

ciations 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 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, 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'accreditation 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 la 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 la statistique relative à l'application de la loi. En résumé, le Conseil canadien des relations ouvrières a reçu 522 demandes d'accreditation depuis le 1^{er} septembre 1948, dont 317 ont été acceptées, 110 rejetées et 81 retirées; 14 étaient encore en suspens le 31 mars 1955.

Sur 317 différends industriels où on a invoqué les dispositions concernant la conciliation, 259 ont été réglés par les agents conciliateurs et les commissions de conciliation, 25 n'ont pas été réglés, 9 se sont éteints et 24 étaient encore en suspens le 31 mars 1955.

Service de la collaboration ouvrière-patronale.—Au cours de la seconde guerre mondiale, des comités de production fondés sur le principe de la consultation entre ouvriers et patrons ont été établis dans plusieurs industries vitales. Depuis 1947, le Service, qui est une section de la Division des relations industrielles du ministère du Travail, encourage et aide l'établissement de comités de production groupant ouvriers et patrons. Le nombre des comités actifs est passé de 526 en 1947 à environ 1,100. Ils s'occupent de sujets comme l'amélioration des relations entre patrons et ouvriers, l'amélioration du rendement et de la qualité, la réduction des pertes, la prévention des accidents, la propriété des lieux et la diminution des absences.

Loi sur la réintégration dans les emplois civils.—La loi, qui assure la réintégration dans leur emploi civil des militaires licenciés et d'autres personnes désignées, a été passée en 1946 et est appliquée par le ministère du Travail. En 1954, grâce à la loi sur les avantages destinés aux anciens combattants, la loi a été étendue à certains anciens membres du contingent spécial et aux anciens membres des forces régulières qui ont servi pendant une période n'excédant pas trois ans depuis le 5 juillet 1950 et avant le 1^{er} juillet 1955.

La loi 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, c'est-à-dire visées par la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail (voir p. 746).