

vention; 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'intimidation à cet égard. La loi prévoit les conditions préalables à une grève ou à un lock-out. Des commissions d'enquête industrielle peuvent être nommées en vue d'étudier les questions ou les différends industriels.

Le ministre du Travail est chargé de l'application de la loi. De lui relèvent directement les dispositions concernant la nomination des agents conciliateurs, des commissions de conciliation et des commissions d'enquête industrielle, le consentement aux poursuites et les plaintes portant que la loi a été violée ou qu'une partie n'a pas négocié de bonne foi.

Le Conseil canadien des relations ouvrières applique les dispositions concernant l'accréditation de l'agent négociateur, l'incorporation d'une procédure dans une convention collective en vue du règlement définitif de différends relatifs au sens ou à la violation de ladite convention et l'examen des plaintes faites au ministre au sujet du refus d'une partie d'entamer des négociations collectives.

On trouvera dans le rapport annuel du ministère du Travail des détails statistiques concernant l'application de la loi. En résumé, le Conseil canadien des relations ouvrières a reçu 469 demandes d'accréditation depuis le 1^{er} septembre 1948, dont 283 ont été acceptées, 105 rejetées et 69 retirées; 12 étaient encore en suspens le 31 mars 1954.

Sur 249 différends industriels au sujet desquels on a invoqué les dispositions de la loi concernant la conciliation, 202 ont été réglés par les agents conciliateurs et les commissions de conciliation, 22 n'ont pas été réglés, 9 ont périmé et 16 étaient encore en suspens le 31 mars 1954.

La loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi.—Cette loi, promulguée le 1^{er} juillet 1953, interdit toute distinction injuste en matière d'emploi, à cause de la race, de la couleur, de la religion ou de l'origine nationale, de la part des employeurs ou des syndicats. La loi ne s'applique qu'aux industries qui relèvent du gouvernement fédéral et qui tombent sous le coup de la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail (voir p. 779).

La loi sur les justes méthodes d'emploi interdit: toute distinction injuste de la part de l'employeur; toute distinction injuste en matière d'union ou d'emploi de la part des syndicats; le recours, par des employeurs, à toute agence de placement établissant des distinctions injustes, de même qu'aux annonces ou demandes d'emploi exprimant directement ou indirectement une restriction, spécification ou préférence concernant la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale.

Sous-section 2.—Législation provinciale

La législation ouvrière au Canada relève en grande partie des assemblées législatives et régit ordinairement 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 aux lieux particuliers de travail. Le droit de passer contrat est un droit civil et l'Acte de l'Amérique du Nord britanni-