

tuel ministre fédéral du Travail, (M. Mackay) d'encouragement et de promotion de bonnes relations entre le salariat et le patronat. Cela se fait grâce à la création de comités mixtes salariat-patronat, à une médiation préventive, à des services de recherches, et à la diffusion de renseignements et de statistiques qui facilitent au salariat et au patronat la conduite de leurs affaires d'intérêt commun.

Les députés peuvent se demander quel régime aurait le Canada si nous n'avions pas le système actuel des relations industrielles. Les alternatives à notre régime actuel de négociations collectives sont au nombre de deux ou peut-être trois. La première, celle de la décision unilatérale de l'employeur, a été mise en question par l'efficacité croissante des employés, de leurs syndicats et des gouvernements depuis le début de la révolution industrielle. Elle est déjà impossible de nos jours dans l'industrie, car elle a été remplacée par les négociations collectives et la législation ouvrière qui protègent le travailleur de différentes façons.

L'autre alternative est la décision unilatérale de l'État à l'aide d'une législation régissant tous les aspects de l'emploi. Elle ne fait pas partie de notre tradition démocratique occidentale et du point de vue production et productivité, ne semble pas très bien réussir dans les pays de l'Europe de l'Est qui l'ont essayée. Bien que nous ne puissions pas en attribuer tout le mérite aux négociations collectives, il est vrai que les démocraties occidentales qui leur ont laissé libre cours présentent la productivité et le niveau de vie les plus élevés du monde. La troisième possibilité, c'est une forme tripartite plus éclairée de négociation collective, où la partie ouvrière et la partie patronale recevraient, dans le concret, des conseils et de l'aide des organismes gouvernementaux à propos des négociations.

Par suite du malaise qui sévit dans l'industrie, toutes les relations ouvrières et tous les différends du travail sont soumis à une analyse critique, tout comme la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail. En 1966, le premier ministre d'alors a nommé un comité ad hoc formé d'universitaires émérites pour réviser la loi et proposer des recommandations. Le comité a présenté son rapport il y a à peu près un an, et ses recommandations sont à l'étude. En conséquence, la loi subira quelques modifications, mais pas autant toutefois que le voulaient les propositions.

La loi actuelle traite de quatre formes de litige: (1) la représentation (2) les pratiques déloyales en matière ouvrière; (3) les conventions collectives; (4) les griefs en matière industrielle. Il y a trente-cinq ans, la loi fédérale ne prévoyait qu'une méthode de règle-

ment: la commission de conciliation. Mais la procédure a évolué depuis, et les différends qui n'ont pas trait aux conventions collectives sont examinés, en première instance, par un conseil des relations ouvrières, par un arbitre ou par un tribunal. Autrement dit, des méthodes décisives ont supplanté la grève et le lock-out comme moyen de régler les différends sur la représentation, les griefs et les pratiques déloyales en matière ouvrière. La loi existante ne règle pas les différends tels que ceux qui surgissent soudainement par suite du déplacement des travailleurs par les progrès technologiques. Il y a cinq ans, la Commission Freedman a fait des recommandations à ce sujet et elles sont aussi étudiées en rapport avec la révision de la loi fédérale. Il est raisonnable de dire maintenant, que tôt ou tard notre système de relations industrielles sera radicalement modifié du fait de l'influence de l'automatisation, des méthodes, des procédés et des techniques modernes—en somme, la révolution technologique—qui provoquera des différends et exigera des mesures législatives spéciales pour les régler. L'avenir de notre système de relations industrielles ou de ses éléments pourra en être gravement touché. Les Canadiens doivent soutenir la concurrence dans un monde industriel. Les changements dans nos lois et nos principes actuels de relations industrielles ne doivent pas avoir d'effets préjudiciables sur notre productivité et notre commerce extérieur. Si cela se produit, le salariat et le patronat, tout comme en Suède, devront se réglementer eux-mêmes ou être réglementés dans l'intérêt national.

L'opinion publique s'intéresse de près, de nos jours, aux relations industrielles, aux négociations collectives et à d'autres phénomènes. Et, je le répète, il est difficile de trouver quelqu'un qui soit passif ou neutre à ce sujet. Outre celle du groupe de travail du gouvernement fédéral, un certain nombre d'enquêtes ont été menées ces dernières années sous les auspices des gouvernements provinciaux et d'organismes privés, et le grand nombre de grèves est à l'origine de la plupart d'entre elles. Ces enquêtes ont tenté de déterminer si la législation et la politique du Canada favorisaient des relations industrielles harmonieuses et, dans la négative, il appartenait aux enquêteurs de préconiser des mesures efficaces.

Les effets préjudiciables des changements technologiques sur les employés et sur les négociations collectives ont figuré en très bonne place dans cette étude. La question la plus difficile qui se pose est peut-être celle de savoir s'il convient de s'en tenir au système actuel en le rafistolant à tout bout de champ