

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 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 les 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 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 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 866 demandes d'accréditation depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1948, dont 541 ont été acceptées, 158 rejetées et 160 retirées; sept étaient encore en suspens le 31 mars 1958.

Sur 537 différends industriels où on a invoqué les dispositions concernant la conciliation, 432 ont été réglés par les conciliateurs et les commissions de conciliation, 44 n'ont pas été réglés, 11 se sont éteints et 50 étaient encore en suspens le 31 mars 1958.

**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 Direction des relations industrielles du ministère du Travail, encourage et aide l'établissement de comités mixtes de production. Le nombre des comités actifs est passé de 526 en 1947 à environ 1,450. 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 propreté 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 1942 et modifiée en 1946 et elle est appliquée par le ministère du Travail par l'entremise de la Commission d'assurance-chômage. 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 après le 5 juillet 1950 et avant le 1<sup>er</sup> juillet 1955.

**La loi sur les justes méthodes d'emploi.**—Cette loi, promulguée le 1<sup>er</sup> 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. 736). La loi interdit toute discrimination de la part de l'employeur, toute discrimination en matière d'appartenance syndicale ou d'emploi de la part des syndicats, le recours par les employeurs à toute agence de placement pratiquant la discrimination de même qu'aux annonces ou demandes de renseignements qui impliquent directement ou indirectement une restriction, spécification ou préférence concernant la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale.