

The Need for Analyzing Collective Agreements in Canada De la nécessité d'analyser les conventions collectives au Canada

Félix Quinet

Volume 22, Number 2, 1967

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027782ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027782ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Quinet, F. (1967). The Need for Analyzing Collective Agreements in Canada.
Relations industrielles / Industrial Relations, 22(2), 241–262.
<https://doi.org/10.7202/027782ar>

Article abstract

In this article, the author explains the reasons why a thorough analysis of collective agreements must be undertaken. These documents are subjected to environmental factors and generate changes. Moreover, they are related to and influenced by broad economic and social policies and objectives. He also investigates some technical problems involved in the analysis of collective agreements.

The Need for Analyzing Collective Agreements in Canada^{*}

Félix Quinet

In this article, the author explains the reasons why a thorough analysis of collective agreements must be undertaken. These documents are subjected to environmental factors and generate changes. Moreover, they are related to and influenced by broad economic and social policies and objectives. He also investigates some technical problems involved in the analysis of collective agreements.

Introduction

Before dealing with the topic of these comments, let us at first briefly describe the physical setting where the analysis of collective agreements is conducted in the Federal Department of Labour in Ottawa. This analysis is mainly conducted in the Collective Bargaining Division of the Economics and Research Branch of the Department. The Division has what, I believe, is the most complete collection of collective agreements in Canada; there are roughly 8,000 of them on file and of course steps are taken so that this collection is kept up to date and expanded when the need arises.

On the basis of that collection of collective agreements, essentially two operations are conducted: the first operation which could be called the « *current operation* », is an analysis, on a month-to-month basis, of terms of settlement and progress in negotiations involving those negotiating units covering 500 or more workers in all Canadian industries with the exception of construction. The results of this exercise are published monthly in the release known as the *Collective*

QUINET, FÉLIX, Chief, Collective Bargaining Division, Economics and Research Branch, Canada Department of Labour. Lecturer in Industrial Relations at the University of Ottawa.

* The remarks presented in this paper are those of the author and do not, therefore, necessarily reflect the views of the Canada Department of Labour. This article is derived from a statement presented by the author to the Industrial Relations Research Association (Montreal Chapter) on January 30, 1967.

Bargaining Review, which is a supplement to our *Labour Gazette*. Based on and arising out of this monthly survey is the preparation of semi-annual and annual tables on wage increases that have been negotiated in those negotiating units under survey.

With regard to this « *current operation* », it should be stressed that steps are now being taken to expand the scope of the *Collective Bargaining Review*; this is, of course, an attempt to make the survey even more representative of what is happening in the labour-management relations field throughout Canada. It could be expected that out of this developmental work which is now in progress, may result a survey covering smaller negotiating units than is now the case, having due regard of course for the prevalent size of negotiating units in each of the industries surveyed.

On the basis of our collection of collective agreements, is also conducted what is known in the Economics and Research Branch, as the coding operation which is the detailed and comprehensive analysis of collective agreements provisions signed in all Canadian industries.

If these comments had to be given a somewhat more specific title the following might have been selected: « The Collective Agreement as a research document: its potential and limitations ». As this alternative title indicates, somewhat of a « balance sheet approach » has been taken to the analysis of collective agreements. In other words, the positive results and useful information that one can derive from an analysis of collective agreements will be emphasized, but also the limitations, in terms of information made available, of the collective agreement as a research document.

Why Undertake the Analysis of Collective Agreements?

But before dealing with these two particular aspects, one question will have to be answered: why undertake the analysis of collective agreements signed in Canadian industry?

In our largely unplanned economic and social system, very many matters are left to the parties to collective bargaining to decide, while in other countries with a planned or less planned system many of these matters are covered by legislation. There is also the very important factor that our industrial relations system, being based primarily on the

local labour-management relationship places the parties to collective bargaining and their collective agreements very close to local problems and also close to the « pulse » of the community within which the collective agreement is applied.

There is also of course the factor that in many a Canadian industry, a very substantial proportion of employees are under collective agreements¹ and, therefore, the working conditions of a substantial proportion of the work force in those industries are determined through collective bargaining.

It can also be reasonably assumed that working conditions determined under collective bargaining in a given unit may, to varying degrees, have an impact on those working conditions effective in other bargaining units, and may also be a factor in the determination of conditions of work effective in non-unionized sectors of industry.

It has been stated that the collective agreement in Canada, generally functions closely to the aspirations, needs, goals, values of the community in which they are applied. Furthermore the substance of these agreements also reflects, to varying degrees, the nature of the industrial operations and of the economic position of the firm and the industry where they apply. Generally, one can state that the collective agreement is both a document subjected to the various factors at play in the environment where it applies, and a document which, in turn, generates and shapes attitudes, ways of life, new approaches, etc.

THE COLLECTIVE AGREEMENT, AS A DOCUMENT SUBJECTED TO ENVIRONMENTAL FACTORS

It would not be difficult to illustrate these rather theoretical generalizations through some examples. A community which for a long time has frowned upon the employment of women in industry will not likely provide strong encouragement to the parties to collective bargaining to introduce a maternity leave provision in their collective agreement. And even when such a maternity leave provision does exist, again some community attitudes might be reflected in the way in which this very

(1) The annual report (1964) on *Working Conditions in Canadian Industry* (Economics and Research Branch, Canada Department of Labour) indicates for instance, that 69% of non-office employees in manufacturing are under collective agreements; in metal mining, that proportion reaches 82%, in coal mining, 92%, in the pulp and paper sector (manufacturing), it reaches 89%.

provision is applied: is it unrealistic to assume that certain social attitudes might put a degree of pressure on the parties to collective bargaining so that the benefits provided under that maternity leave provision would be offered to married mothers only?

Community traditions also may have an impact on the number of paid holidays that will be provided for in the collective agreement. Strongly family-oriented traditions may have an impact on the kind of paid bereavement leave provisions that will be introduced in the agreement: in some instances, some of our agreement analysts have noted that the benefits provided under this type of provision tend to be more generous in the Province of Quebec than in Ontario. It can also be assumed that strong family orientations may even have an impact on the type of seniority provisions that are introduced in the contract: some seniority provisions, in dealing with promotions or layoffs, will take into consideration such factors as the number of dependents, as well as length of service and ability, when considering employees for promotion or retention.

