

facteur autre que le sexe est cependant permis. L'employeur et les travailleurs liés par une convention collective en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1957 sont exempts de l'application de la loi pendant la durée de la convention ou pendant un an, soit la plus courte de ces deux périodes. Les dispositions de la loi concernant l'égalité du salaire relèvent du Conseil des relations industrielles.

Les dispositions visant le repos hebdomadaire ont été modifiées pour garantir au travailleur une journée de repos "immédiatement après chaque période ne dépassant pas six jours consécutifs de travail". L'ancien texte exigeait qu'un employeur accorde une journée de repos "dans chaque période de sept jours consécutifs", permettant ainsi à l'employeur d'accorder au travailleur le premier jour d'une semaine et le dernier de la semaine suivante.

Le patron qui a onze travailleurs ou plus à son service est tenu de remettre à chacun d'eux un état pour chaque période de paie indiquant les heures fournies, le salaire au taux de travail supplémentaire, tout supplément ou allocation de subsistance et les déductions. Celui qui emploie moins de onze travailleurs doit fournir cet état sur demande. En vertu des anciennes dispositions, l'employeur n'était tenu de fournir l'état concernant les salaires que sur demande seulement.

**Colombie-Britannique.**—La nouvelle *loi des vacances annuelles* adoptée en 1956, et proclamée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1957, prévoit deux semaines de vacances annuelles au lieu d'une semaine, et porte le taux de rémunération de vacances de 2 à 4 p. 100 des gains annuels.

Une nouvelle *loi sur les justes méthodes d'emploi* adoptée en 1956 interdit à tout employeur de refuser d'employer ou de congédier une personne à cause de sa race, sa religion, sa couleur, sa nationalité, son ascendance ou son lieu d'origine. Nul syndicat ouvrier, de même, ne doit exclure une personne du statut de membre ou expulser ou suspendre un membre pour l'une quelconque de ces raisons. Sont également interdits les vocables exprimant la distinction dans les formules de demande d'emploi, les annonces ou les enquêtes écrites ou orales en vue des emplois en perspective. La loi ne s'applique pas aux employeurs comptant moins de cinq travailleurs, ni aux domestiques dans le service privé. Sont également exclues les organisations fraternelles, religieuses ou sociales ou de charité, de philanthropie et d'éducation exploitées dans un but non lucratif. Les institutions relevant de la loi sur les écoles publiques sont visées.

Une nouvelle *loi sur la réparation des accidents aux travailleurs aveugles*, adoptée en 1957, prévoit une protection particulière pour les employeurs de travailleurs aveugles. En vertu de la loi, lorsque l'indemnité globale au travailleur aveugle excède \$50, la Commission de réparation des accidents du travail sera remboursée du montant en sus de \$50 sur le fonds du revenu consolidé.

**Réglementation des salaires et heures de travail en vertu des lois sur les normes industrielles et de la loi de la convention collective du Québec.**—Les lois sur les normes industrielles de Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, d'Ontario et de Saskatchewan, de même que la loi du travail d'Alberta, portent que les heures et les salaires convenus à une conférence de représentants des patrons et des employés convoquée par le ministre du Travail ou son délégué peuvent, par décret du conseil, devenir obligatoires pour l'industrie dans la région désignée. La loi de la Nouvelle-Écosse ne s'applique qu'à la construction à Halifax, Dartmouth et Sydney.

En *Nouvelle-Écosse*, 13 échelles (dont 12 renouvelées) de salaires et d'heures de travail pour des métiers particuliers du bâtiment étaient en vigueur au cours de l'année qui s'est terminée le 31 mars 1956.