

La loi interdit: toute discrimination de la part de l'employeur; toute discrimination en matière d'appartenance syndicale ou d'emploi de la part des syndicats; le recours, par des employeurs, à toute agence de placement pratiquant la discrimination, de même qu'aux annonces ou demandes de renseignements exprimant directement ou indirectement une restriction, spécification ou préférence concernant la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale.

### Sous-section 2.—Législation provinciale

La législation ouvrière au Canada relève en grande partie des provinces car elle régit ordinairement le contrat de service entre employeur et employé ou le contrat entre les membres d'un syndicat ouvrier, qui constitue le fondement du syndicat, ou réglemente les conditions aux lieux particuliers de travail. Le droit de passer contrat est un droit civil et l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, qui répartit les pouvoirs législatifs entre le Parlement canadien et les assemblées législatives provinciales, confère aux provinces le droit de promulguer des lois relatives aux "droits civils" et, sauf quelques exceptions, aux "travaux et ouvrages d'une nature locale".

Dans chaque province, l'application des lois ouvrières relève d'un ministère du Travail (en Alberta, ministère de l'Industrie et du Travail). Les ministères des Mines appliquent des lois qui protègent les mineurs.

La législation relative aux fabriques et aux ateliers dans plusieurs provinces interdisent le travail des enfants, fixent les heures de travail des femmes et jeunes gens et pourvoient à la sécurité et à l'hygiène. La plupart des provinces ont adopté des lois qui régissent les salaires minimums et les heures maximums de travail, garantissent la liberté d'association et encouragent les conventions collectives, pourvoient au règlement des différends industriels, et visent l'apprentissage et l'immatriculation de certaines catégories de travailleurs. Les lois des normes industrielles de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario et de la Saskatchewan, la loi du travail de l'Alberta et la loi des justes salaires du Manitoba permettent de rendre obligatoires, dans toute l'industrie concernée, les salaires et heures de travail convenus entre les représentants des patrons et des employés. La loi de la convention collective du Québec permet de rendre obligatoires à toute l'industrie les conventions collectives passées entre les patrons et les syndicats ouvriers. Les lois sur les accidents du travail sont appliquées par une commission nommée par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Voici la législation ouvrière adoptée par les provinces en 1955:

**Terre-Neuve.**—Par suite de la rareté des mécaniciens de machine fixe qualifiés, la loi sur les chaudières et réservoirs sous pression a été modifiée pour permettre aux personnes qui reçoivent une formation approuvée par la Commission d'apprentissage de faire fonction de mécaniciens travaillant par poste.

Une modification de la *loi sur l'apprentissage* permet à l'apprenti de se lier par contrat avec un syndicat ouvrier, une association d'employeurs ou un employeur particulier.

**Île-du-Prince-Édouard.**—La *loi sur les accidents du travail* a été modifiée afin d'augmenter le montant alloué pour les frais funéraires de \$150. à \$200 et l'allocation aux enfants de moins de 16 ans, de \$12.50 à \$15 par semaine.

Il a été pourvu à l'établissement d'un ministère du Travail et un ministre du Travail a été nommé.

**Nouvelle-Écosse.**—Une *loi sur les justes méthodes d'emploi*, en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1956, a été passée qui interdit la discrimination de la part des employeurs à l'égard de leurs employés et de la part des syndicats ouvriers à l'égard de leurs membres pour des raisons de race, d'origine nationale, de couleur ou de religion. Les formules de demande d'emploi,