One could multiply the number of examples that clearly indicate that the collective agreement is a document sensitive to outside pressures, traditions and values. Another instance of this is the currently developing emphasis on bi-culturalism and bilingualism which has an impact on collective agreements: in recent months, we have gained the definite impression that an increasing number of collective agreements effective in the Province of Quebec are now written and expressed in both English and French. And some emphasis might perhaps be placed here on the term *expressed*, indicating thereby that when the collective agreement has been originally prepared in English, it would appear that now more frequently than in the past, it has not only been translated but *expressed* in French as well.

THE COLLECTIVE AGREEMENT, AS A DOCUMENT GENERATING CHANGES

It has also been stated that the collective agreement, through its very substance, had in turn, an impact on ways of life, social attitudes and values. Equal pay equal work provisions, educational leave provisions, maternity leave provisions, a strong emphasis placed on education and ability in seniority and hiring provisions may, in turn, have a definite impact on the attitudes of the work force; therefore, in res-

ponding to outside pressures and new requirements, and by meeting these requirements, the collective agreement, in turn, accelerates the economic and manpower process of adjustment. But in doing so, collective bargaining and collective agreements also become the testing ground for new ideas, new methods and new policies. This of course is more than being in line with change, it is contributing to change.

In order to illustrate what has been stated and although this may not be a very recent occurrence, will take the example of the « Rand Formula »² might be taken.

Whether or not we are in sympathy with that form of union security, it may be stated that it embodies the elements of an approach to the problem of how to ensure the co-existence, within our industrial society, of the principles of individual freedom with those of organizational solidarity and strength. This approach as embodied in the Rand Formula is likely to have an impact on social attitudes and outlook, that can go far beyond the limits of the bargaining unit where such a union security provision applies; in fact, that impact may even go beyond the boundaries of the industrial relations system itself. Before we leave the Rand Formula, could a simple question be raised: would it be wrong to assume that the implementation of this union security provision could have been in some way responsible for the development of what could be called the new social awareness of those workers and managers who, before moving to industry, may have been exposed to the individualist traditions of their rural environment?³

When it comes to meeting the challenge of technological innovations, and the new educational requirements that they often involve, it could be speculated that collective bargaining can, in some cases, do more than simply attempt to meet the new situation. When a collective agreement provides that basic courses will be offered to workers, with both the concrete and moral support of the company, that particular provision does more than narrowly respond to a new educational requi-

(2) The text of the award widely known as the « Rand Formula » is reproduced in the *Labour Gazette* of January 1946, pp. 123-131.

(3) Perhaps this example based on a collective agreement provision could be matched with a broader example suggesting that the industrial relations process itself can generate new attitudes: I know for a fact that a long and bitter strike that took place some years ago, generated on the part of some of those involved attitudes and undertakings demonstrating a degree of cooperation and solidarity to an extent that, I was informed, had never been witnessed before in the community affected by the work stoppage.

rement resulting from a change in technology in a particular factory. That provision can represent, in fact, a new venture in adult education, will most certainly lead to useful experiences, will generate new attitudes on the part of the workers towards education. The implementation of this provision might, in fact, represent an experiment of wide significance that can encourage changes elsewhere.

At this stage enough has been said to attempt to formulate one conclusion; and it is that it is imperative to have a good and comprehensive look at collective agreements in the type of society in which we live, a society whose evolution depends, to a large extent, on decisions made at the grass root levels (often, in other words, at the levels of collective agreements), in order to see how our industrial and social organizations are facing the new problems, how they are responding to these problems and how positive or constructive these responses and contributions to innovations and changes are.

THE ROLE OF COLLECTIVE AGREEMENT ANALYSIS IN THE CONTEXT OF BROAD ECONOMIC AND SOCIAL POLICIES AND OBJECTIVES

In a case where a measure of social and economic planning is introduced, and this is perhaps the direction in which our own society is moving, it is important to look at, analyze and assess collective agreements to detect the way in which these agreements, and the practices and mechanisms that they are bound to generate, are in harmony with and even promote the fulfilment of economic and social goals that may be proposed to the country at large; this analysis of collective agreements is equally important to find out the possible ways in which agreements can, through some of their provisions, run counter to the objectives proposed to the country by public institutions.

Again here, examples would not be hard to find. It has been emphasized by various public institutions, by our own **Canada Department of Labour** for some years and by the Economic Council, that manpower training and adjustment in this age of technological evolution is one of the prerequisites for sound economic and social progress for Canada as a whole.

One question could be raised here: are all kinds of manpower training necessarily sound for national economic advancement? With this question in mind, we shall take one specific example. If in a com-

pany, management and the union have agreed to set up a training program for the employees for the specific purpose of making them adaptable to change, several questions could be raised with regard to this training program, particularly in the light of broader national manpower policies or objectives. Is this program directed at new but specific jobs? Or is it aiming at a general improvement of the level of general knowledge of the workers so as to make these workers, for example, more mobile from an occupational point of view? Does such a program result in more efficient manpower utilization in a broad sense rather than only within the scope or the walls of a particular firm where such a plan may have been negotiated? These are very important questions and only an assessment and an analysis of retraining provisions can provide meaningful answers to them.⁴

However such an analysis should not be restricted to finding out how collective agreements do conform to national objectives or goals. Such an analysis should also be conducted to find the ways in which the parties to collective bargaining may have *innovated*, may have *pioneered* solutions to specific problems and may have, in fact, *shown the way to society at large*.⁵ Again, it can be speculated that in some bargaining units, successful policies may have been applied for some time in the field of older worker employment and adjustment, and while a broader concern for the older or aging population has been developing for some years, there is little doubt in my mind that some of these steps taken under collective bargaining could be found very useful indeed in helping designing new approaches in the field of older workers' adjustment and rehabilitation.

The stage has now been reached at which enough has perhaps been said in the way of justifying the analysis of collective agreements (although it is realized that we have been far from complete!).

The Analysis of Collective Agreements : Technical Problems Involved

First, it should be emphasized that as collective agreement or industrial relations analysts in the central government service, we are somewhat bound to play a different role than our colleagues employed

(4) May we renew here a plea made on previous occasions, in emphasizing that in these cases (particularly but not exclusively), the analysis of agreement provisions, in order to be truly valid, should be supported and supplemented by *field* research.

(5) Not to mention the impact that a policy innovated in a bargaining unit may have on policies in another bargaining unit!

in the private sector. Our role is one of providing as much information as we can and as many analyses and studies as we can, on collective agreements in Canada regardless of industry, region or types of employees covered. The scope of the picture at which we must look is such that we are bound to provide information which, in some cases, might not be as detailed as research workers might wish to have it.

