

Les relations du travail au Canada (Rapport Woods)

Volume 24, Number 2, 1969

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028027ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028027ar>

[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

(1969). Les relations du travail au Canada (Rapport Woods). *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(2), 440–449.

<https://doi.org/10.7202/028027ar>

Article abstract

Le 21 mars 1969, l'Équipe spécialisée en relations du travail, Ottawa, déposait son rapport au bureau du Conseil privé. Rappelons que la direction de cette Commission avait été confiée à H.D. Woods et que les membres étaient Gérard Dion, John H.G. Crispo et A.W.R. Carrothers (1).

(1) Pour une présentation plus complète de la Commission et de son mandat, voir *Relations industrielles*, vol. 22, no 1, 1967, pp. 130-136.

INFORMATIONS

Les relations du travail au Canada (Rapport Woods)

Le 21 mars 1969, l'Équipe spécialisée en relations du travail, Ottawa, déposait son rapport au bureau du Conseil privé. Rappelons que la direction de cette Commission avait été confiée à H.D. Woods et que les membres étaient Gérard Dion, John H.G. Crispo et A.W.R. Carrothers (1).

RAPPORT DE L'ÉQUIPE SPÉCIALISÉE EN RELATIONS DU TRAVAIL

En plus de l'avant-propos qui renferme des témoignages de reconnaissance, le rapport comprend cinq parties : Introduction ; Relations du travail dans le contexte canadien ; Négociation collective et autres politiques gouvernementales ; Critique du régime actuel de négociation collective ; Observations et recommandations.

PREMIÈRE PARTIE : INTRODUCTION

Cette partie se divise en trois sections ayant pour titres : Relations du travail remises en question, Méthodologie, Aperçu du rapport. La première section étant la plus pertinente pour les fins du présent résumé du rapport, en voici le texte intégral.

Relations du travail remises en question

Périodiquement, les relations patronales-syndicales font, dans tous les pays, l'objet de critiques sévères. Au Canada, comme dans bien d'autres pays occidentaux, la négociation collective est, ces dernières années, en butte à des attaques de plus en plus vives. Au point que l'on n'est pas éloigné d'une crise de confiance dans le régime actuel des relations du travail.

Pourquoi le public semble-t-il avoir perdu foi dans le régime de négociation collective qui prévaut actuellement? L'épidémie de grèves qui ont fait les manchettes depuis quelques années l'explique pour une bonne part. Les protagonistes de beaucoup de ces conflits semblent en souffrir moins que le public. Pire encore, on se demande si les parties ne règlent pas leurs différends sur le dos du public.

(1) Pour une présentation plus complète de la Commission et de son mandat, voir *Relations industrielles*, vol. 22, no 1, 1967, pp. 130-136.

Beaucoup de ces arrêts de travail ont interrompu des services qui, auparavant, étaient rarement touchés par la négociation collective. Les grèves de membres de professions libérales—même de médecins, d'infirmières et d'enseignants—ont ennuyé le public. Il en est de même pour ce qui est de la paralysie de ce qu'on considérait depuis longtemps comme des services essentiels, notamment les écoles, les hôpitaux et les services postaux.

Les appréhensions du public se sont encore accentuées devant les violences qui ont marqué récemment certains conflits du travail. Les images de camions renversés et de bagarres entre piquets de grève et policiers n'ont pas amélioré le tableau des relations du travail.

On ne saurait non plus minimiser le mal causé par la corruption et les méthodes antidémocratiques employées dans l'Union internationale des marins du Canada, ainsi que l'a révélé la Commission Norris. Jointe aux révélations antérieures sur la conduite inconvenante de certains syndicats aux États-Unis, la publicité a convaincu beaucoup de gens que le syndicalisme n'était pas cette force idéale au service du bien qu'ils avaient été portés à imaginer.

A ces événements, il faut ajouter une certaine prédisposition du public à jeter sur les syndicats et la négociation collective le blâme de l'inflation qui a harcelé l'économie canadienne ces dernières années.

