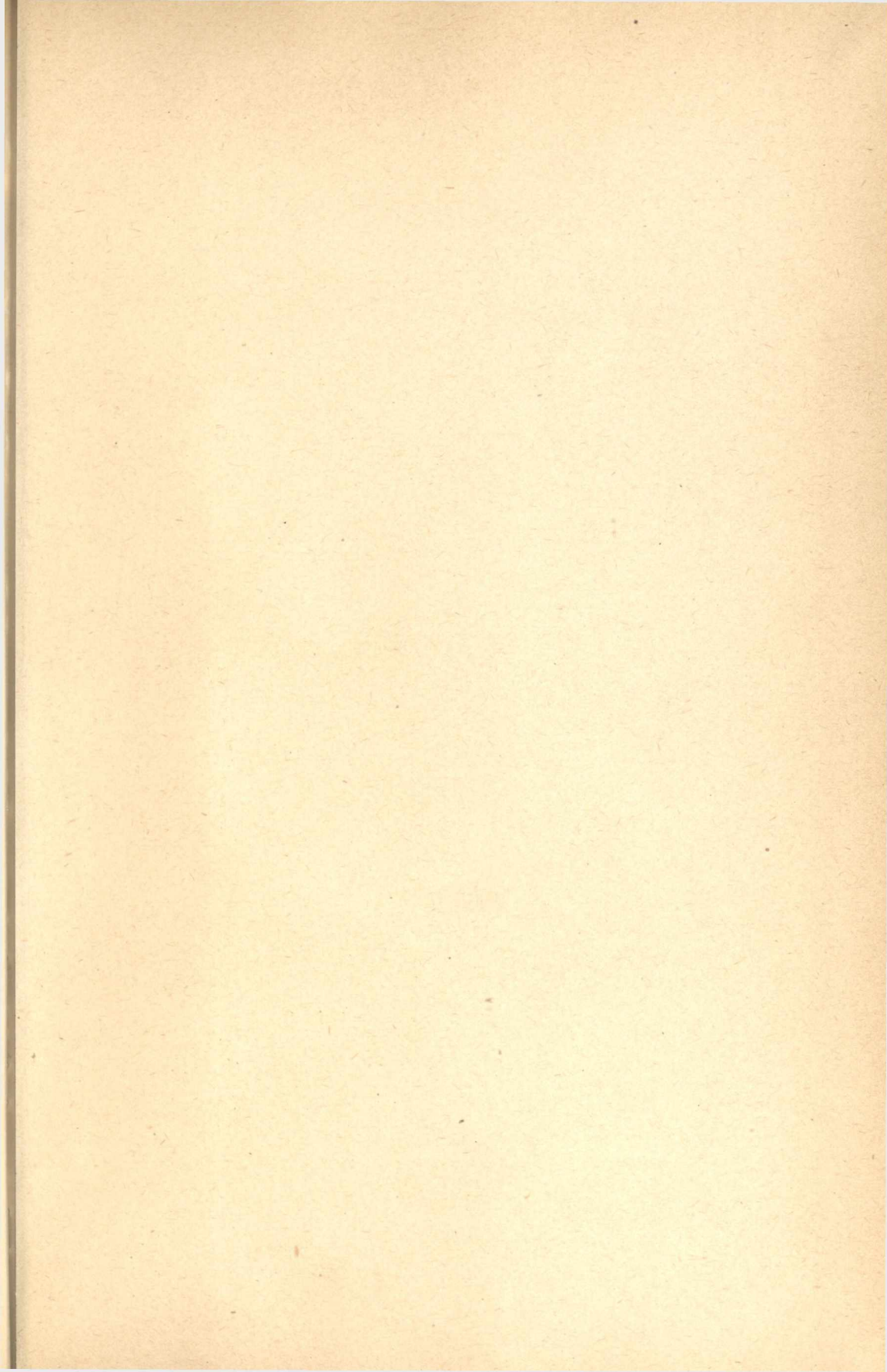
			70. Presque entièrement semblable au bill fédéral, article 62 (1), <i>mutatis mutandis</i> .	

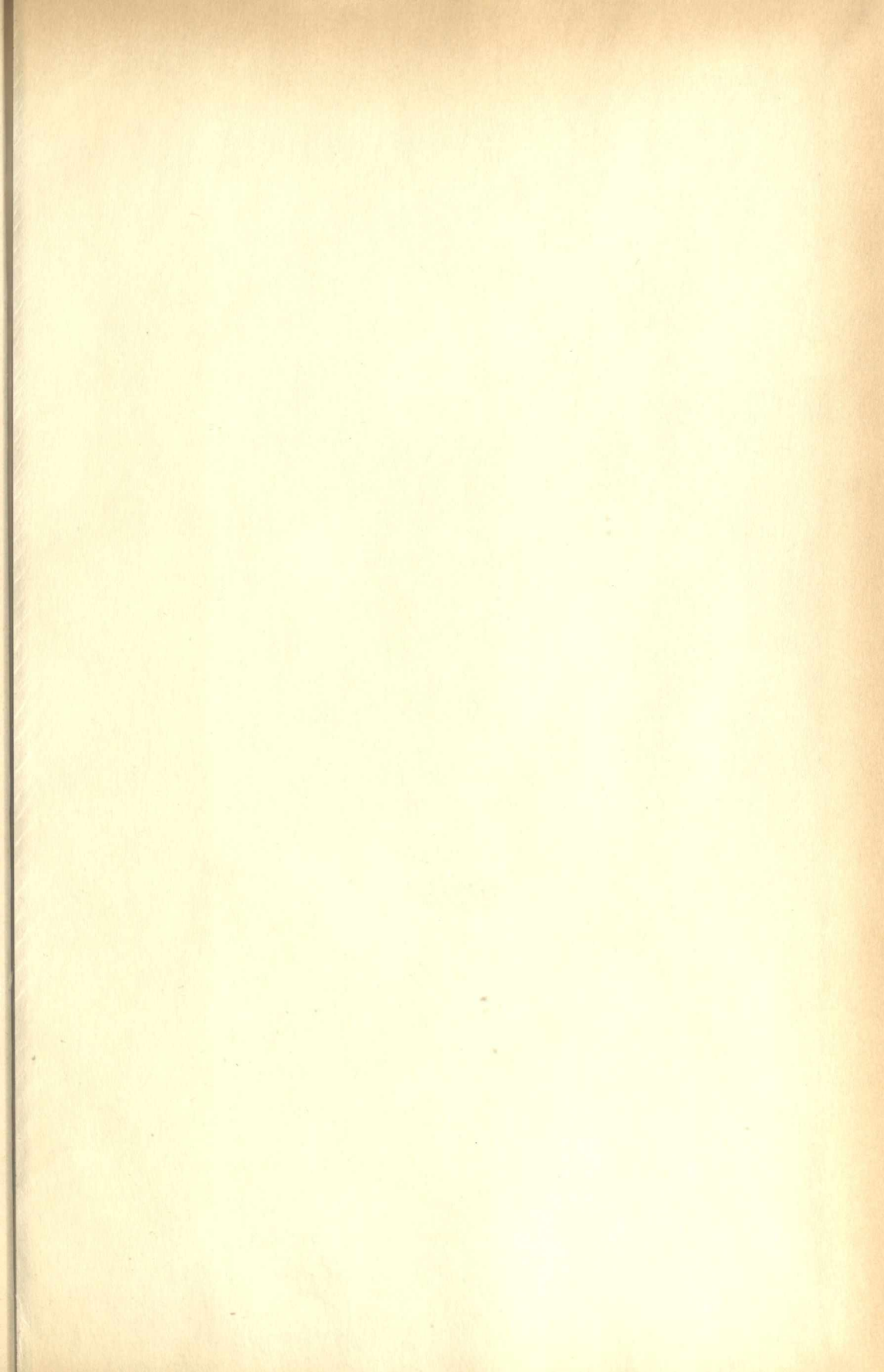
Bill fédéral	Loi de la Colombie-Britannique	Loi de l'Alberta	Loi de la Saskatchewan	Loi du Manitoba
		<p>92. Dans le cas d'une poursuite pour infraction à toute disposition