Another factor is also that at least some of us are somewhat removed from the daily administration of collective agreements and industrial relations; furthermore, our knowledge of each industry or each company cannot be as detailed and as comprehensive as the knowledge of those of our colleagues who are employed in one particular industry or company.

From the requests for information that we have received for a number of years, we have come to the conclusion that each industrial relations officer, professor or student has some problems which are truly and exclusively his own, has specific needs for data which are also truly his own and, as a result, it is very difficult for us in some cases to provide to each of our inquirers the specific type of detailed information that he requests. The fact must also be mentioned that if we were to analyse collective agreements throughout the whole Canadian industry in detail and in depth, this would require a staff of monumental proportion.

On the other hand, it can be stated on the basis of experience that the information which is developed on collective bargaining, in our Branch, is of value to a very great number of people interested or engaged in the industrial relations process, both in Canada and in foreign countries, and also within international organizations.

PROBLEMS OF TERMINOLOGY, STATISTICAL ANALYSIS, ETC.

In analyzing collective agreements, there is a very difficult problem of terminology. Not only are collective agreements not always clearly written, but the same expression used in two agreements may have completely different meanings from one agreement to the other. It is, therefore, imperative to develop rigidly formulated definitions and concepts so that it is exactly known what type of provisions to classify as type A, B, or C.⁶

(6) For a more detailed discussion of this particular aspect, see *The Study of Collective Agreements in Canada*, a series of five papers by Felix Quinet, Economics and Research Branch, Canada Department of Labour, pp. 3-4, 11-12.

In analysing agreements, there are also problems of statistical measurement. It is simply impossible to convey statistically and accurately the substance and/or incidence of certain types of provisions. One case in point are sick leave provisions. To present a tabulation of sick pay provisions on the basis of the number of days provided under the terms of these provisions might simply be a misleading exercise. For instance two sick pay provisions may each provide for 8 paid days per year in case of illness but although the number of days they provided for is similar, the conditions under which those days can be granted can vary so widely from one provision to another that in this particular case and in similar ones, we are bound to provide information solely on the incidence of such provisions without going into their substance.⁷

Moreover, some provisions while being studied in an analysis covering a wide range of clauses simply cannot be analyzed in too great detail. A case in point is the reporting pay provision. In a number of cases, the reporting pay will be paid to the worker simply because he has reported for work at the usual time. In other cases, the reporting pay will be paid only if the worker accepts to do alternative work which may or may not be similar in nature to his regular assignment. It is only an analysis restricted to a special type of provisions that can provide detailed information on the various elements or conditions that make up the provision studied.

THE « INDUSTRIAL » AND THE « ECONOMIC » FACTOR

A very important factor to bear in mind while one is conducting an analysis of collective agreement provision is what could be called the « *industrial factor* ». A general statement can be made to the effect that the very substance of a collective agreement is of course the result of the collective bargaining process but also reflects to an extent which is difficult to assess, the very nature of the operations carried out in the bargaining unit covered. In conducting the analysis of collective agreements, one should always be aware of this industrial factor. For example, in certain industries the existence of numerous safety committees is a result of the nature of the industry as much as, and perhaps even

(7) Furthermore, even the mere incidence of certain agreement provisions cannot be measured: joint job evaluation provisions are among these. The examination that we made some time ago of job evaluation provisions revealed that these provisions, with the exception of a few, were not sufficiently detailed and specific for us to recognize those providing for job evaluation based on a job analysis jointly by labour and management.

more than, a product of the collective bargaining process. A higher number of safety committees in one industry than in another is not, therefore, necessarily the indication that there is more safety consciousness — per se — in that industry than in the other.

Also, it is reasonable to assume that in industries where considerations such as public safety are very important, promotions to jobs with a « high public safety contents » (as the specialist would say) will be governed by criteria which likely differ from those in effect in industries where the public safety factor may be less important. It could even be said that in both cases the provisions governing promotions might very well be formulated in the same manner, and yet, if this is the case, they would likely be administered in a very different way.

In addition to this industrial factor is the *economic factor* which one should be aware of when analysing collective agreements. One simple question could be raised here: is it fair to assume that in a technological change situation occurring in times of economic buoyancy and expansion for the firm involved, the agreement provision that might result from this technological development will stress retraining so that the firm can take steps not only to retrain but to retain its manpower? On the other hand would it also be fair to assume that in the same firm a change in technology taking place in a less favourable economic context would result in a provision that might stress security of employment, or might result in no provision at all?

In making observations of this kind, our purpose is simply to indicate that many factors, many of them difficult to isolate, are at play within the collective bargaining process and that a very high degree of caution should be exercised in drawing conclusions from analysing collective agreements.

There are also two types of information and data that are not necessarily provided by collective agreement studies. The first type of information concerns the *actual practices* that are being followed under the various provisions,⁸ particularly those provisions that lead to problems of administration and interpretation by the two parties. More research therefore is needed to try to find out what is the impact of a

(8) Of course, there are those practices that are purely the product of *verbal* agreements between the parties, and that cannot, therefore, be coded in a document-based study.

specific provision in meeting a specific problem. In the last few years we have made repeated statements to the effect that field research must be conducted to study for example the way in which collective agreements and the collective bargaining process are meeting the problems of technological change and automation.⁹

The second type of information which is not provided by a study of collective agreement provisions is of course data related to the *costs* that the implementation of these provisions will result in. An example of this is a vacation provision that might provide, shall we say, for five weeks paid vacation after 20 years of service. This, of course, to the man in the street might sound like a costly proposition. However, if this provision is in effect in an establishment where the work force is relatively young and has few years of service it might well be that this type of provision will not lead, or at least immediately lead, to high costs for the employer.

THE COLLECTIVE AGREEMENT, AS AN INTEGRATED DOCUMENT

Finally, it should be remembered that a collective agreement is not merely an addition of unrelated provisions but somewhat of an integrated sum (an « ensemble » as it is said in French) of labour-management agreements, some of them closely inter-related. This is an important consideration because *individually* tabulated as they are in collective agreement analysis, of a statistical kind, weak provisions or strong provisions will be tabulated as such regardless of the fact that they might be strengthened or weakened by other provisions of the collective agreement which, in turn, will also be individually tabulated. There is, therefore, a danger in such tabular analysis of collective agreements in that a sectional picture of collective agreements might be presented, rather than a total and integrated picture of them. An example might be given here, which is perhaps an exaggerated one but which may not be totally unrealistic: one might have in a specific collective agreement a very strongly worded management rights clause but in the same agreement one might also have a very strongly worded grievance procedure

(9) With regard to technological change, it must also be emphasized that the nature of the phenomenon is such that to attempt to assess its extent or significance on a basis of the incidence of *specific* technological change provisions might be misleading: for technological change, I feel, can be the source of many agreement provisions that will not necessarily make an obvious reference to the problems from which they result.

which in fact might weaken the « strong » management right clause. Individually tabulated, each of these two provisions will appear as « strong » provisions and of course the inter-relation that may very well exist between the two would be lost in the statistical process.

Conclusion

In concluding, a few hopes, might be expressed. One of them is that in the future more studies of collective agreement provisions, of collective bargaining and industrial relations practices will be conducted. In this day of rapid change, of tough international competition, one has to have a very serious and comprehensive look at what is being decided by labour and management in Canada.

The field of collective agreement analysis is an *ideal field for federal-provincial co-operation*; in the last few years this co-operation has been very encouragingly increasing. The second hope is, therefore, that this co-operation will continue to increase. In more concrete terms, it is hoped that in the near future, we might have across Canada a network of collective agreement analysts whose work would produce an extremely useful and coordinated picture of what has been negotiated by labour and management from coast to coast.

Now that objectives of economic expansion and progress have been proposed to all of us Canadians, I don't think we — at all levels of government — can afford not to have a very comprehensive look at the way in which our collective bargaining process works, and at the way in which our collective agreements are adjusting and contributing to changes. It is highly important to find out how our industrial relations practices do help our society at large to pursue the highly desirable goals that have been proposed to us, and perhaps to see the way in which some of our industrial relations practices might be re-assessed so that the *contribution* that industrial relations has already made to our nation's economic advancement can be strengthened further.

More broadly it is felt that collective agreement analysis is important because it helps to know better what is happening today within our industrial society, and what is ahead of us.

DE LA NÉCESSITÉ D'ANALYSER LES CONVENTIONS COLLECTIVES AU CANADA *

INTRODUCTION

Avant d'aborder l'essentiel de notre étude, disons tout d'abord quelques mots concernant le service où se font les analyses de conventions collectives au ministère fédéral du Travail. La majeure partie de l'analyse se fait dans la Division des négociations collectives de la Direction de l'économique et des recherches du Ministère. Dans cette Division, se trouve ce que nous croyons être la collection la plus riche au Canada de conventions collectives. En effet, il s'y trouve environ 8,000 conventions en dossier et des mesures sont prises, il va sans dire, pour que cette collection soit tenue à jour et complétée lorsque le besoin s'en fait sentir.

Cette collection de conventions collectives permet d'effectuer deux tâches essentielles : la première est celle des *affaires courantes*. Il s'agit d'une analyse mensuelle des conditions figurant dans les accords conclus et des progrès réalisés dans les négociations syndicales qui se déroulent dans les entreprises et groupements de 500 travailleurs ou plus au Canada, sauf dans l'industrie de la construction. Les résultats de ces travaux paraissent mensuellement dans un document connu sous le nom de *Revue de la négociation collective*, qui constitue un supplément à la *Gazette du Travail*. En prenant cette enquête mensuelle pour point de départ, l'on prépare des tableaux semestriels et annuels sur les augmentations de salaire négociées par les groupements qui ont participé à l'enquête.

En ce qui concerne les affaires courantes, l'on doit souligner le fait que des mesures sont actuellement prises pour étendre le champ de préoccupation de la *Revue de la négociation collective*. En fait, il s'agit d'une tentative visant à rendre l'enquête plus représentative encore des faits qui surviennent dans le domaine des relations ouvrières-patronales dans l'ensemble du Canada. Il faut signaler qu'à partir de cette expansion des tâches, qui est actuellement en voie de réalisation, il pourrait se faire une enquête comprenant des groupements de négociation plus petits que ceux qui font actuellement l'objet de l'enquête, compte tenu naturellement de la taille la plus commune des groupements de négociation dans chacune des industries couvertes par l'enquête.

Sur la base de cette collection de conventions collectives, l'on fait également dans la Direction de l'économique et des recherches ce que l'on appelle la codification qui, en fait, est une analyse détaillée et générale des dispositions des conventions collectives conclues dans l'ensemble des industries au Canada.

Si un titre plus précis aurait dû être donné à ce texte, le suivant aurait été choisi : *La convention collective en tant que document de recherche : ses possi-*

* Les idées énoncées dans cet article sont celles de l'auteur et ne sont donc pas nécessairement celles du ministère fédéral du Travail. Cet article est tiré d'un exposé présenté par l'auteur aux membres de la section de Montréal de l'Association pour la recherche en relations industrielles, le 30 janvier 1967. Le texte de l'exposé, qui a été présenté en anglais, a été traduit en français par le service de traduction du ministère fédéral du Travail.

bilités et ses limites. En d'autres termes, l'on mettra l'accent sur l'aspect positif des résultats et les caractéristiques utiles de l'information que l'on peut extraire d'une analyse de conventions collectives, mais l'on voudrait également faire bien remarquer les limites des conventions collectives en tant que documents de recherche.

RAISONS QUI MOTIVENT L'ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Avant d'étudier ces deux aspects particuliers, l'on tentera de répondre à une question plutôt fondamentale : pourquoi faire l'analyse des conventions collectives conclues dans l'industrie au Canada ?

Dans notre système social et économique, qui n'est pas planifié pour une grande part, les décisions relatives à un grand nombre de questions doivent être prises par les parties aux négociations collectives tandis que dans d'autres pays, où le système est plus ou moins planifié, bon nombre de ces questions sont prévues par des dispositions légales. Il y a également ce facteur très important que notre système de relations professionnelles, fondé en grande partie sur le caractère local des relations ouvrières-patronales, lie intimement les parties aux négociations collectives et les conventions collectives elles-mêmes aux problèmes locaux et au rythme de vie de la collectivité au sein de laquelle sont appliquées les conventions collectives.

Il y a aussi, il va sans dire, cet autre facteur que dans un grand nombre d'entreprises au Canada, les salariés, dans une très forte proportion, sont couverts par des conventions collectives.¹ Par conséquent, les conditions de travail d'une proportion considérable de la main-d'oeuvre dans ces industries sont déterminées par les négociations collectives.

On peut aussi raisonnablement supposer que les conditions de travail déterminées par les négociations collectives dans un groupement de négociation donné peut avoir des répercussions plus ou moins fortes sur les conditions de travail en vigueur dans les autres groupements de négociation et peut constituer aussi un facteur déterminant dans les conditions de travail en vigueur dans les secteurs industriels non syndicalisés.