Le public ne se préoccupe pas de savoir si ces prétendus maux ne seraient pas simplement des symptômes de problèmes sociaux plus profonds. Les syndicats et la négociation collective sont une cible facile pour la colère du public.

C'est dans ce contexte troublé qu'on a confié à la Commission Woods la tâche d'étudier les résultats du régime canadien de relations du travail, dont les syndicats et la négociation collective sont des éléments essentiels.

DEUXIÈME PARTIE : RELATIONS DU TRAVAIL DANS LE CONTEXTE CANADIEN

Cette partie décrit le contexte dans lequel la négociation collective évolue au Canada, notamment, les valeurs idéologiques, politiques et sociales sous-jacentes à la société canadienne, le régime d'entreprise mixte qui est né de ces valeurs et le rapport de la négociation collective avec ce régime. Cette partie comprend également trois sections ayant pour titres : Principes de base du régime, Évolution et fonctionnement du régime, Négociation collective dans un monde en évolution.

La section ayant pour titre Évolution et fonctionnement du régime traite notamment du milieu politique, économique, social, constitutionnel et juridique dans lequel les parties intéressées agissent ; des mécanismes d'interaction tels que le marché du travail, l'administration du personnel, le processus même de la négociation collective, la législation des normes du travail, les résultats du régime et de l'interdépendance de ses composantes.

Les conclusions quant à la situation de la négociation collective apparaissent plus clairement dans la dernière section dont voici la reproduction intégrale.

Négociation collective dans un monde en évolution

Toute institution sociale durable doit s'adapter aux changements. La question est de savoir si les changements que la négociation collective est apte à assimiler sont de ceux qu'elle rencontrera réellement. Dans un milieu en évolution, où l'allure et la nature du changement peuvent être raisonnablement prévues, nous croyons que la négociation collective peut s'adapter et survivre. Les recommandations que nous faisons dans la cinquième partie sont pour la plupart destinées à faciliter une évolution harmonieuse du régime lui-même.

Néanmoins, la négociation collective doit être jugée d'après sa fonction. C'est une forme de stratégie d'économie d'entreprise mixte qui a pour but de protéger les intérêts des travailleurs. Comme telle, c'est un moyen, non une fin en soi. Si le régime de la négociation collective s'avère inopérant, soit à raison de limites qui lui seraient propres, soit à raison de défauts qu'on aurait trop longtemps négligé de corriger, la société peut le rejeter comme impropre à remplir son rôle.

On ne peut avoir la même confiance dans la survie de la négociation collective, dans l'hypothèse d'un changement radical du milieu ; il y en a déjà des présages.

Dans le cours normal de la croissance économique et sociale en Amérique du Nord, le changement pénètre partout et sa cadence s'accélère ; dans la technologie, l'organisation, l'administration, le développement urbain, les communications, l'éducation et d'innombrables autres domaines. Une évolution significative peut être observée dans le régime d'entreprise mixte. La planification économique étatique gagne continuellement en prestige et s'accroît à mesure qu'on l'accepte. Le changement de nature de la corporation est un sujet d'actualité. Avec un concept comme la « corporation bon citoyen » et d'autres considérations de grande portée, il n'est plus aussi clair qu'auparavant que le but soit la réalisation d'un profit toujours accru. Ainsi la gigantesque entreprise nord-américaine—il y en a des signes—se rapproche-t-elle peut-être du gouvernement, dans son comportement comme dans ses fonctions. De plus l'expérience étrangère—notamment la nationalisation au Royaume-Uni, la participation intensive des travailleurs à la direction de l'industrie du charbon et de l'acier en Allemagne Occidentale et l'importance grandissante du concept de cogestion—fournit d'autres exemples d'une transformation possible de l'entreprise.

