Sous-section 2.—Législation ouvrière provinciale.

Les premières lois ouvrières provinciales affectaient les rapports entre maîtres et serviteurs et couvraient aussi l'apprentissage. Toutes les provinces ont des lois donnant d'une manière générale une priorité aux salaires et avaient aussi des lois sur l'apprentissage. Au Manitoba et en Ontario ces lois ont été prorogées comme désuètes. La Loi de l'apprentissage de l'Ontario, 1928, est plus en conformité avec les conditions modernes industrielles et elle est basée sur la coopération des employeurs pour la formation des garçons de 16 ans et plus, sous des règlements provinciaux et avec inspection provinciale. Ce plan s'applique d'abord aux métiers de la construction mais d'autres métiers peuvent s'en prévaloir s'il existe à cet effet une requête d'au moins 25 employeurs.

Unions ouvrières et conflits.—Une loi de la Colombie Britannique déclare qu'une union ouvrière n'est pas responsable en loi pour tout acte délictueux relativement à une grève ou contre-grève à moins que l'Union par ses officiers n'ait autorisé cette action ou y ait participé. La persuasion sans intimidation, et la publication ou communication d'informations sur un conflit industriel, ne peuvent être prohibées par un acte des tribunaux ou servir de base à une réclamation en dommages. La Loi des syndicats professionnels de Québec, 1924, permet l'incorporation d'unions ouvrières comptant vingt membres ou plus dont les deux tiers sont des sujets britanniques, leur donnant le droit de posséder des immeubles, d'établir des bénéfices, d'acheter et vendre des provisions de ménage et des outils et de négocier des ententes avec d'autres organisations semblables et avec les employeurs.

Outre la législation antérieure sur les conflits industriels dans la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et la Colombie Britannique, qui était ineffective, le Québec et l'Ontario ont des lois spéciales pour le règlement de conflits. La loi des conflits industriels de Québec fournit des services médiateurs et un mécanisme de conciliation, et le bureau des chemins de fer et des municipalités de l'Ontario pourvoit à la médiation ou à l'arbitrage, ou à la mainmise par le bureau des chemins de fer ou des utilités publiques sous sa direction, en cas d'interruption de service due à un conflit industriel. La loi des grèves et contre-grèves municipales de Québec, de 1921, pourvoit à l'arbitrage obligatoire de conflits affectant 25 personnes ou plus travaillant dans les services municipaux de la police, du feu, de l'eau et des vidanges, avec défense de grève ou contre-grève pendant l'arbitrage.

La *Loi des Mines* couvre l'inspection en vue de protéger les travailleurs. L'Île du Prince-Édouard, dont la population est presque entièrement agricole, n'a aucune législation de fabriques ou de mines et la loi des mines du Nouveau-Brunswick n'affecte pas les conditions de travail. Les lois des mines de charbon de la Nouvelle-Écosse, de l'Alberta et de la Colombie Britannique édictent un minimum d'âge de 16 ans pour les travailleurs au-dessous du sol pour les deux premières provinces et 15 ans pour la Colombie Britannique. Dans les deux provinces de l'Ouest les employés travaillant à la surface doivent avoir plus de 14 ans mais en Nouvelle-Écosse ils doivent avoir plus de 16 ans. Ces trois provinces décrètent la journée de huit heures pour tous les employés au-dessous du sol et, dans la Colombie Britannique, ceux qui travaillent au-dessus du sol ont aussi la journée de huit heures. Les employés à la surface du sol dans les mines métalliques doivent avoir plus de 14 ans en Colombie Britannique et 16 ans en Alberta et Nouvelle-Écosse. Aucun minimum d'âge n'existe pour les travailleurs au-dessus du sol dans les mines de métaux de la Colombie Britannique. En Alberta ils doivent avoir 14 ans et en Nouvelle-Écosse 16 ans. Le minimum d'âge pour travailler au-dessous du sol dans les mines des autres provinces est : 15 ans en Québec, 18 ans en Ontario, 14 ans