Il a déjà été dit que les conventions collectives traduisent d'une façon générale les aspirations, les besoins, les objectifs, les valeurs de la collectivité dans laquelle elles sont appliquées. D'autre part, l'essentiel de ces conventions reflète à divers degrés la nature des opérations industrielles tout aussi bien que la position économique de l'entreprise et de l'industrie où s'appliquent les conventions. Règle générale, on peut affirmer que la convention collective est à la fois un document qui porte la marque des divers caractères du milieu où elle s'applique et un document qui est à l'origine des attitudes, des façons de vivre, des points de vue d'une collectivité et qu'elle exerce en retour une influence sur la constitution de ces divers éléments.

(1) Le rapport annuel de 1964 sur les *Conditions de travail dans l'industrie au Canada* (Direction de l'économie et des recherches du ministère du Travail du Canada) indique, par exemple, que 69 p. 100 des ouvriers dans l'industrie manufacturière sont couverts par des conventions collectives ; dans les mines de métaux, cette proportion atteint 82 p. 100, dans les charbonnages, 92 p. 100 et dans le secteur des pâtes et papier (fabrication), 89 p. 100.

La convention collective en tant que reflet d'un milieu

Il ne serait pas difficile d'illustrer par des exemples ces généralisations quelque peu théoriques. Toute collectivité qui n'a pas favorisé l'emploi des femmes dans l'industrie n'apporterait probablement pas beaucoup d'encouragement aux parties à la négociation collective à faire insérer une disposition sur les congés de maternité dans les conventions collectives. Même si une telle disposition sur les congés de maternité existe dans les faits, il faut encore penser que les attitudes de cette collectivité se traduiront dans les modalités d'application de cette disposition. Serait-ce manquer de réalisme que de supposer que certaines attitudes de la société pourraient exercer quelque pression sur les parties à la convention collective afin que les avantages prévus par la disposition sur les congés de maternité soient attribués seulement aux femmes mariées ?

Les traditions sociales ont également des répercussions sur le nombre des congés payés que les conventions collectives peuvent prévoir. Les traditions fortement centrées sur la famille peuvent également avoir des répercussions sur le type des dispositions relatives aux congés de décès payés à être insérées dans les conventions. Dans certains cas, quelques-uns de nos analystes de conventions collectives ont remarqué que les avantages prévus par ce genre de disposition tendent à être plus considérables dans la province de Québec que dans celle de l'Ontario. L'on peut supposer que de fortes traditions familiales peuvent même avoir des répercussions sur le genre des dispositions d'ancienneté qui figurent dans une convention. Certaines dispositions d'ancienneté en relation avec l'avancement ou le licenciement feront entrer en ligne de compte des facteurs comme ceux du nombre des personnes à charge, tout aussi bien que le temps de présence dans l'entreprise et les aptitudes, lorsqu'il s'agira de donner de l'avancement à un travailleur ou de faire le choix des travailleurs à retenir dans l'entreprise.

L'on pourrait multiplier les exemples indiquant avec clarté que la convention collective est un document sur lequel s'exercent des pressions de l'extérieur et influent des traditions et des valeurs. Un autre exemple de ce fait est l'insistance actuelle que l'on met sur le bilinguisme et le biculturalisme et qui, nous pensons, a des répercussions sur les conventions collectives. Au cours de ces derniers mois, nous avons l'impression très nette qu'un nombre croissant des conventions collectives en vigueur dans la province de Québec sont non seulement écrites à la fois en anglais et en français mais encore expriment la réalité culturelle qui correspond à chacune de ces deux langues. Il nous semble qu'à l'heure actuelle les conventions collectives rédigées d'abord en anglais ne sont plus aussi souvent, comme autrefois, simplement traduites en français ; elles font l'objet d'un texte qui exprime la réalité en français.

La convention collective en tant que document générateur d'évolution

L'on a également affirmé que la convention collective, par son essence même, avait à son tour des répercussions sur les modes de vie, les attitudes sociales et les valeurs. Les dispositions relatives à l'égalité des salaires féminins et masculins, les congés-éducation et les congés de maternité, aussi bien qu'une insistance marquée sur l'instruction et les aptitudes dans les dispositions concernant l'ancienneté et

l'embauchage, peuvent avoir des répercussions très nettes sur les attitudes de l'ensemble des salariés. Par conséquent, la convention collective, parce qu'elle est l'objet de pressions extérieures et parce qu'elle fait état de nouvelles exigences et qu'elle donne satisfaction à ces dernières, produit des effets d'accélération dans le processus d'adaptation sur les plans de l'économie et de la main-d'œuvre. En ce faisant, la négociation collective et la convention collective servent de terrain d'essai pour les nouvelles idées, les nouvelles méthodes et les nouvelles politiques. Ce phénomène est non seulement conforme à l'évolution mais il est encore *cause de l'évolution*.

Afin d'illustrer ce qui vient d'être dit et bien que ce ne soit pas là un fait bien récent, prenons le cas de la Formule Rand² qui est beaucoup plus qu'une simple disposition de sécurité syndicale.

Que l'on soit partisan ou non d'une telle forme de sécurité syndicale, on peut considérer qu'elle englobe les éléments d'une méthode qui pourrait nous permettre de résoudre le problème qui consiste à assurer la coexistence, dans notre société industrielle, des principes de liberté individuelle aux côtés de ceux de solidarité et de puissance que procure l'organisation ouvrière. Cette méthode, telle qu'elle se trouve traduite dans la formule Rand, aura probablement des répercussions sur les attitudes et les perspectives sociales qui peuvent se manifester bien au-delà des limites du groupement de négociation où se trouve appliquée cette disposition de sécurité syndicale. En fait, l'on peut croire que les répercussions peuvent même se faire sentir en dehors du cadre des relations industrielles. Avant de quitter le sujet de la formule Rand, une simple question pourrait être posée : est-ce inadmissible de supposer que la mise en œuvre de cette disposition sur la sécurité syndicale pourrait avoir été de quelque façon à l'origine du développement d'un sens social nouveau chez les travailleurs et les directeurs d'entreprises qui, avant de se placer dans l'industrie, ont pu avoir été exposés aux traditions individualistes de leur milieu rural ?³

Lorsqu'il s'agit d'apporter une réponse au problème des innovations techniques et aux nouvelles exigences éducatives qu'elles entraînent, il est permis de penser que la négociation collective peut, dans certains cas, permettre de faire plus que de tenter de trouver une solution à une nouvelle situation. Lorsqu'une convention collective prévoit que des cours de formation de base seront offerts aux travailleurs, avec l'aide concrète ou morale de l'entreprise, cette disposition particulière fait plus qu'entériner une nouvelle exigence d'éducation résultant d'une transformation technique dans une usine particulière. En fait, si cette disposition représente une

(2) Le texte de la sentence, bien connue sous le nom de « Formule Rand », se trouve dans la Gazette du Travail de janvier 1946, pages 123 à 131.