Ces changements pourraient bien entraîner une transformation de la nature et du rôle de l'emploi, du syndicalisme et de la négociation collective, particulièrement du point de vue des prises de décision. La planification économique à long terme va devenir plus importante aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public et va, en conséquence, limiter la marge des choix traditionnels dans la négociation collective. Cette dernière, si elle doit survivre, doit s'adapter pour refléter la nature et le fonctionnement de l'entreprise et du milieu. Si la négociation collective doit demeurer un instrument important du régime des relations du travail dans un milieu en évolution, le régime lui-même devra peut-être devenir un des mécanismes du processus des prises de décision, au niveau de la direction. Il peut devenir même partie à la décision elle-même, comme dans les régimes européens actuels de cogestion où les décisions sont prises conjointement. En fait, la cogestion existe déjà en Amérique du Nord, dans les domaines des salaires et des conditions de travail. Comme la négociation collective change, le syndicalisme doit aussi changer. Le syndicalisme d'affaires que nous connaissons aujourd'hui devra peut-être faire place

à des institutions dont la philosophie tiendra compte des nouvelles fonctions de la négociation collective. Le défi consistera à concilier la liberté de la négociation collective avec la planification industrielle et nationale ; c'est un défi qui n'a pas encore été relevé dans les pays socialistes.

Derrière cette évolution accélérée, on trouve une grande force qui la gouverne : les gens croient que la société est capable de faire davantage et doit le faire, parce qu'ils sont plus conscients de la nature et des potentialités de l'homme et de la société. Ces espoirs ne suscitent pas seulement des revendications d'ordre matériel, avec les pressions qui en résultent pour la croissance économique, l'harmonisation des objectifs économiques concurrents et la distribution des richesses ; mais ils appellent également, et peut-être davantage, une correction des injustices économiques et sociales.

L'accélération de l'évolution est un défi aux concepts fondamentaux d'où la négociation collective tire sa justification. La négociation collective dans notre façon de voir, est un accessoire naturel de l'entreprise et tire sa justification des valeurs fondamentales de l'Occident qui se résument dans l'expression « La liberté garantie par la loi ». Un changement de ces valeurs fondamentales pourrait pousser la société à rejeter la négociation collective comme un anachronisme. Les valeurs que nous cherchons à protéger peuvent être périmées ou peuvent être atteintes par d'autres moyens. Dans la mesure où le syndicalisme n'est pas seulement un agent de négociation collective mais un instrument de transformation sociale, la menace qui le guette n'est peut-être pas aussi grande ; mais une partie du syndicalisme peut partager le sort de la négociation collective.

Au milieu des forces vives et visibles du changement, plusieurs réformateurs considèrent l'Amérique du Nord comme une société industrielle dans laquelle les formes démocratiques de gouvernement sont dominées par un pluralisme léthargique. Le pluralisme et l'industrialisme du Canada lui sont jusqu'à un certain point propres, mais sont grandement influencés ou imposés par les États-Unis. L'économie politique industrielle a produit, en Amérique du Nord, le plus haut niveau de vie et le plus haut degré d'éducation de masse au monde. En même temps, la société pluraliste a maintenu fermement une attitude de tolérance envers l'individualisme et envers les centres d'intérêt qui composent la société ; elle éprouve alors plus de difficultés à répondre aux demandes d'intérêt général qui ne sont pas présentées ou appuyées par les promoteurs d'intérêts particuliers. Ces caractéristiques et ces attitudes, dans une société en évolution, sont génératrices de malaise social. Il en résulte une agitation sociale jusqu'alors inconnue d'un milieu qui réunissait gouvernement démocratique, abondance économique, savoir et paix, ou tout au moins absence de guerre sur son territoire.

Un des traits du malaise social contemporain, qu'il en soit la cause ou un sous-produit, c'est le mépris fiévreux grandissant de la règle de droit doublé du rejet croissant de la valeur traditionnelle de la loi comme gardienne de la liberté. Ce mépris se porte même contre les formes démocratiques de gouvernement. L'idée selon laquelle le gouvernement est subordonné aux gouvernés, que l'autorité tire sa légitimité de la volonté du peuple et peut la perdre par la volonté du peuple, fournit une justification philosophique à la révolte contre une forme d'autorité qui échoue dans sa mission de promotion des droits de l'homme. Ce n'est pas, semble-t-il, l'absence de droits de l'homme qui est à la racine du malaise actuel

mais l'inégalité de leur réalisation et un sentiment de frustration né de ce que les institutions sociales, économiques et politiques de la société d'aujourd'hui ne feraient pas leur possible pour faire disparaître cette inégalité. Ces philosophies et attitudes politiques et sociales de la société contemporaine sont susceptibles d'entraîner des changements d'une portée considérable.

