

équitable et du décret du conseil du 7 juin 1922, modifié le 9 avril 1924 et le 2 mai 1949, puis codifié en novembre 1949. Les heures de travail dans ces entreprises sont limitées à 8 par jour et à 44 par semaine, sauf dans les cas d'urgence ou spéciaux d'exemption par décret du conseil, et les salaires sont fixés d'après les taux courants pour le genre de travail visé dans la région concernée, ou, à défaut de taux courants, à des taux justes et raisonnables déterminés par le ministre du Travail.

Les salaires et les heures de travail dans les entreprises de fabrication d'outillage et de fournitures sont régis par le décret du conseil de 1922, modifié le 31 décembre 1934 et le 2 mai 1949. Les heures de travail de ces entreprises doivent être les mêmes que les heures coutumières du métier dans la région où le travail est exécuté, ou des heures justes et raisonnables. Les salaires doivent être les salaires courants ou des salaires justes et raisonnables et ne peuvent jamais être inférieurs aux salaires établis par la loi ou les règlements de la province où s'exécute le travail.

**Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.**—Entrée en vigueur par proclamation le 1<sup>er</sup> septembre 1948, la loi révoque les Règlements concernant les relations ouvrières en temps de guerre, C.P. 1003, en vigueur depuis mars 1944, et abroge la loi des enquêtes en matière de différends industriels, en vigueur à partir de 1907 jusqu'à sa suspension par les Règlements de temps de guerre en 1944. La loi protège les procédures commencées, les décisions et les ordonnances rendues ainsi que les accréditations établies sous le régime de la législation de temps de guerre, dans la mesure où elles visaient des services autorisés par la loi.

La loi ne s'applique qu'aux industries qui relèvent de l'autorité fédérale, soit la navigation, la marine marchande, les chemins de fer interprovinciaux, les canaux, les télégraphes, les lignes de vapeurs et les bacs transbordeurs interprovinciaux et internationaux, les aérodromes et le transport aérien, les stations de radiodiffusion et les travaux déclarés, par le Parlement, être à l'avantage général du Canada ou de deux ou plusieurs provinces. Cependant, la loi permet aux autorités provinciales qui le désirent d'édicter une loi semblable visant les employés qui ressortissent à la compétence provinciale et d'arrêter avec le gouvernement fédéral des dispositions, agréables aux deux parties, aux fins de l'application de la loi par les autorités fédérales.

En général, dans ses dispositions importantes, la loi reconnaît aux employés et aux employeurs le droit de s'organiser et d'entreprendre des négociations collectives, permet aux syndicats ouvriers de se faire accréditer comme agents négociateurs de groupements d'employés et impose aux syndicats ouvriers et aux patrons l'obligation, sur notification, d'entamer des négociations collectives de bonne foi. La loi assure le recours à des négociations collectives et à la médiation de conciliateurs et de commissions de conciliation pour conclure des conventions collectives. Les employés peuvent changer d'agents négociateurs parfois, aux conditions prévues par la loi, qui prescrit aussi les conditions régissant la durée et le renouvellement des conventions collectives. Toute convention collective doit contenir une disposition relative à l'arbitrage des différends concernant le sens ou la violation de la convention; si semblable disposition fait défaut, demande peut être faite au Conseil de l'ajouter à la convention. La loi interdit les pratiques déloyales en matière ouvrière, c'est-à-dire défend aux patrons de s'ingérer dans des syndicats ou de les dominer ou encore de s'immiscer dans l'activité syndicale d'un ouvrier ou encore de le traiter injustement pour raison d'activité syndicale ou de recourir à l'intimi-