(3) Nous pourrions peut être compléter cet exemple fondé sur une disposition de convention collective par un autre, plus large, qui nous fait supposer que le processus des relations industrielles peut être à l'origine d'attitudes nouvelles : nous sommes au courant, et c'est un fait connu, qu'une grève longue et aigüe qui est survenue il y a quelques années a provoqué chez les participants des attitudes et des actions qui témoignaient de l'existence d'un degré de collaboration et de solidarité qui, nous a-t-on dit, n'avait jamais été constaté auparavant dans la localité où la grève s'est déroulée.

innovation concernant l'éducation des adultes, elle va certainement permettre de faire des expériences utiles et faire adopter par les ouvriers de nouvelles attitudes au sujet de l'éducation. En réalité, la mise en oeuvre de cette disposition peut être une expérience très significative qui pourra provoquer des changements ailleurs.

On peut ainsi tenter de formuler la conclusion suivante en se fondant sur ce qui a été dit jusqu'ici : il est absolument indispensable dans notre société d'envisager les conventions collectives dans une perspective globale parce qu'il s'agit d'une société dont l'évolution dépend, dans une grande mesure, des décisions prises aux échelons subalternes (souvent, en d'autres termes, au niveau de la convention collective). L'on pourra ainsi comprendre comment les organisations industrielles et sociales font face aux problèmes nouveaux, quelle solution elles apportent à ces problèmes et dans quelle mesure sont positives et constructives ces solutions et contributions concernant les innovations et les transformations.

Le rôle de l'analyse des conventions collectives dans ses rapports avec les grandes politiques et les objectifs économiques et sociaux

Lorsqu'un certain degré de planification économique et social est mis en oeuvre, et c'est là peut-être la direction dans laquelle s'oriente notre propre société, il est important d'étudier, d'analyser et d'évaluer les conventions collectives pour déceler la façon dont ces conventions collectives de même que les pratiques et les mécanismes qu'elles sont susceptibles de mettre en marche, s'harmonisent avec la réalisation des objectifs économiques et sociaux que l'on propose à la nation en général. Cette analyse des conventions collectives est également importante lorsqu'il s'agit de distinguer les diverses façons possibles dont les conventions peuvent, par l'intermédiaire d'autres dispositions, s'opposer aux objectifs que proposent les institutions publiques à la nation.

Dans ce cas ici également, il n'est pas difficile de trouver des exemples. En voici un. Diverses institutions publiques, comme le ministère fédéral du Travail, au cours d'un certain nombre d'années, et le Conseil économique, ont insisté dans leurs déclarations sur le fait que la formation et l'adaptation de la main-d'oeuvre à notre époque d'évolution technique constituent des conditions préalables pour que le Canada tout entier progresse sur le plan économique et social.

L'on pourrait se poser la question suivante : est-ce que toutes les espèces de formation de la main-d'oeuvre sont nécessairement orientées vers l'avancement économique du pays ? En gardant bien cette question-là à l'esprit, traitons d'un exemple en particulier. Dans l'hypothèse où la direction et le syndicat se sont entendus pour mettre au point un programme de formation pour les salariés d'une entreprise afin de permettre à ces derniers de bien s'adapter à l'évolution, il y a plusieurs points auxquels il faut s'arrêter en ce qui concerne ce programme de formation, et surtout en ce qui concerne les grandes politiques et les grands objectifs de la main-d'oeuvre à l'échelle nationale. Ce programme est-il orienté vers des emplois nouveaux et bien spécialisés ? Ou encore a-t-il pour but d'améliorer le niveau général des connaissances non spécialisées des travailleurs afin de rendre ces derniers plus mobiles, sur le plan professionnel par exemple ? Ce programme aura-t-il pour conséquence une utilisation plus rationnelle de la main-d'oeuvre sur un plan général plutôt que dans le secteur plus réduit de l'entreprise particulière

où un tel programme a été acquis par la négociation? Voilà des questions très importantes et auxquelles on ne peut répondre qu'en faisant une évaluation ou une analyse des dispositions de recyclage. A notre avis, c'est le moyen à prendre pour leur apporter des réponses significatives.⁴

Comme il a été mentionné plus tôt, une telle analyse ne doit pas se limiter à chercher comment les conventions collectives sont *conformes* aux objectifs et aux buts choisis sur le plan national. L'analyse doit également se faire de façon à ce qu'elle puisse permettre de découvrir les moyens employés par les parties à la négociation collective pour *innover* ou faire passer dans la pratique des solutions *inédites* qui permettront de résoudre des problèmes spécifiques et pour montrer comment, en fait, elles ont *tracé la voie à l'intention de la société en général*.⁵

L'on peut formuler la conjecture que dans certains groupements de négociation, les politiques qui ont du succès ont pu être appliquées durant un certain temps dans les domaines de l'emploi et de l'adaptation des travailleurs âgés. Si depuis quelques années on s'intéresse de plus en plus à la population âgée ou encore à la population vieillissante, nous pensons que certaines des mesures prises à la suite de négociations collectives pourraient être très utiles à ceux qui sont chargés de mettre au point de nouvelles méthodes d'adaptation et de rééducation des travailleurs âgés.

Passons maintenant aux aspects plus techniques de nos commentaires.

L'ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES : PROBLÈMES DE TECHNIQUE

Tout au début, l'on soulignera le fait qu'en notre qualité d'analystes de conventions collectives ou d'analystes des relations professionnelles au service de l'Etat fédéral, nous sommes en quelque sorte obligés de jouer un rôle différent de celui de nos collègues du secteur privé. Notre rôle est de fournir autant d'informations que possible et autant d'analyses et d'études que nous pouvons sur les conventions collectives conclues au Canada, peu importe l'industrie, la région ou les catégories de travailleurs. L'étendue de la réalité à laquelle nous devons nous arrêter est telle qu'il nous est inévitable de présenter des informations qui, dans certains cas, ne sont pas aussi détaillées que les chercheurs le désireraient.

