

énormément souffert de la grève. Alors qu'il s'efforçait de la régler, M. Mackenzie King à l'époque sous-ministre du Travail, a mis au point sa fameuse doctrine du travail: dans toute collectivité civilisée, les droits des particuliers doivent s'arrêter aux frontières du bien commun. En 1907 le Parlement a adopté une loi qui renfermait des principes législatifs destinés à appliquer cette doctrine et qui existent toujours en dépit de l'adoption de mesures ultérieures. Voici les principes adoptés:

(1) La population ne doit pas souffrir d'une grève ou lock-out déclenché précipitamment ou sans la réflexion voulue.

(2) Il ne doit y avoir ni grève ni lock-out en attendant l'arbitrage obligatoire.

(3) L'opinion publique, informée de la situation par suite de l'enquête et du rapport d'une commission d'arbitrage, exercera son influence pour faire régner la modération dans les relations ouvrières.

La deuxième influence d'importance sur le système de relations industrielles au Canada est celle qui est née de la loi des États-Unis sur le New Deal, au début des années 30. On se souvient qu'après la débâcle de 1929, une dépression économique envahit les États-Unis. Quand Franklin D. Roosevelt accéda à la présidence en 1932, il inaugura bon nombre de mesures législatives extraordinaires pour redresser l'économie. L'une de ces mesures donna naissance à la National Labor Relations Act, en vertu de laquelle un syndicat pouvait légalement obliger un employeur à entamer des négociations collectives. Il n'y a pas de doute que l'évolution du syndicalisme, et surtout de l'organisation syndicale sur le plan industriel est attribuable à ce mode si avantageux de négociations collectives par voie de représentants.

Ce genre de mesure législative se répandit dans les provinces canadiennes vers la fin des années 30, et apparut dans le domaine de la juridiction fédérale en 1944. Tout comme aux États-Unis, il fit naître l'encouragement et favorisa l'avancement des négociations collectives et des syndicats, en sauvegardant le droit à l'organisation et aux négociations collectives.

● (5.30 p.m.)

La seconde guerre mondiale a également beaucoup influé sur le système des relations industrielles et ses participants. La collaboration de la main-d'œuvre était indispensable à la production d'énormes quantités de fournitures de guerre et de munitions et elle a été obtenue en retour d'une reconnaissance de ses droits et d'une protection accrues. Divers décrets du conseil, adoptés aux termes de la loi sur les mesures de guerre, ont assuré la protection de la main-d'œuvre pendant les premières années de la guerre, avant les

règlements sur les relations de travail en temps de guerre, 1944, C.P. 1003. Ces règlements prévoyaient la protection précitée, par la représentation et les négociations collectives, calquée sur celle qu'assurait la National Labor Relations Act des États-Unis. A la fin de la guerre, l'organisation syndicale avait beaucoup progressé en nombre, en force et en prestige.

En 1948, on adoptait la loi actuelle sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. Cette loi combine les dispositions précitées relatives au règlement des différends inspirées par M. Mackenzie King et les dispositions relatives aux négociations collectives inspirées de la National Labor Relations Act des États-Unis.

Par suite de tous les événements et des circonstances dont on a déjà parlé, les négociations collectives émergent comme le trait dominant du système des relations industrielles au Canada. Alors qu'un tiers seulement de l'effectif ouvrier est syndiqué, les négociations collectives influent sur les conditions de travail et les salaires d'une très grande partie des ouvriers industriels. Même si les conditions de travail établies en vertu des négociations collectives ne s'étendent pas au non-syndiqués, elles sont aidées surtout par la législation sur les normes ouvrières qui prévoit des taux de salaire minimums, un nombre maximum d'heures de travail, des congés payés et des congés statutaires, et autres avantages.

Les négociations collectives sont la pierre angulaire du système des relations industrielles au Canada. Grâce à elles, c'est au sein de l'industrie même que s'établissent dans une grande mesure les conditions de travail et de rémunération, équilibrées par les menaces économiques que constituent la grève des employés ou les fermetures d'usines par les employeurs. L'institution dite négociation collective fonctionne relativement librement, comme les autres facteurs de la production dont dépendent les taux des intérêts, des loyers et des bénéfices. Il serait impossible de restreindre ou d'abolir les négociations collectives sans influencer en même temps d'autres facteurs de production et démolir des institutions démocratiques. Un élément dominant mais moins instable de notre système de relations industrielles est l'immense volume des mesures législatives fédérales et provinciales visant les normes de travail, dont il a été question plus tôt.

Un autre élément de notre système est l'application généralisée d'une saine politique qui complète les dispositions des mesures législatives directes dans le domaine du travail, dont un exemple est la politique que pratique l'ac-