La société, dans son ensemble, change lentement. Il semble qu'il lui faille des moments de pause pour consolider ses forces, rassembler ses énergies, se refaire et produire des idées nouvelles avant de s'élançer à nouveau dans son mouvement visant à libérer l'homme et à améliorer la condition humaine. Dans cette gamme d'idées et de valeurs, diverses tendances se manifestent. A une extrémité, on a le *statu quo* qui se présente comme une réponse au besoin inné de stabilité. A l'autre, on a l'élan vers le changement qui cherche à améliorer la société et le milieu social, à faire mieux que ses aînés, à se dépasser soi-même et à dépasser ses semblables, à vivre et à laisser derrière soi un monde meilleur. Les révolutions dans l'histoire ont été des produits de leur milieu. Cette limitation n'est pas acceptée aujourd'hui. Il est, dans la société, des éléments qui sont prêts à créer le milieu. Certains semblent heureux de se dissocier d'une culture qu'ils ne peuvent accepter et de chercher à en vivre une autre qu'ils ont choisie et créée eux-mêmes. Pour d'autres, seule une transformation rapide peut les satisfaire. Ils veulent faire disparaître les disparités sociales, économiques et politiques ; ils ne voient qu'hyprocrisies d'intérêt personnel dans l'entreprise privée, la propriété privée, et les cadres institutionnels. Ils proposent de nouvelles valeurs, ou des valeurs reformulées, sur les relations entre les personnes, sur les questions de conscience, sur le but ou l'absence de but de la vie humaine. Ces valeurs entrent en conflit avec les valeurs économiques ou d'autres valeurs plus conventionnelles ou traditionnelles, notamment l'éthique du travail, la motivation du profit et la règle de l'efficacité. Pour ces réformateurs, la règle de droit doit être sacrifiée puisqu'à leurs yeux elle est instrument du *statu quo*, entrave au changement social et moyen inutile et indésirable pour diriger et conditionner la conduite humaine.

Pourtant, dans la lutte entre le pouvoir autoritaire et la liberté garantie par la loi, c'est la règle de droit qui a l'avantage. La règle de droit est implicite dans toute société. La question n'est pas de savoir si la société vivra conformément à la règle de droit, mais quelle sorte de droit elle aura. L'idéal d'une liberté garantie par la loi—de ce jugement de valeur important dépend la forme d'organisation de la société—est un héritage fondamental de la société occidentale. Mais les libertés ne sont pas des absolus ; elles ne peuvent l'être et coexister. Elles doivent être canalisées et les traditions libérales démocratiques ont été reconnues comme le moyen le plus approprié de faire les choix importants et subtils qui président à la limitation de ces libertés. Les institutions se compénètrent dans la société ; dans une société pluraliste, chacune cherche à protéger ses intérêts, sa propriété et son existence. Le désir d'une évolution ordonnée s'accompagne d'une certaine résistance au changement et d'un respect implicite de l'autorité.

Les affrontements, sous des formes et à des degrés multiples, sont inévitables ; la société changera. La forme et la nature de l'évolution peuvent décider si la négociation collective survivra comme instrument d'une justice économique et sociale dynamique.

TROISIÈME PARTIE : NÉGOCIATION COLLECTIVE ET AUTRES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES

Cette partie étudie la question très complexe et hautement controversée du rapport entre la négociation collective et certaines autres politiques gouvernementales, notamment celles concernant les objectifs économiques et sociaux dont le Conseil économique du Canada s'occupe de façon particulière. Cette partie comprend quatre sections ayant pour titres : Mélange des fins et des moyens, Option entre plein emploi et stabilité des prix, Rôle de la négociation collective, Conclusion. On peut avoir un aperçu des principales idées qui se dégagent de cette partie en se référant au résumé de la section qui porte sur le rôle de la négociation collective et à la section qui renferme la conclusion finale ; voici une reproduction intégrale de ce résumé et de cette conclusion.

