

*Conciliation.*—Les statuts susmentionnés de l'Alberta et du Nouveau-Brunswick pourvoient à la conciliation dans les différends industriels, et si la conciliation échoue, à une enquête et à un rapport par une commission composée d'un représentant de chaque partie et d'un président indépendant. La question de l'acceptation de la décision de la commission doit être soumise à un vote séparé des employeurs et des employés. Ce vote doit être fait par scrutin secret. Au Nouveau-Brunswick, les grèves et les lockouts sont prohibés à moins que le conflit ne soit soumis à un tribunal de conciliation et que les parties se soient prononcées par vote sur les recommandations de celui-ci, ou à moins que les questions litigieuses aient été soumises à la commission des salaires raisonnables. La loi albertaine défend toute grève ou lockout dans l'intervalle de la requête en conciliation et 14 jours après la date fixée pour le vote. La loi du Nouveau-Brunswick révoque la loi sur les salaires raisonnables de 1936, mais en rétablit la plupart des dispositions.

La loi de la conciliation et de l'arbitrage de la Colombie Britannique est modifiée de façon que si la majorité des employés d'un patron étaient, le 7 décembre 1938, organisés en union ouvrière, il leur soit légal de négocier collectivement par l'entremise des officiers de l'union. Dans d'autres cas, les négociations collectives peuvent être faites comme auparavant par la bouche de représentants dûment élus des employés affectés.

*Salaires.*—Dans le Québec la loi des salaires ouvriers, 1937 (une refonte de la loi relative à l'extension des conventions collectives de travail, 1934) est de nouveau modifiée et devient la loi sur les conventions collectives du travail. Les amendements apportés à cette loi et à la loi du salaire raisonnable permettent au Lieutenant-Gouverneur en Conseil de modifier ou de révoquer une ordonnance relative aux salaires, ou un décret rendant une convention obligatoire ou de rendre l'une ou l'autre rétroactive pour une période n'excédant pas quatre mois. A moins d'une stipulation expresse au contraire, aucun décret ou ordonnance ne doit s'appliquer à un ministère du gouvernement de Québec ni aux travaux exécutés par un tiers pour le gouvernement en vertu d'un contrat prévoyant une échelle de salaires minima.

Un amendement à la loi de l'étalonnage industriel de l'Alberta élucide les points qui pourraient être relevés dans le cas où, selon les dispositions de la loi, une échelle de salaires et d'heures de travail deviendrait obligatoire. L'employeur ou l'employé qui consent un accord établissant des salaires plus bas que le minimum légal est passible d'une peine. De même l'employeur qui congédie un employé ou le traite injustement pour avoir porté plainte ou témoigné à une enquête instituée en vertu de la loi. En Saskatchewan un amendement à la loi de l'étalonnage industriel établit qu'avant qu'une échelle de salaire et d'heures de travail devienne obligatoire, le ministre doit être assuré de l'adhésion d'une majorité des employés affectés et de celle d'employeurs représentant la majeure partie du chiffre d'affaires de l'industrie en cause. D'autres amendements autorisent des prix minima pour les services de la même façon que pour les salaires et heures de travail.

La loi des salaires raisonnables du Manitoba est étendue aux métiers de barbier, de coiffeur, de l'imprimerie, de la gravure, du nettoyage à sec et à toute autre industrie que peut viser l'Ordre en conseil. Les salaires minima et les heures maxima dans ces industries peuvent être déterminés par la commission des salaires raison