Un autre facteur est celui de l'éloignement de certains d'entre nous, au moins, de l'application quotidienne des conventions collectives ou du rôle que jouent les relations professionnelles. D'autre part, les connaissances que nous avons des industries ou des entreprises ne peuvent pas être aussi détaillées ou aussi générales que celles de nos collègues qui sont au service d'une entreprise ou d'une industrie particulière.

(4) Nous voudrions renouveler l'appel que nous avons déjà fait en maintes occasions et souligner que dans ces cas-là (d'une façon particulière mais non pas exclusive), l'analyse des dispositions conventionnelles doit s'appuyer sur des recherches faites dans les entreprises pour que cette analyse soit réellement valable.

(5) Et nous laissons de côté les répercussions qu'une politique nouvelle mise au point dans un groupement de négociation peut avoir sur la politique en vigueur dans un autre groupement de négociation.

En nous fondant sur les demandes d'information qui nous ont été adressées au cours d'un certain nombre d'années, nous pouvons conclure que les agents, les professeurs et les étudiants en relations industrielles font face à des problèmes qui sont véritablement des problèmes particuliers, que leurs besoins de données sont des besoins spécifiques qui intéressent en réalité des problèmes bien à eux. Par suite de cet état de choses, il est extrêmement difficile pour nous, dans certains cas, d'offrir aux demandeurs de renseignements le genre particulier d'informations détaillées qu'ils recherchent. Attirons également l'attention sur le fait que si nous devons analyser en détail et en profondeur les conventions collectives conclues dans l'ensemble de l'industrie au Canada, il nous faudrait un personnel fort considérable.

D'autre part, l'on sait d'expérience que l'information mise au point par nous est utile à un très grand nombre de personnes qui s'intéressent aux relations industrielles ou encore à celles qui jouent un rôle dans ce domaine, tant au Canada que dans les pays étrangers et sans oublier les organisations internationales.

Terminologie, analyse statistique et autres problèmes

L'analyse des conventions collectives nous pose des problèmes de terminologie très difficiles à résoudre. Il arrive non seulement que les conventions collectives sont écrites dans une langue qui n'est pas très claire, mais encore la même expression employée dans deux conventions distinctes peut avoir des significations complètement différentes de l'une à l'autre. L'on comprendra qu'il est absolument indispensable de mettre au point des définitions et des concepts clairement formulés afin que l'on sache exactement quelles sont les dispositions à classer dans les catégories A, B et C.⁶

L'analyse des conventions pose également des problèmes de mesure statistique. Il est tout simplement impossible d'exprimer, globalement ou distinctement, par des statistiques et d'une façon précise, l'essence et les effets de certains types de disposition. Un exemple de ce fait sont les dispositions sur les congés de maladie. L'on est au courant des erreurs qui peuvent se glisser dans un tableau de dispositions sur les indemnités de congés de maladie fondé sur le nombre de jours prévu dans ces dispositions. Par exemple, deux dispositions sur les indemnités de congés de maladie peuvent prévoir chacune huit journées payées par année en cas de maladie. Mais bien que le nombre de jours prévu soit le même, les conditions dans lesquelles ces jours de congé de maladie sont accordés peuvent varier tellement d'une disposition à l'autre que dans ce cas particulier, et dans d'autres semblables, l'on est obligé de présenter des renseignements sur la fréquence des dispositions, sans parler de leur essence.⁷

(6) Voir la publication intitulée *L'étude des conventions collectives au Canada*, où le lecteur pourra en apprendre davantage sur cet aspect particulier du travail. L'étude se compose de cinq chapitres qui ont été rédigés par Félix Quinet, de la Direction de l'économie et des recherches, au ministère fédéral du Travail, pp. 3-4 et 11-12.

(7) D'autre part, il n'est pas possible de mesurer les seuls effets de certaines dispositions conventionnelles. Les dispositions sur les évaluations du travail faites en commun appartiennent à ces catégories. L'examen que nous avons fait dernièrement des dispositions relatives à l'évaluation du travail a révélé, sauf dans quelques rares cas, que ces dispositions n'étaient pas suffisamment détaillées et précises pour nous permettre de reconnaître celles qui prévoient une évaluation du travail fondé sur une analyse faite en commun par les travailleurs syndiqués et la direction.

De plus, certaines dispositions ne peuvent pas être analysées très en détail bien qu'elles fassent l'objet d'une analyse portant sur une grande diversité de clauses. Un cas en particulier est celui des dispositions sur les indemnités de convocation au travail. Dans un certain nombre de cas, l'indemnité de convocation au travail sera versée au travailleur qui se présente tout simplement au travail à l'heure habituelle. Dans d'autres cas, l'indemnité de convocation au travail sera versée seulement si le travailleur accepte de faire un travail différent qui pourra être ou ne pas être semblable par sa nature à son travail habituel. Les renseignements détaillés sur les divers éléments ou conditions figurant dans les dispositions étudiées ne peuvent s'obtenir qu'en faisant une analyse restreinte à un type spécial de dispositions.

Le facteur industriel et le facteur économique

Lorsqu'il s'agit d'effectuer une analyse des dispositions conventionnelles, il importe de se rappeler l'importance que joue le *facteur industriel*. Il est possible d'énoncer un principe général voulant que l'essence même d'une convention collective a ses sources dans les processus de négociation collective et qu'elle reflète, dans une certaine mesure, ce qui est très difficile à évaluer, c'est-à-dire, la nature même des opérations effectuées dans le groupement de négociation étudié. En faisant l'analyse des conventions collectives, l'on doit toujours tenir compte du facteur industriel ; par exemple, dans certaines industries l'existence de nombreux comités de sécurité résulte de la nature de l'industrie autant, sinon plus, que du processus de négociation collective. Par conséquent, l'existence d'un nombre plus grand de comités de sécurité dans une industrie par rapport à une autre n'est pas nécessairement une indication d'un esprit de sécurité plus développé dans cette industrie que dans une autre.

Encore ici il est raisonnable de supposer que dans les industries où la sécurité publique joue un rôle très important, l'avancement dans des emplois comportant un « degré élevé de sécurité publique » se fera selon des critères qui probablement vont différer de ceux qui sont en vigueur dans les industries où le facteur de sécurité publique peut être moins important. L'on pourrait dire que dans les deux cas les dispositions relatives à l'avancement pourront très bien se présenter sous une même formule et, même si c'est là le cas, elles seront probablement appliquées de deux façons bien différentes.