Rôle de la négociation collective

Le rôle de la négociation collective dans le processus inflationniste doit être replacé dans le contexte de notre examen antérieur des principales théories sur l'inflation. Aucune de ces théories n'arrive à tout expliquer ; mais chacune contient sa part de vérité.

Dans la mesure où les pressions de la demande sont la cause profonde d'une période d'inflation, la négociation collective tend seulement à être un, parmi plusieurs, des mécanismes à travers lesquels les forces inflationnistes peuvent se transmettre. Dans une telle situation, la négociation collective peut aider à retarder le rythme de l'inflation, par des conventions de longue durée qui maintiennent temporairement les salaires en-dessous du niveau auquel les forces du marché pourraient les élever.

D'après la théorie de l'inflation par les coûts, la négociation collective est l'une des nombreuses institutions qui peuvent exercer, à l'occasion, une pression indépendante à la hausse sur les revenus, les coûts et les prix dans le sens ascendant. Au niveau microéconomique, il n'est guère douteux qu'il existe des situations où les salaires sont gonflés, par des syndicats isolés, au-delà du taux qu'auraient produit les mille forces du marché. Mais quand cela se produit, c'est habituellement le signe que les employeurs concernés ont, soit une marge de pouvoir discrétionnaire sur le marché de leurs produits leur permettant d'exploiter ce marché à leur avantage et à celui de leurs travailleurs, soit qu'ils sont assurés d'une expansion suffisante de la masse monétaire qui permette une reprise éventuelle. En l'absence de telles imperfections du marché ou perspectives de demande, la portée propre de la pression syndicale sur les coûts serait considérablement réduite. L'existence d'imperfections du marché permet, à ceux qui participent aux fruits du pouvoir discrétionnaire, de s'approprier la plupart des gains de productivité qui se déversent dans leur secteur économique.

Au niveau macroéconomique ou global, il est plus difficile de confirmer l'existence de pressions sur les coûts découlant de la négociation collective, indépendamment de tout effet cumulatif au niveau microéconomique. Il existe des indications de telles pressions, non des preuves : ainsi observe-t-on des hausses encore substantielles de salaires, à des moments où les indicateurs de cycle économique—tel le taux

de chômage—montrent une absence de pression de la demande. Ceci a été confirmé, mais non complètement expliqué, par le Conseil économique du Canada dans son analyse cyclique du problème. En attendant une réponse plus certaine, on ne peut nier que la négociation collective puisse influencer sur les coûts au niveau macroéconomique comme au niveau microéconomique. En effet, la proportion dans laquelle les syndicats font monter les salaires au niveau microéconomique, ne manquera pas d'avoir des incidences au niveau macroéconomique, puisque dans une large mesure, il ne s'agit que d'une addition d'effets microéconomiques.

Une autre indication du potentiel d'influence de la négociation collective sur l'inflation se trouve dans le rôle qu'elle joue dans les variations de la demande ou dans le modèle structurel du processus inflationniste. Cette théorie repose principalement sur le fait que la composition de la demande change constamment. Des reprises d'activités dans des secteurs économiques anciens ou de la naissance de nouvelles activités, résultent des booms périodiques dans certains secteurs qui produisent des goulots d'étranglements et des pressions excessives sur la demande. Comme toute autre institution dans les mêmes conditions, les syndicats peuvent tirer pleinement avantage de l'occasion qui s'offre à eux de négocier des avantages financiers particulièrement élevés. Ceux-ci, à leur tour, servent souvent d'objectifs à des syndicats qui négocient dans des secteurs moins dynamiques de l'économie. Ces syndicats demandent, et parfois obtiennent, des gains plus élevés qu'ils n'en auraient pu obtenir autrement. Même les secteurs stagnants ou en déclin peuvent ainsi connaître des augmentations qui n'auraient tout simplement pas eu leur place dans un modèle concurrentiel. Il en résulte en conséquence, une structure des salaires à plancher fixe et à plafond mobile qui ne peut s'adapter à des variations dans les besoins de main-d'oeuvre que par une escalade progressive des salaires.