de la présente loi, commise présumablement par un employeur, le fardeau de la preuve comme quoi celui-ci n'est pas un employeur incombe à la personne accusée de l'infraction.</p>		
				<p>38. Chaque personne, syndicat ouvrier, organisation patronale ou organisation d'employés auquel est adressée une ordonnance, ou qui est tenu de faire ou de s'abstenir de faire une chose en vertu et conformité de la présente loi, doit se conformer à ladite ordonnance ou faire ou s'abstenir de faire tout ce qui est prescrit.</p>

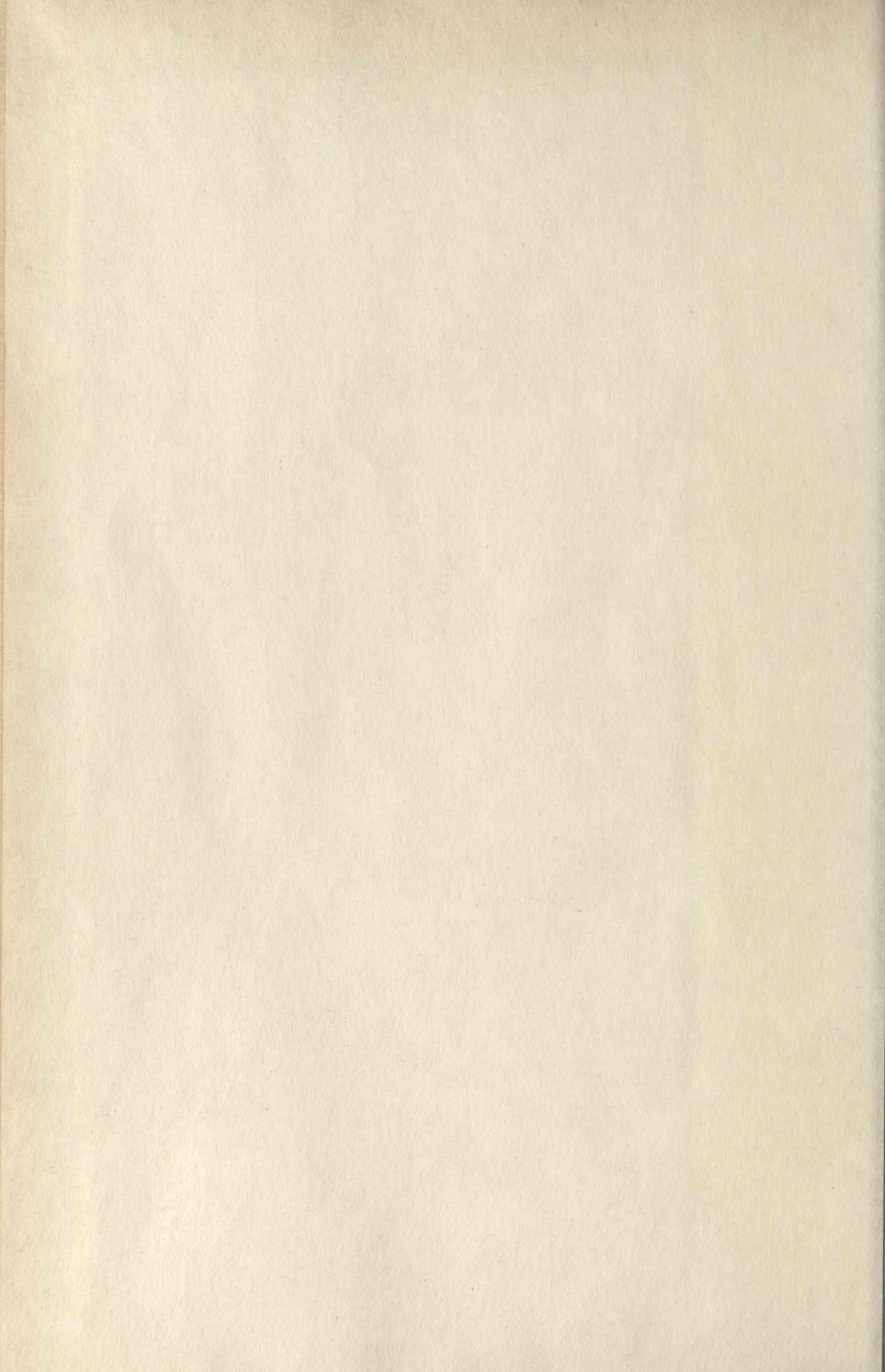
VERS—fin

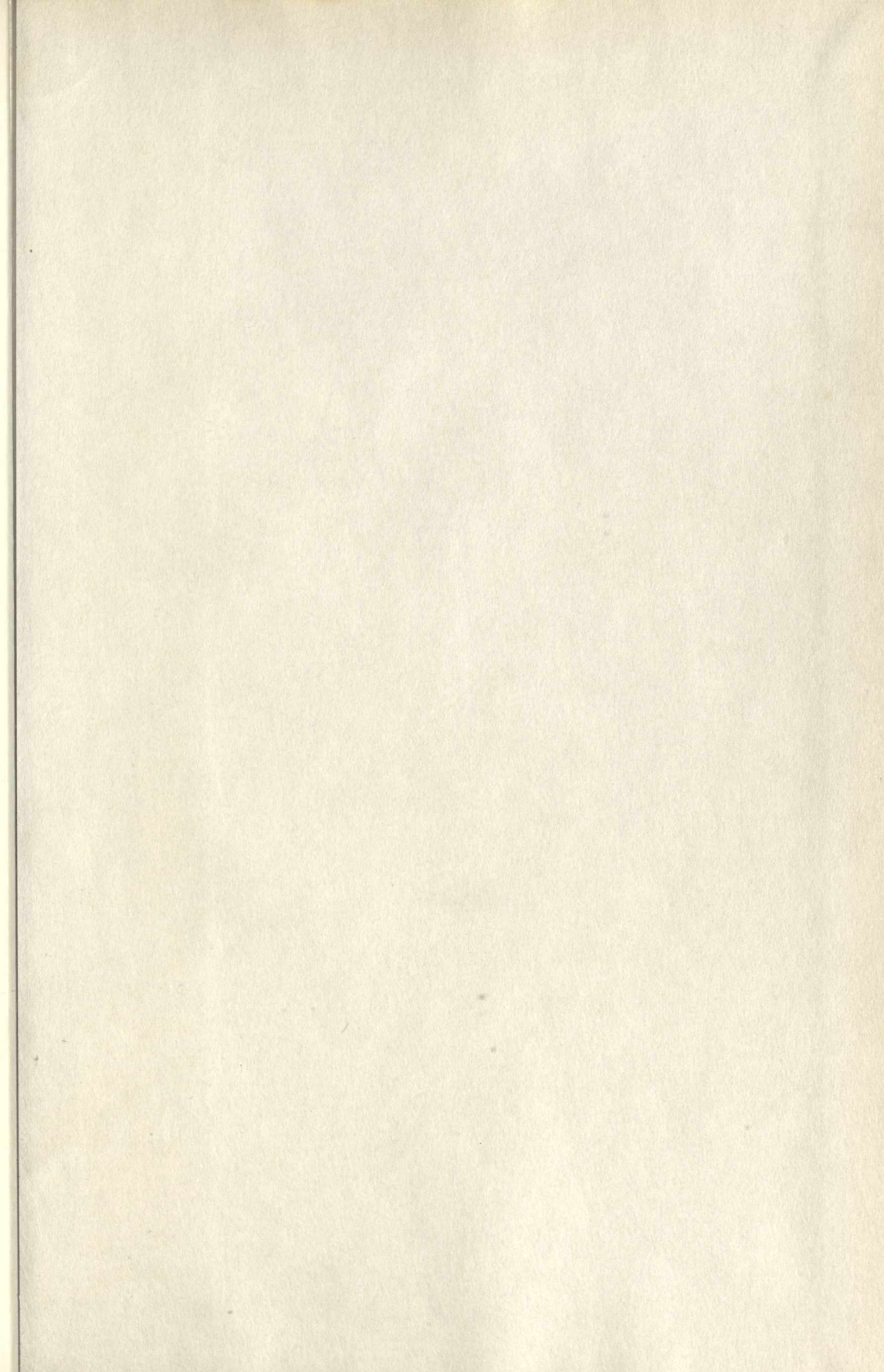
Loi de l'Ontario	Loi du Québec	Loi du Nouveau-Brunswick	Loi de la Nouvelle-Ecosse	Loi de l'Île du Prince-Edouard
Même que le Manitoba.		Même que le Manitoba.		
	18. Rien dans la présente loi n'empêche une association non reconnue de conclure une convention collective, mais une convention ainsi conclue est non avenue le jour où une autre association est reconnue par la Commission pour le groupe que représente cette dernière association.			
