

Colombie-Britannique.—La loi de 1951 sur les justes salaires et les conditions d'emploi centralise la politique des justes salaires dans les contrats d'entreprises publiques sous la juridiction du ministre du Travail. Elle exige que toutes les personnes employées à l'exécution d'un contrat adjudgé par le gouvernement provincial pour tout travail public ou pour des travaux subventionnés par la province reçoivent de "justes salaires", en d'autres termes, les salaires généralement pratiqués dans la région pour ce genre de travail et qu'elles ne travaillent pas plus de huit heures par jour et 44 heures par semaine, sauf là où, subordonnement à la loi des heures de travail, il existe des ententes pour les cas d'urgence ou autres. Si un entrepreneur ne paie pas de justes salaires, l'employé peut se plaindre directement au ministre chargé de l'exécution du contrat et la réclamation peut être honorée avec les fonds de la Couronne affectés à l'exécution du contrat.

La loi des fabriques a été modifiée et la nomenclature des genres de fabriques visés par la loi a été abrogée. Une définition plus large du terme "fabrique" embrasse tous les genres de fabriques, de même que les chantiers maritimes, les buanderies et les annonceurs. De nouveaux articles ont été ajoutés qui régissent la ventilation des fabriques où il y a des gaz et poussières délétères. Six genres d'établissements ne sont pas tenus d'obtenir de permis de l'inspecteur pour demeurer en activité les jours fériés publics fixés par la loi.

Des modifications à la loi de l'apprentissage pourvoient à l'inspection des établissements qui emploient des apprentis et admet à l'apprentissage les adultes de plus de 21 ans, de même que les mineurs de plus de 15 ans.

La loi modifiée sur les vacances annuelles ne s'applique pas lorsque des vacances annuelles avec salaire sont accordées en vertu d'une entente collective signée par un représentant autorisé et que les dispositions relatives aux vacances ont été approuvées par le ministre du Travail.

Une loi a été adoptée qui autorise une commission de la législature à faire enquête sur la loi sur la conciliation et l'arbitrage industriel et son application.

Réglementation des salaires et des heures de travail.—La réglementation des salaires et des heures de travail dans l'entreprise privée au Canada relève des provinces, chacune d'elles, sauf dans l'Île-du-Prince-Édouard, ayant sa législation en la matière.

En Nouvelle-Écosse, la loi du salaire minimum ne s'étend qu'aux femmes, tandis qu'en Ontario, bien qu'elle s'applique aux deux sexes, les ordonnances ne visent que les femmes. Au Manitoba, au Nouveau-Brunswick et en Alberta, des ordonnances distinctes visent les hommes et les femmes, mais en Alberta certaines ordonnances s'appliquent aux deux sexes. Au Québec et en Saskatchewan, les ordonnances s'appliquent aux deux sexes. A Terre-Neuve, la loi de 1950 sur le salaire minimum s'applique aux travailleurs des deux sexes et est semblable à celles des autres provinces. Au Québec, en vertu de la loi des conventions collectives, les dispositions concernant les heures de travail et les salaires, de même que l'apprentissage, les allocations familiales et les congés payés, établies par une convention collective conclue volontairement par les employeurs et les syndicats ouvriers ou des groupes d'employés, peuvent, à la suite d'un décret, lier tous les patrons et les employés de l'industrie dans le district visé par la convention, pourvu que les parties soient suffisamment représentatives de l'industrie.

Le 31 mars 1950, 99 conventions s'étendaient à toute la province ou à une certaine région. Ces conventions visaient 192,228 travailleurs et 20,711 employeurs.