En tant que cause d'inflation, la négociation collective n'est que l'une des nombreuses pressions institutionnelles qui rendent plus difficile le maintien parallèle d'une stabilité raisonnable des prix et d'un niveau élevé d'emploi. Du moins à court terme, toutes ces pressions tendent à empêcher le jeu normal des mécanismes régulateurs du marché.

Les résultats de telles pressions pourraient être annulés par un relâchement suffisant de la demande globale, mais cela ne serait viable que si l'ensemble du problème pouvait être interprété uniquement comme un problème de demande.

Nos conclusions sur les causes de l'inflation, et particulièrement sur le rôle de la négociation collective dans le processus inflationniste désappointeront ceux qui étaient à la recherche d'un seul coupable et, spécialement, ceux qui considéraient le syndicalisme comme le premier à briguer cet honneur. Mais un problème aussi complexe ne pouvait comporter une solution aussi simpliste.

Conclusion

Ce que nous avons tenté de démontrer dans cette partie du rapport, c'est qu'il est extrêmement difficile d'établir un lien direct de cause à effet entre les syndicats et la négociation collective d'une part, et, l'inflation et les problèmes d'harmonisation des objectifs d'autre part. Le rapport entre la négociation collective et l'inflation est particulièrement embarrassant. Si la négociation collective était le principal traître

du drame, cela devrait pouvoir se vérifier de plusieurs façons. Pourtant, il n'en existe pas encore de preuve décisive. Non pas que la négociation collective soit dépourvue d'effet sur l'inflation. La négociation collective affecte incontestablement les coûts et, dans cette mesure, exerce une influence sur les prix. Mais cela est aussi vrai pour plusieurs autres facteurs, et c'est là que repose la véritable difficulté. Il est pratiquement impossible d'isoler les influences respectives des nombreuses forces qui affectent le niveau des prix.

Cela signifie que la négociation collective ne sort ni acquittée ni condamnée de l'examen de son incidence sur l'inflation ou l'harmonisation des objectifs. La preuve n'est pas suffisamment concluante, dans un sens ou dans l'autre, pour prendre une position ferme ou dogmatique.

Si on doit faire le procès de la négociation collective, d'autres éléments sont nécessaires pour parvenir à un verdict éclairé. Ces éléments sont évoqués dans la quatrième partie, où nous proposons une critique du régime de négociation collective actuel.

Nous reviendrons sur les rapports entre la négociation collective et les problèmes d'harmonisation et d'inflation, dans la cinquième partie où nous faisons part de nos observations et recommandations sur ces points comme sur beaucoup d'autres.

QUATRIÈME PARTIE : CRITIQUE DU RÉGIME ACTUEL DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La quatrième partie fournit une toile de fond pour les observations et les recommandations formulées dans la cinquième partie. Elle étudie les limites inhérentes au régime de la négociation collective et les lacunes que nous estimons susceptibles d'être corrigées. Sans tenter de résumer les opinions exprimées en ce qui regarde ces limites et ces lacunes, l'énoncé des titres de sections suivants démontre la multiplicité des questions envisagées :

- Conséquence de la portée limitée du régime
- Reconnaissance et acceptation du régime
- Efficacité relative du régime
- Détermination collective des conditions d'emploi
- Démocratie économique et primauté du droit sur le lieu de travail
- Aliénation et étouffement de l'individu
- Impatience des travailleurs
- Droits des travailleurs et responsabilités des syndicats
- Syndicalisme—Structures et méthodes
- Patronat et relations du travail
- Négociation collective et rendement économique
- Négociation collective et marché du travail
- Négociation collective et répartition équitable des revenus
- Négociation collective et conversion industrielle
- Rôle du conflit dans le régime
- Désagréments et torts causés au public
- Loi et comportement des parties

CINQUIÈME PARTIE : OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

La cinquième partie renferme les observations et les recommandations, qui se fondent, pour la plupart, sur les objectifs suivants : le maintien et l'amélioration du régime de libre négociation collective ; la protection des droits des individus à l'intérieur de relations du travail à caractère collectif ; la protection de l'intérêt public ; le maintien de l'intervention étatique au degré minimum requis par ces objectifs ; la protection et l'amélioration des normes du travail.

