

lésée peut adresser une plainte au ministre du Travail. Les dispositions relatives à l'exécution et à l'application de la loi sont analogues à celles des autres lois canadiennes sur le salaire égal.

En ce qui concerne la *loi sur les relations ouvrières*, on a exclu de la définition du mot «employé» les diététiciennes, les infirmières et les membres du corps enseignant. Une autre modification a aboli la disposition qui permettait à toute municipalité d'adopter des résolutions visant à exclure ses employés du champ d'application de la loi, de sorte que tous les employés municipaux relèvent maintenant de ladite loi. Les articles de la loi qui visent l'accréditation ont été modifiés de façon à bien préciser que pour présenter une demande d'accréditation il faut d'abord établir l'habileté du groupe local à négocier et prouver que les employés adhèrent dans la mesure voulue au syndicat en cause. Une autre modification permet maintenant à une association d'employeurs, en cas d'infraction, d'intenter des poursuites contre un syndicat, tout comme un syndicat peut intenter des poursuites contre une association d'employeurs. Antérieurement, seuls les syndicats avaient ce droit.

La *loi sur les justes salaires et sur les heures de travail*, selon laquelle les entrepreneurs qui exécutaient des travaux de construction pour la province étaient tenus d'observer la journée de huit heures et la semaine de 44 heures, sauf circonstances particulières, a été modifiée aux fins d'abolir la limite quotidienne des heures de travail.

La *loi sur les mécaniciens de machines fixes*, modifiée, accorde au lieutenant-gouverneur en conseil de nouveaux pouvoirs pour réglementer les bonbonnes servant à emmagasiner le gaz sous pression ainsi que son entreposage, sa distribution et son utilisation, y compris l'octroi de permis aux établissements qui s'adonnent à sa manutention.

**Québec.**—La *loi sur les relations ouvrières* a été modifiée de façon à abrégier les procédures de conciliation, à assurer un arbitrage final et obligatoire des différends nés de l'interprétation ou de l'exécution d'un contrat collectif et à garantir que l'accréditation d'un syndicat et son contrat collectif restent valables lorsqu'une société change de propriétaire. Les modifications visant les services de conciliation renferment une disposition qui permet, moyennant l'assentiment écrit des parties, d'allonger la période de 14 jours dans laquelle le médiateur est tenu de faire son rapport. Le conseil arbitral (commission de conciliation) doit présenter son rapport dans les 45 jours qui suivent le jour où le médiateur a fait parvenir son rapport, et il n'est plus obligé de faire des recommandations; il lui suffit d'informer le ministre si le différend a été réglé. Antérieurement, on ne pouvait déclencher de grève ou de lock-out avant qu'une période de 14 jours se fût écoulée après la réception, par le ministre, du rapport de la Commission de conciliation. L'interdiction de faire la grève ou le lock-out cesse maintenant 14 jours après que le ministre a reçu ledit rapport ou 75 jours après la réception de la première demande de services de conciliation (90 jours dans le cas d'un premier contrat). Une nouvelle disposition exige que la Commission des relations ouvrières fournisse les motifs de sa décision. Une autre disposition exige la nomination d'un deuxième vice-président, afin que la Commission puisse siéger en trois comités.

Une modification à la *loi sur les contrats collectifs* permet d'appliquer à une région désignée, au moyen d'un décret du Gouvernement, la disposition de tout contrat collectif conclu dans l'industrie de la construction et interdisant les grèves, les lock-out, les ralentissements de travail et le piquetage. Lorsqu'une disposition du décret interdit la grève, les employeurs et les employés en cause ne sont pas assujettis aux articles ayant trait à l'accréditation, ni à la négociation collective, ni à la conciliation