

C.P. 5547 du 3 novembre 1949, modifié. 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 C.P. 5547. 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.

Le 24 septembre 1952, le décret du conseil susmentionné a été modifié de façon que tous les genres de contrats, visés par le décret et passés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1953, contiennent une clause interdisant tout traitement discriminatoire contre un employé en raison de sa race, de son origine ethnique, de sa couleur ou de sa religion, ou parce que l'employé a porté plainte ou donné des renseignements relativement à semblable traitement discriminatoire.

**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 visent 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 radio-diffusion 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 se grouper et de recourir aux 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 de bonne foi des négociations collectives. 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, laquelle 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 con-