Dans la plupart des cas, les observations et les recommandations sont exprimées de façon tellement concise qu'on ne pourrait les résumer encore avec justesse. Au lieu donc de résumer la dernière partie du rapport, voici une énumération des recommandations principales dans l'ordre où elles apparaissent en référant aux paragraphes les plus appropriés du texte.

1. Un préambule à la « Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail » ; ce préambule devrait renfermer un engagement ferme à l'égard du processus de négociation collective. Nous remplacerions le titre officiel de la loi par celui de « Loi canadienne des relations du travail », (434).

2. Octroi des droits de la négociation collective à certaines catégories de travailleurs qui ne les possèdent pas actuellement, (435-444).

3. Que le « Conseil canadien des relations ouvrières » détienne un pouvoir discrétionnaire étendu pour la détermination des nouvelles unités de négociation et pour l'adaptation des unités déjà existantes ; nous remplacerions le nom de cet organisme par celui de « Commission canadienne des relations du travail », (448-451 et 549-552).

4. Reconnaissance, par la loi avec certaines mesures de protection, des associations simplement reconnues par l'employeur, (454-455).

5. Modification des règles d'obtention de l'accréditation par les syndicats, (456-457).

6. "Droits et obligations du successeur", (460-461).

7. Abrogation de l'autorisation de poursuivre pour pratiques déloyales du travail, (476).

8. Régime public de poursuite en matière de pratiques déloyales du travail, (477).

9. Précompte syndical généralisé et obligatoire (PRESYNGOB) (formule Rand) pour la première convention collective et pour les conventions subséquentes, (483).

10. Administration par l'État des bureaux de placement lorsqu'ils constituent la voie unique d'accès aux emplois dans une industrie, (487).

11. Protection des syndiqués contre les abus dans les taxes d'entrées, les cotisations et contributions connexes, (490).

12. Une "Charte des droits" des syndiqués et possibilité d'être jugés par un organisme indépendant, (491-493).

13. Réglementation du déroulement des votes de ratification et des votes de grève lorsqu'ils sont tenus, (502-505).
14. Responsabilité plus grande des syndicats à l'égard des employeurs, de leurs membres etc., (510).
15. Réglementation des dépenses des syndicats pour fins politiques, (517).
16. Réglementation des conflits de juridiction de métiers, (522-523).
17. Accréditation des associations d'employeurs aux fins de la négociation collective, (531).
18. Droit de déclencher une grève ou un lock-out à la date d'expiration de la convention collective, (557-569).
19. Conciliation obligatoire par un conciliateur mais non par un conseil de conciliation, (570-572).
20. Commission des conflits d'intérêt public pour aider à résoudre les conflits susceptibles de créer une situation d'urgence, (581-587).
21. Médiation des griefs, (599).
22. Définition de la grève au sens large, (608).
23. Nouveau code du boycottage et du piquetage s'adressant aux travailleurs et aux consommateurs, (619-630).
24. Nouvelle procédure pour l'application des nouvelles prescriptions légales relatives au boycottage et au piquetage primaire et secondaire, (637).
25. Création d'un organisme fédéral-provincial appelé: Bureau de recherche sur les revenus et les coûts, (666-670).
26. Pré-avis de six mois dans les cas de conversion industrielle entraînant des licenciements collectifs, (679).
27. Pouvoir pour les parties de s'accorder mutuellement le droit de grève et de lock-out durant la convention collective à l'occasion de conflits relatifs à des conversions industrielles, (683).
28. Maintien du droit de grève dans la Loi sur les relations du travail dans la fonction publique, (702).
29. Fusion de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et de la Commission canadienne des relations du travail, (703).
30. Normes plus avantageuses et variables en matières de salaires et d'heures de travail, (711-719).
31. Transformation du Conseil canadien des relations ouvrières et de son personnel itinérant, (735, 744).
32. Création d'un Conseil canadien des relations du travail, (769-773).