

Commission a le pouvoir d'en étendre la portée à d'autres parties de la province et aux employés de sexe masculin dans les établissements prévus par la loi. En octobre 1936, en vertu d'un ordre en conseil la loi fut étendue aux employés de sexe masculin dans les usines et manufactures des villes. La nouvelle loi pourvoit aussi à une inspection plus sévère des établissements et des registres de l'employeur.

En Colombie Britannique la loi du salaire minimum des hommes et celle du salaire minimum des femmes ont été modifiées de façon à autoriser la Commission des relations industrielles à réglementer les "conditions du travail et de l'emploiement" telles que définies par la loi.

Un amendement apporté à la loi du salaire minimum de l'Ontario stipule qu'à moins d'autorisation contraire de la Commission les salaires doivent être payés au complet en espèces ou par chèques au pair, à l'endroit où le travail est exécuté par l'employé. Toute entente entre employeur et employé pour se dispenser de toute disposition de la loi ou pour le remboursement d'une partie des salaires payés devient invalide et la conclusion d'une telle entente constitue une infraction à la loi de la part de l'employeur. La Commission peut agir comme médiatrice dans la règlement d'une réclamation de salaire, et si l'employeur ne se conforme pas au règlement, la Commission peut obtenir un mandat de paiement d'un magistrat.

La loi des salaires équitables du Nouveau-Brunswick pourvoit à la nomination d'un officier du salaire équitable chargé d'entendre les réclamations, faire enquête sur les salaires, les heures et conditions de travail dans tout métier, industrie ou maison d'affaires, et là où ils sont jugés insuffisants ou injustes, convoquer une conférence des représentants des patrons et des employés dans tel métier sous la présidence d'une tierce personne indépendante nommée par le ministre afin d'en arriver à une entente volontaire. Rapport de la conférence doit être fait au ministre qui peut le soumettre ensuite à la Commission des Utilités Publiques.

Indépendamment d'une enquête ou d'une conférence, la Commission peut établir une échelle de salaires raisonnables et les heures maxima du travail pour lesquelles ces salaires doivent être payés et fixer aussi les taux pour le travail supplémentaire. Différentes ordonnances peuvent être faites pour différents établissements d'un même métier, des taux spéciaux peuvent être établis pour le travail à temps partiel ou pour les employés désavantagés ou les apprentis.

La première législation ouvrière en Ontario eut pour but d'assurer des "salaires équitables" dans les travaux publics. La loi des heures et des salaires dans les contrats provinciaux est à peu près semblable à la loi fédérale sur les justes salaires et les heures de travail de 1935. Les personnes employées à des travaux de construction entrepris pour le contrat par le gouvernement provincial et occupées à des travaux auxquels la province coopère financièrement doivent toucher des "salaires équitables, avoir la journée de huit heures et la semaine de quarante-quatre" Ces conditions ne s'appliquent pas à l'achat de matériaux ou d'outillage devant servir aux travaux projetés en vertu d'un contrat de vente et d'achat. La loi peut être considérée comme étant sujette à la loi de l'étalement industriel, à la loi des salaires minima et à la loi des salaires pour travaux publics et autres.

La loi de l'étalement industriel de la Nouvelle-Ecosse est semblable à la loi de l'étalement industriel de l'Ontario, 1935, mais ne s'applique qu'à la construction privée à Halifax et à Dartmouth. Elle permet au ministre du Travail, sur demande des patrons et des employés, de les convoquer en conférence dans le but de leur aider à en venir à une entente au sujet des salaires et des heures de travail. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut rendre une telle entente obligatoire pour toutes les personnes engagées dans l'industrie si, de l'avis du ministre du Travail,