En plus du facteur industriel, il faut penser au *facteur économique* lorsqu'il s'agit d'analyser des conventions collectives. Posons une seule question ici : est-il raisonnable de supposer, dans une situation de transformation technique qui surgit au cours d'une période de grande activité économique et d'avancement dans l'entreprise en cause, que la disposition conventionnelle pouvant résulter de ce développement technique insistera sur la rééducation afin que l'entreprise prenne les mesures voulues non seulement pour rééduquer son personnel mais aussi pour le retenir ? D'autre part, serait-il raisonnable de supposer que, dans cette même entreprise, une transformation technique se produisant dans une situation économique moins favorable se traduise par une disposition qui mettrait accent sur la sécurité de l'emploi, ou encore se traduise par une absence de disposition ?

On peut estimer qu'il serait assez facile de faire d'autres observations de cette espèce mais l'on désirait simplement indiquer que plusieurs facteurs, dont

certaines sont difficiles à isoler, jouent tout au long du processus de négociation collective et qu'il faut exercer un degré élevé de prudence au moment de dégager les conclusions d'une analyse de conventions collectives.

Il existe deux catégories d'information et de chiffres que les études de conventions collectives ne donnent pas nécessairement. La première catégorie est celle des pratiques en usage suivies effectivement aux termes des diverses dispositions⁸, en particulier les dispositions qui donnent naissance à des problèmes d'administration et d'interprétation pour les deux parties. Il est donc nécessaire de faire d'autres recherches pour tenter de découvrir qu'elles sont les répercussions d'une disposition particulière en ce qui concerne la solution à apporter à un problème précis. A ce propos, il a souvent été dit au cours des quelques dernières années que des recherches doivent être faites dans les entreprises pour savoir quel rôle jouent les conventions collectives et le processus de la négociation collective dans le règlement des problèmes de transformation technique et d'automatisation.⁹

La seconde catégorie d'information que ne donne pas l'étude des dispositions de conventions collectives concerne évidemment les chiffres des frais qu'entraîne la mise en oeuvre des dispositions. Prenons le cas de la disposition sur les congés payés qui prévoit, par exemple, cinq semaines de congés payés après vingt ans de service. Cette disposition va donner naturellement l'impression à l'homme de la rue qu'il s'agit là d'une affaire coûteuse. Cependant, si cette disposition est mise en vigueur dans un établissement où le personnel est assez jeune et dont les années de service sont peu nombreuses, il pourrait arriver que cet espèce de disposition ne provoquera pas, du moins immédiatement, des frais élevés pour l'employeur.

La convention collective en tant que document global

En dernier lieu, nous devons nous souvenir qu'une convention collective n'est pas simplement la somme de dispositions sans liens entre elles mais plutôt un ensemble de points sur lesquels sont d'accord la direction d'une entreprise et ses salariés et dont certains ont des liens étroits entre eux. Il s'agit là d'un point important parce que même si elles sont *classées individuellement*, comme elles le seraient dans une analyse de conventions collectives à caractère statistique, les dispositions faibles et les dispositions fortes seront classées comme telles sans tenir compte du fait qu'elles peuvent être renforcées ou affaiblies par d'autres dispositions de la convention collective qui, à leur tour, seront également classées individuellement. Par conséquent, la présentation d'analyses de conventions collectives sous forme de tableaux comporte des risques en ce sens que l'on pourrait constituer un ensemble fractionné des conventions collectives plutôt qu'un ensemble complet et intégré.

(8) Il va sans dire qu'il existe des pratiques qui résultent purement d'ententes *verbales* entre les parties ; il ne saurait donc être tenu compte de ces ententes dans une étude fondée sur des documents.

(9) En ce qui concerne l'évolution technique, il doit également être remarqué que la nature du phénomène est telle qu'une tentative d'évaluation de son étendue ou encore de sa signification, d'après les effets qu'auront les dispositions relatives aux transformations techniques particulières, pourrait avoir un caractère trompeur parce que les transformations techniques, à notre sens, peuvent être à l'origine de plusieurs dispositions conventionnelles qui ne parlent pas nécessairement des problèmes qui les auront provoquées.

Prenons ici un exemple qui sera peut-être exagéré mais qui n'est pas totalement détaché de la réalité. Dans une convention collective, il peut exister une clause sur les droits de la direction, rédigée en des termes très forts, mais dans la même convention ou pourra également rencontrer une procédure des griefs également rédigée en termes très forts et qui, en fait, pourrait affaiblir la clause précédente sur les droits de la direction. Présentées individuellement, chacune de ces deux dispositions paraîtront être des dispositions fortes et naturellement la relation existant entre ces deux dispositions pourra se perdre dans la présentation statistique.

CONCLUSIONS

En guise de conclusion, l'on formulera quelques espoirs. L'un de ceux-là est qu'il se fasse dans l'avenir un plus grand nombre d'études des dispositions de conventions collectives et des usages en matière de négociation collective et de relations du travail. Etant donné la situation actuelle qui se transforme rapidement et la grande concurrence internationale, l'on ne peut pas se permettre d'ignorer ce que décident les travailleurs syndiqués et les directions d'entreprises au Canada.

L'analyse des conventions collectives est certainement un champ idéal de *collaboration fédérale-provinciale* et l'assurance peut être donnée ici qu'au cours des dernières années cette collaboration se fait de plus en plus fréquente. Notre deuxième espoir est que cette collaboration va continuer de s'accroître. D'un point de vue plus concret, l'on peut espérer que dans un avenir immédiat l'on aura au Canada tout un personnel d'analystes de conventions collectives qui aura pour tâche de produire un tableau d'ensemble extrêmement utile et coordonné des négociations qui se déroulent entre les syndicats et les directions d'entreprises dans l'ensemble du Canada.

Vu que des objectifs de progrès et d'expansion économiques ont été proposés à toute la nation, l'on ne peut pas se permettre de ne pas étudier de manière exhaustive la façon dont fonctionne le processus de la négociation collective et la façon dont les conventions collectives s'adaptent à l'évolution et y apporte une contribution. Il est extrêmement important de chercher à savoir comment les usages en matière de relations industrielles aident la société en général à atteindre les objectifs hautement souhaitables qui lui ont été proposés et peut-être de voir de quelle façon l'on pourrait réévaluer les usages en matière de relations industrielles afin que l'apport déjà fait par les relations industrielles à l'avancement économique de notre pays, puisse être renforcé davantage. A un point de vue plus général, il est permis de penser que l'analyse des conventions collectives est une tâche importante parce qu'elle nous aide à mieux comprendre ce qui se passe aujourd'hui dans notre société industrialisée, et ce qui nous attend dans l'avenir.