	17. Toute association réunissant au moins vingt salariés ne constituant pas moins de dix pour cent du groupe visé par une convention collective conclue par une autre association a droit d'obtenir de celle-ci une copie de ladite convention et elle a droit de soumettre, au nom de ses membres, à l'employeur, ou à l'association d'employeurs tout grief résultant d'une violation de la présente loi ou de la convention collective.			

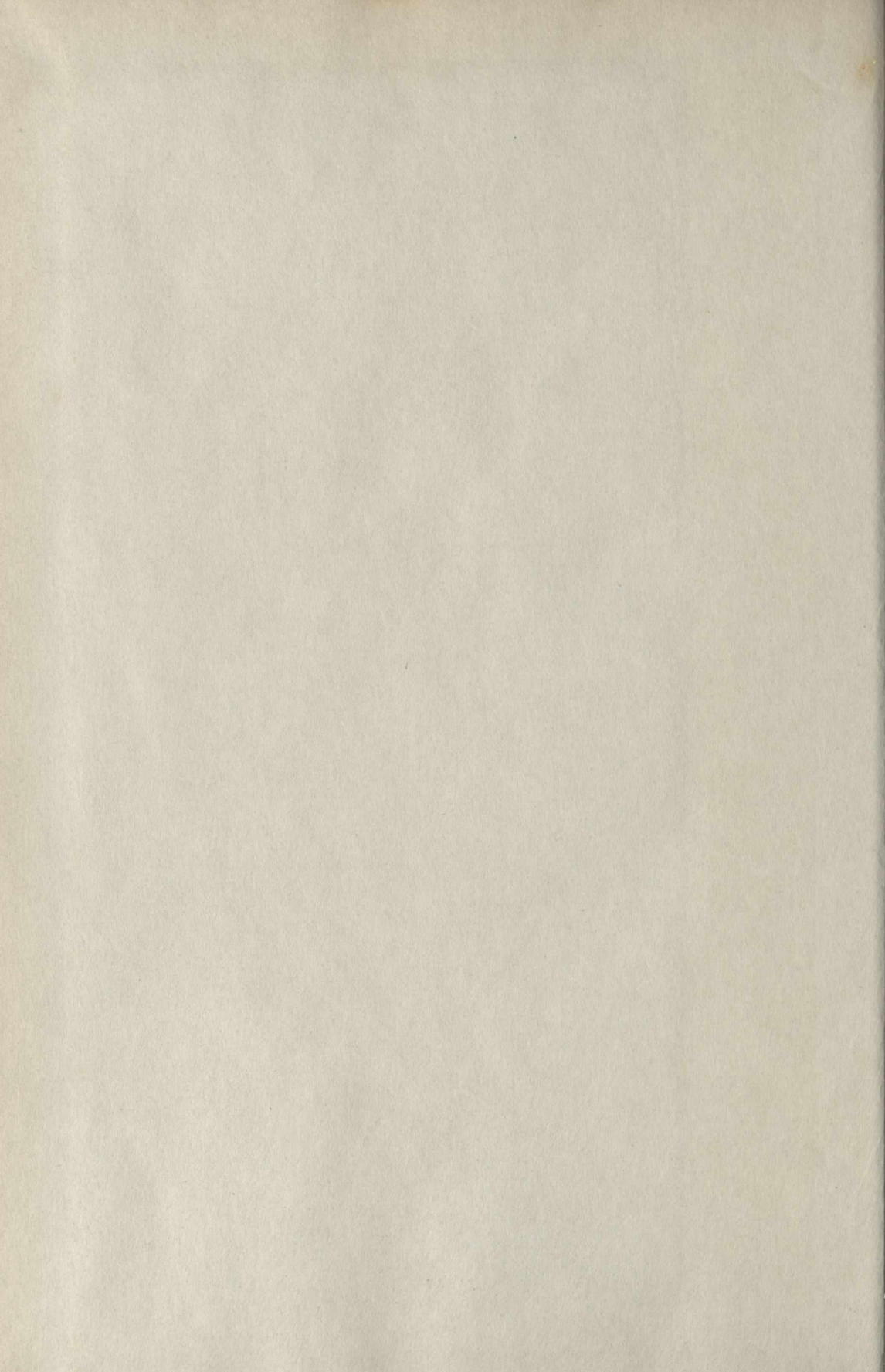












Rollé par
Harpol's Press Co-operative
Gardenvale

