

frigorifique ou à gaz comprimé sous une pression de 15 livres ou plus au pouce carré doit être confiée à un mécanicien détenant un brevet de compétence en vertu de la *loi sur les mécaniciens et chauffeurs de machines fixes*.

**Saskatchewan.**—La *loi sur la réparation des accidents du travail (caisse-accidents)* a été révisée en 1956 en vue de majorer de \$4,000 à \$5,000 le montant maximum des gains annuels sur lesquels les indemnités sont calculées. La somme globale immédiatement payable à la veuve à la mort d'un travailleur est majorée de \$100 à \$250. Une modification apportée en 1957 porte de \$25 à \$35 par mois l'allocation de l'enfant qui demeure avec son père ou sa mère, et de \$35 à \$45 celle qui est payable à l'orphelin.

La *loi de 1956 sur les justes méthodes d'emploi* remplace les dispositions de la *loi sur les droits de l'homme* interdisant les distinctions injustes en matière d'emploi et d'affiliation aux syndicats ouvriers pour raisons de race, de religion, de couleur ou d'origine ethnique ou de nationalité. Il est interdit à tout patron de se servir d'une agence de placement qui établit des distinctions injustes pour ces motifs. Les mesures administratives et d'exécution sont les mêmes que celles couramment prévues dans les autres provinces.

Des modifications en 1956 à la *loi du salaire minimum* ajoutent aux pouvoirs de la Commission du salaire minimum de fixer les salaires minimums et certaines autres conditions de travail. Une modification de 1957 porte que lorsqu'elle recommande le salaire minimum à fixer, la Commission peut tenir compte du montant qu'elle estime juste et raisonnable, prenant en considération les salaires généralement régnants dans la catégorie d'emploi concernée, et le montant qu'elle juge suffisant pour pourvoir au coût de la vie nécessaire aux travailleurs concernés.

La nouvelle *loi sur le recouvrement des salaires*, adoptée en 1957, fournit le moyen de recouvrer le salaire qui est dû en portant plainte devant un juge de paix ou un magistrat de police. Elle autorise les inspecteurs du ministère du Travail à percevoir les salaires dus aux travailleurs. Le montant maximum des salaires qu'un magistrat peut ordonner à un employeur de payer est porté de \$400 à \$500.

La modification apportée en 1957 à la *loi sur l'apprentissage et la compétence professionnelle* stipule que tout employeur dans un métier désigné doit tenir un registre des travailleurs à son service. Elle établit également les pouvoirs d'inspection.

Un nouvel article ajouté en 1957 à la *loi des vacances annuelles* prévoit que, pour les fins de la loi, lorsqu'une entreprise est vendue, louée, transférée ou cédée d'autre manière, le service des travailleurs concernés sera considéré comme étant continu et ininterrompu.

**Alberta.**—Les modifications apportées en 1956 à la *loi sur la réparation des accidents du travail* contiennent les recommandations d'un comité législatif spécial établi en 1955 aux fins d'enquêter sur l'application de la loi. L'indemnité mensuelle payable à la veuve est portée de \$50 à \$60. La somme qui est payée à la veuve lors du décès de son mari est relevée de \$100 à \$150. Le paiement mensuel dans le cas des enfants à charge est augmenté de \$25 à \$30. Les taux des pensions payables à la veuve et aux enfants sont haussés dans tous les cas. L'enfant qui est âgé de plus de 16 ans lors du décès de son père peut maintenant toucher une indemnité qui lui permette de poursuivre ses études jusqu'à l'âge de 18 ans. Dans le cas d'invalidité, les gains maximums annuels sur lesquels l'indemnité est calculée sont portés de \$3,000 à \$4,000.

Des modifications apportées en 1956 à la *loi sur la police* prévoient la nomination d'un conciliateur dans le cas de conflits concernant la rémunération et les conditions de travail des membres de la sûreté municipale, avant que le différend ne passe à l'arbitrage.

La *loi du travail d'Alberta*, qui vise les heures de travail, les salaires minimums, les congés payés, les normes industrielles et les relations ouvrières, a été grandement modifiée en 1957. En vertu de la nouvelle Partie VI, il est interdit à l'employeur de rémunérer une travailleuse à un taux moindre que celui accordé à un travailleur pour un travail identique ou sensiblement identique. Un écart dans le taux de rémunération motivé par un