

La loi du salaire minimum de la Saskatchewan fut modifiée en 1934 pour que la Commission du salaire minimum puisse, avec l'assentiment du Lieutenant-gouverneur en conseil, rendre la loi applicable aux employés masculins d'un magasin ou d'une manufacture quelconques visés par la loi.

En 1934, des lois ont été adoptées dans le Québec, le Nouveau-Brunswick et l'Ontario pour réglementer les conditions du travail dans les exploitations forestières. Au Nouveau-Brunswick la loi de la Commission des opérations forestières crée une commission avec pouvoir de fixer annuellement les salaires minima et, sur demande d'un patron et d'au moins cinq employés, d'étudier les différends quant aux salaires, à la pension, aux frais de magasins et aux conditions de vie dans les camps d'exploitation. Les recommandations de la commission, si elles ont l'assentiment du ministre, doivent être exécutées par les deux parties intéressées, l'inexécution constituant une contravention à la loi.

La loi de la Commission des opérations forestières du Québec crée une commission à laquelle tout détenteur de concession forestière doit, avant de commencer son exploitation, soumettre les détails relatifs aux salaires, heures de travail, conditions sanitaires, conditions d'embauchage, denrées alimentaires et leurs prix, logement, déduction de salaire pour soins médicaux et autres services, amendes imposées et tous autres renseignements jugés nécessaires. La commission est autorisée à faire des enquêtes et des inspections. Un état des salaires doit être affiché au camp et tout employé qui reçoit un salaire inférieur peut réclamer la différence devant une cour de justice.

D'après la loi ontarienne d'embauchage des bûcherons, un inspecteur peut être nommé pour faire enquête sur les conditions de travail et de vie dans les chantiers. Les exploitants sont tenus responsables des conditions, qu'ils aient ou non fait des contrats pour certains travaux.

La loi d'extension des ententes ouvrières collectives du Québec, 1934, confère au Lieutenant-gouverneur en conseil, sur recommandation du ministre du Travail, le pouvoir d'étendre les termes d'une entente collective conclue quant aux salaires et aux heures entre un ou plusieurs employeurs et un ou plusieurs syndicats ouvriers, de manière à lier tous les employeurs et employés du même métier ou d'une même industrie dans un territoire spécifié. Sur demande d'extension présentée par l'une des parties, le ministre doit en donner trente jours d'avis dans la Gazette officielle du Québec. S'il n'y a pas d'objection valide et s'il juge que l'entente a une grande importance pour l'établissement des conditions de travail dans l'industrie de la région intéressée, il peut présenter la demande d'extension à l'assentiment du Lieutenant-gouverneur en conseil. Une entente ainsi rendue obligatoire, régit tous les contrats de travail, mais si un contrat particulier est plus à l'avantage de l'employé il prendra effet à moins qu'il ne soit prohibé par l'entente collective. Le Lieutenant-gouverneur en conseil peut refuser d'appliquer les dispositions de la loi à une industrie quelconque susceptible, à son avis, d'être mise en désavantage par la concurrence de pays étrangers ou d'autres provinces. Rien dans la loi ne peut être considéré comme obligeant un employeur ou un employé de devenir ou non membre d'une association de son industrie ou de son métier.

La loi québécoise de compensation des ouvriers a été modifiée en 1933 en vue de prohiber le paiement d'une indemnité durant les sept premiers jours d'incapacité physique, à moins que cette incapacité ne se continue pendant au moins trois semaines. La moyenne minimum de paiement à une veuve ou à un veuf invalide ayant un ou plusieurs enfants a été réduite de \$12.50 à \$10 et la même réduction a été apportée à l'indemnité minimum pour incapacité totale. Les maladies dues