

industriels. Les renseignements paraissant plus bas sur ces sujets mettent à jour ceux du chapitre du Travail.

*Relations industrielles.*—Les règlements des relations ouvrières en temps de guerre du 17 février 1944 exigent que tout employeur négocie de bonne foi avec toute union ouvrière ou autres représentants agissant pour la majorité de ses employés. En outre, certaines "pratiques déloyales" sont interdites, par exemple, l'ingérence d'un employeur dans les affaires d'une union ouvrière ou autre organisation ouvrière, le refus d'employer une personne parce qu'elle est membre d'une union ouvrière ou autre organisation ouvrière et l'intimidation d'un travailleur au point de le forcer ou de l'empêcher de s'associer à une union ouvrière ou organisation ouvrière.

Les règlements pourvoient aussi à la nomination par le Ministre du Travail d'officiers d'arbitrage et de commissions pour étudier les différends entre les employeurs et les travailleurs et tenter de les régler si la chose est possible. La loi des enquêtes en matière de différends industriels, qui établissait un mécanisme à peu près semblable, est suspendue en même temps que les ordres en conseil étendant son application aux industries de guerre. Deux autres ordres en conseil sont révoqués dans la mesure où ils sont contraires aux règlements des relations ouvrières. L'un d'eux permettait au Ministre du Travail de nommer des Commissions d'enquête en matière de différends industriels pour étudier certains différends ou toute autre situation considérée comme préjudiciable à l'emploi le plus efficace de la main-d'œuvre dans la guerre. Il autorisait aussi le Ministre à nommer une commission pour examiner les allégations de passe-droit en raison d'activités syndicales ou la contrainte à s'associer ou ne pas s'associer à une union ouvrière et pour émettre des ordonnances destinées à mettre en vigueur les recommandations de la commission. L'autre ordre en conseil interdisait la grève après qu'une commission d'arbitrage et d'enquête avait soumis ses constatations, à moins que dans un vote conduit par le Ministre la majorité des employés intéressés n'eussent voté en sa faveur.

La déclaration de principes du Gouvernement pour la réglementation des conditions du travail pendant la guerre (Annuaire de 1941, p. xl) n'est pas affectée par les nouveaux règlements.

*Salaires.*—Une nouvelle ordonnance sur le contrôle des salaires en temps de guerre a été émise en décembre 1943 et modifiée en mars et mai 1944. En vertu de cette ordonnance, l'indemnité de vie chère n'est plus payable, mais l'indemnité payée sous l'empire de l'ordonnance antérieure a maintenant été incorporée au taux du salaire. Aucun employeur ne peut, sans autorisation écrite, changer un taux de salaire ou une échelle de taux établis après incorporation de l'indemnité de vie chère, bien qu'il puisse élever ou abaisser un taux soit dans les limites de l'échelle établie, soit sur promotion ou réduction d'un employé à une nouvelle classe d'occupation pour laquelle il y a un taux établi ou une échelle de taux. De plus, aucune autorisation n'est nécessaire pour modifier un taux incitatif, si le changement est fait pour compenser un changement dans le travail, pourvu que le coût du travail ne soit pas augmenté et que le taux selon le temps, utilisé en rapport avec le taux incitatif, ne soit pas modifié. Les taux selon le temps peuvent être changés pour des taux incitatifs existants si la même méthode de calcul est suivie.

Des mesures sont prises pour augmenter les taux afin de rectifier les inégalités grossières ou les injustices criantes; une hausse juste et raisonnable peut aussi être autorisée si l'indemnité de vie chère et l'augmentation de salaire déjà accordées depuis août 1939 n'ont pas atteint la pleine indemnité régulière. L'ordonnance permet aux employeurs d'élever les taux pour se conformer aux taux provinciaux