

au besoin, pour connaître d'un différend. Les rapports auxquels la conciliation ou la médiation donne lieu sont habituellement portés à l'attention du public et les grèves ou lock-out survenant avant une période de temps stipulée après la publication du rapport sont illégaux.

En 1944, en vertu de l'arrêté en conseil C.P. 1003, le gouvernement fédéral établissait un mécanisme pour aider et encourager la négociation collective entre syndicats et employeurs. L'arrêté incorporait les droits déjà établis des employés de se syndiquer et la procédure de conciliation obligatoire dans un cadre législatif prévoyant la convention collective. Cette mesure législative s'inspirait dans une large mesure des lois adoptées aux États-Unis et prévoyait sommairement que:

- (1) certaines pratiques déterminées qui tendaient à interdire la liberté d'association étaient illégales;
- (2) un syndicat qui représentait la majorité des employés dans une unité de négociation appropriée aurait le droit d'être accrédité agent négociateur exclusif de cette unité;
- (3) un employeur serait tenu de négocier de bonne foi avec le syndicat accrédité pour représenter une unité de ses employés;
- (4) une grève ou un lock-out, comme il a déjà été dit, ne serait pas légal tant que les parties ne se seraient pas conformées aux procédures de conciliation;
- (5) un conseil serait établi pour appliquer la loi.

Après la Seconde Guerre mondiale, les principes de l'arrêté étaient adoptés dans une large mesure dans les lois provinciales et dans la loi fédérale sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, votée en 1948. Bien que les lois tant provinciales que fédérales aient été modifiées au cours des quelques dernières années, les principes généraux adoptés au cours des années 1940 valent encore aujourd'hui. (La conciliation obligatoire comme condition préalable à une grève légale n'existe pas dans la loi de la Saskatchewan et a récemment été supprimée de la loi du Manitoba.)

#### Négociation collective

Le but d'un syndicat ouvrier est de maintenir et d'améliorer les taux de salaire et les autres conditions d'emploi, et c'est ce qu'il fait principalement par voie de négociation collective avec l'employeur.