

des unions ouvrières de la Colombie Britannique de 1902 déclare qu'une union ouvrière n'est pas passible d'un acte injuste dans le cas d'une grève ou contre-grève, à moins que par ses officiers elle ait autorisé cet acte ou y ait concouru. La persuasion sans intimidation, la publication ou la communication de renseignements concernant un différend ne peuvent pas être jointes ou constituées une cause pour dommages.

La loi des syndicats professionnels du Québec de 1924 autorise l'incorporation des unions ouvrières de 20 personnes ou plus, dont les deux tiers sont sujets britanniques; elles ont le droit d'avoir des biens-fonds, d'établir des fonds de secours et de conclure des accords exécutoires avec les autres unions et avec les employés.

La loi des unions ouvrières de la Nouvelle-Ecosse, 1937, les lois de conciliation et d'arbitrage de l'Alberta et de la Colombie Britannique, et la loi sur la liberté d'association des unions ouvrières de la Saskatchewan, 1938, déclarent qu'il est légal pour les employés de former une union ouvrière et de négocier collectivement par l'intermédiaire des officiers de l'union ou, en Alberta et en Colombie Britannique, par l'intermédiaire des représentants dûment élus par un vote majoritaire des employés affectés. Il y a des sanctions contre tout patron qui, par intimidation, menace de renvoi ou renvoi de fait, empêche ou tente d'empêcher tout employé d'entrer dans une association d'employés. En Nouvelle-Ecosse, en Alberta (puisque la loi de cette province a été modifiée et remise en vigueur par la loi de conciliation et d'arbitrage industriels, 1938) et en Saskatchewan (par la loi de 1938) toute union ouvrière doit produire au gouvernement sa constitution et ses règlements. Au Nouveau-Brunswick, ceux-ci de même que les rapports financiers peuvent être requis. En Alberta et en Saskatchewan les états financiers doivent être fournis s'ils sont requis. En Nouvelle-Ecosse les rapports financiers annuels sont requis.

La loi de prévention des grèves et contre-grèves du Manitoba, 1937, déclare passible d'amende toute personne qui cherche, par intimidation ou menace, à contraindre toute personne à faire partie ou à l'empêcher de faire partie d'une union ouvrière.

La loi relative aux salaires des ouvriers du Québec, 1937, rend passible d'amende ou d'emprisonnement tout patron qui tente par des menaces de renvoi ou autres d'empêcher un employé de devenir membre d'une association. La loi des salaires équitables, 1937, contenait des stipulations un peu différentes. Les deux statuts ont été modifiés en 1938 de manière à appliquer la clause à toute personne au lieu de tout patron.

La loi de 1938 du Nouveau-Brunswick donne aux employés le droit de s'organiser et de négocier collectivement par l'intermédiaire de représentants élus par un vote majoritaire. Elle impose une peine à toute personne qui, par menace de renvoi ou le renvoi de fait, cherche à contraindre toute personne à faire partie ou à empêcher de faire partie de toute organisation, à travailler ou s'abstenir de travailler.

*Contrats collectifs.*—Dans le Québec, comme il est dit plus haut, les contrats collectifs entre "syndicats professionnels" et patrons sont légalement exécutoires en vertu d'une loi de 1924. La loi relative à l'extension des contrats collectifs, tel qu'elle a été modifiée, donne au Lieutenant-Gouverneur en conseil le pouvoir de déclarer obligatoires pour tous les patrons et employés engagés dans une industrie les termes d'un accord collectif conclu par les patrons et les unions ouvrières dans l'industrie concernant les salaires, les heures de travail et l'apprentissage, pourvu que l'accord couvre une proportion suffisante de l'industrie. La loi, ainsi qu'elle a été modifiée en 1938, s'applique également aux accords avec les "groupes d'employés".