

gain estimatif d'un ouvrier ayant eu le même emploi durant les trois années qui ont précédé la blessure ou la somme de \$2,500, soit le plus élevé des deux, mais elle ne doit jamais excéder \$3,000.

La *loi d'indemnisation des travailleurs aveugles*, comme d'autres lois analogues de l'Ontario, du Québec et de la Nouvelle-Ecosse, autorise le gouvernement provincial à rembourser la Commission des accidents du travail, ou le patron s'il est responsable, de toute indemnité excédant \$50 payée à un travailleur aveugle, pourvu que son emploi soit approuvé par l'Institut national canadien des aveugles ou un autre organisme désigné à cette fin.

Les modifications à la *loi du salaire minimum* comprennent une révision de l'article concernant les ordonnances de la Commission. Ces ordonnances peuvent définir les catégories d'emploi; subordonnement à la loi des fabriques, déterminer le nombre d'heures qui devront constituer la semaine normale de travail des ouvriers dans toute catégorie d'emploi; fixer le salaire minimum pour la semaine normale, le surtemps et le temps partiel et la période de chaque jour à laquelle les heures de travail doivent se limiter; fixer l'âge minimum d'embauchage. Quand un patron convaincu de payer moins que le salaire minimum est enjoint de verser la différence, il doit le faire au sous-ministre du Travail pour l'employé au lieu de payer directement à ce dernier.

La *loi sur la saisie des salaires pour dettes* a été modifiée en vue d'exclure les personnes employées à l'heure des dispositions de l'article permettant que le gouvernement provincial soit soumis à la saisie-arrêt de l'argent dû à un membre du service public ou s'accumulant en sa faveur ou à toute autre personne employée temporairement en vertu de la loi sur le service public. Le montant du salaire ou du traitement exempt de la saisie a été augmenté de \$75 à \$100 pour les personnes mariées ou celles qui ont des personnes à charge, et de \$40 à \$60 pour celles qui n'en ont pas ainsi que pour les personnes contre lesquelles l'ordre de tiers-saisie a été émis en vertu d'un jugement ou ordre de pension alimentaire ou un jugement fondé sur un accord de séparation.

Les travailleurs employés dans des cas imprévus nécessitant une attention immédiate sont maintenant exemptés de la *loi fixant un jour de repos sur sept*, et l'exemption auparavant accordée à toute catégorie d'employés d'hôtel et de restaurant, quand il n'y en avait que deux de cette catégorie, a été révoquée.

Alberta.—Les modifications à la *loi de conciliation et d'arbitrage industriels* permettent de soumettre à l'arbitrage les désaccords au sujet du représentant-négociateur, prolongent de 14 à 21 jours le temps accordé au Conseil des relations industrielles pour faire rapport sur un conflit, et stipulent qu'un vote doit être pris sur les questions des relations entre patrons et employés. Le freinage ou tout autre mouvement pour restreindre la production sont interdits, mais cette disposition ne doit pas restreindre le droit légitime d'un syndicat ouvrier à déclarer la grève.

La *loi des heures de travail* a été modifiée pour limiter les heures de la main-d'œuvre masculine à 8 par jour et à 48 par semaine au lieu de 9 et de 54 et pour en exclure, comme inutile, la définition du "surtemps" qui se trouve maintenant dans les *lois du salaire minimum de la main-d'œuvre masculine et féminine* et qui désigne les heures de travail en sus de neuf heures par jour ou de toutes heures plus courtes prescrites en vertu de la loi des heures de travail, ou les heures de travail en sus de 48 heures par semaine ou de toutes heures plus courtes prescrites en vertu de la loi des heures de travail. Une action intentée en vertu des lois du salaire minimum de la main d'œuvre masculine et féminine par un employé qui a reçu moins que le salaire minimum pour recouvrer la différence doit l'être dans les douze mois après que la cause de l'action s'est présentée.