

En vertu des règlements, les employeurs doivent négocier avec les syndicats ouvriers ou associations ouvrières qui comptent la majorité des employés ou de ceux qui font partie d'une unité appropriée. Toute préférence nuisible aux membres d'une union ouvrière est une contravention. Les différends relatifs au nombre de membres ou à la représentation d'une union sont réglés par le Conseil des relations ouvrières. Les conflits soulevés par une convention sont sujets à l'arbitrage obligatoire si la convention ne détermine pas la procédure à suivre. Les différends relatifs aux dispositions à inclure dans une convention collective sont portés devant un officier ou un conseil de conciliation et les grèves et lock-outs sont interdits avant que 14 jours se soient écoulés après que le conseil a saisi le ministre du rapport.

Le 1er mars 1947, le Conseil national avait agréé des représentants dans 278 causes et en avait rejeté 61; les conseils provinciaux avaient accordé 3,625 certificats et en avaient refusé 574. Du 20 mars 1944 au 28 février 1947, sur les 424 conflits pour lesquels les services de conciliation du gouvernement ont été utilisés, 163 ont été réglés par les officiers de conciliation et 103 par des conseils de conciliation. Dans 65 causes, le rapport du conseil n'a donné suite à aucune entente. Les autres causes sont encore en suspens.

Sous-section 2.—Ministères provinciaux du Travail

La législation ouvrière au Canada relève en grande partie des législatures provinciales, puisqu'elle régit ordinairement à certains points de vue le contrat de service entre employeur et employé ou le contrat entre les membres d'un syndicat ouvrier qui constitue le fondement du syndicat ou réglemente les conditions dans les endroits particuliers du travail. Le contrat est un droit civil et l'Acte de l'Amérique britannique du Nord, qui répartit les pouvoirs législatifs entre le Parlement canadien et les législatures provinciales, confère aux provinces le droit de promulguer des lois conformes aux droits civils et, sauf quelques exceptions, de régir les "travaux et entreprises d'une nature locale"

Un département ou bureau spécial est chargé de l'application des lois ouvrières dans chaque province, sauf l'Île du Prince-Édouard. En Alberta, le conseil des relations ouvrières met en vigueur les lois concernant les salaires et heures de travail et le bien-être des ouvriers sous l'autorité du ministre du Commerce et de l'Industrie, et le ministère des Travaux publics, la législation relative aux manufactures. Les autres provinces ont un ministère du Travail. La législation qui protège les mineurs est administrée par les départements des mines.

La législation relative aux manufactures dans huit provinces et celle concernant les boutiques dans plusieurs défendent le travail des enfants, fixent les heures de travail des femmes et des jeunes personnes et pourvoient à la sécurité et à l'hygiène. Les autres lois appliquées par la plupart des provinces comprennent les lois régissant les salaires minimums et les heures maximums de travail, les lois pourvoyant au règlement des différends industriels, les lois garantissant la liberté d'association et encourageant les conventions collectives, les lois relatives à l'apprentissage et aux licences pour certaines catégories de travailleurs. Les lois des normes industrielles de l'Alberta, de la Saskatchewan, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse et la loi des justes salaires du Manitoba permettent de rendre obligatoires dans toute l'industrie concernée les salaires et heures de travail convenus entre les représentants des employeurs et des employés. La loi des conventions collectives du Québec permet de rendre obligatoires à tous les employés de l'industrie