

annonces ou les demandes de renseignements, orales ou écrites, en vue d'obtenir un emploi sont interdits. Les employeurs ayant moins de cinq personnes à leur service, les organisations religieuses, philanthropiques, d'enseignement, fraternelles ou sociales à but non lucratif et les domestiques de maisons privées ne sont pas soumis à la loi. Les personnes qui se croient victimes de distinctions doivent formuler leurs plaintes par écrit. On recourra d'abord à la conciliation et ensuite, si nécessaire, à la poursuite judiciaire, qui pourra entraîner des amendes n'excédant pas \$50, dans le cas d'un particulier et n'excédant pas \$100 dans celui d'une société, d'un syndicat ouvrier ou d'une agence de placement. La loi est appliquée par la Division des pratiques loyales en matière d'emploi du ministère du Travail.

La loi de 1951 du juste salaire aux travailleuses interdit à un patron de faire des distinctions entre le travailleur et la travailleuse en payant à celle-ci un salaire inférieur à celui d'un travailleur employé au même travail dans le même établissement. La procédure en matière de plaintes au sujet des distinctions est la même que celle à laquelle pourvoit la loi des pratiques loyales en matière d'emploi. Ceux qui contreviennent à la loi sont passibles d'amendes n'excédant pas \$100. La loi, la première à être votée au Canada, en matière de salaire égal, est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1952.

La loi de l'indemnisation des accidentés du travail a été modifiée de façon à porter de \$3,000 à \$4,000 le gain annuel maximum d'après lequel on calcule l'indemnité. La somme globale payable à la veuve d'un ouvrier décédé est portée de \$100 à \$200 et la somme accordée pour frais funéraires, de \$125 à \$200. La période d'attente est réduite de sept à cinq jours.

Une nouvelle loi sur les chaudières et récipients sous pression codifie et modifie l'ancienne loi sur les chaudières à vapeur, qui régissait l'inspection des chaudières durant les travaux de construction, de modification et de réparation et l'article de la loi sur les fabriques, ateliers et immeubles de bureaux, qui prévoit l'inspection des chaudières et récipients sous pression dans les fabriques, ateliers, restaurants et autres immeubles.

Manitoba.—La Loi de 1949 sur les heures et conditions de travail a été modifiée. Des dispositions y ont été ajoutées concernant le travail des jours fériés, l'avis de cessation d'emploi et le jour de repos hebdomadaire. Il faudra dorénavant rémunérer au taux normal majoré de moitié tout travail effectué l'un des sept jours de fêtes légales spécifiés dans toutes les industries et occupations excepté l'agriculture ou accorder des congés compensatoires. La cessation d'emploi sans avis est interdite là où la période d'emploi n'est pas fixée. Patron et employé doivent donner avis de l'intention de mettre fin à l'emploi. Là où les salaires sont payés une fois par mois ou plus souvent, la période d'avis exigée doit correspondre à la longueur de la période de paie de l'employé. La loi d'un jour de repos sur sept a été révoquée et les dispositions relatives au jour de repos hebdomadaire dans certaines industries ont été incorporées à la loi des heures et conditions de travail.

En vertu de la loi de 1951 sur le Jour du Souvenir, le 11 novembre devient jour férié où le travail n'est autorisé que dans certaines industries et certains services essentiels ou qu'avec une permission du ministre du Travail.

Des modifications à la loi d'indemnisation des accidentés du travail réduisent la période d'attente de quatorze à sept jours, relèvent de \$2,500 à \$3,000 le gain annuel sur lequel se fonde l'indemnité, portent de \$12.50 à \$15 l'indemnité hebdomadaire en cas d'invalidité totale temporaire et étendent la loi aux brigades municipales de pompiers volontaires.