

La loi sur l'égalité de salaire pour les femmes.—Cette loi, qui est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1956, s'applique aux emplois dans les ouvrages, entreprises ou affaires qui sont de la compétence législative du gouvernement fédéral. Sa disposition principale interdit à l'employeur d'engager une employée pour du travail à un taux de rémunération moindre que celui auquel un employé est engagé par cet employeur pour un travail identique ou sensiblement identique.

La loi sur les vacances annuelles.—La loi, passée en 1958, a été proclamée le 1^{er} octobre 1958. Elle prévoit une semaine de vacances payées la première année d'emploi et deux semaines les années subséquentes. Le taux de la rémunération durant les vacances est 2 p. 100 du salaire, défini par la loi, pour le congé d'une semaine et 4 p. 100 pour le congé de deux semaines.

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, 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 de 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 qui s'occupent des mines sont chargés de l'application des lois pour la protection des mineurs.

La législation relative aux fabriques et aux ateliers dans plusieurs provinces interdit le travail des enfants, fixe les heures de travail des femmes et jeunes gens et pourvoit 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'octroi de brevet à 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. L'application de la loi sur la réparation des accidents du travail est confiée dans chaque province à une commission nommée par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Voici la législation ouvrière adoptée par les provinces en 1958:

Terre-Neuve.—Une modification apportée à la *loi sur les accidents du travail* autorise la Commission des accidents du travail à dépenser jusqu'à \$25,000 par année pour la formation générale ou professionnelle des travailleurs frappés d'invalidités.

Île-du-Prince-Édouard.—La *loi sur les syndicats ouvriers* a été modifiée afin d'établir une procédure par laquelle l'agent négociateur ou l'employeur peut, au moyen d'un avis, exiger que l'autre partie négocie une convention collective, après accréditation d'un syndicat. L'employeur et l'agent négociateur accrédité doivent se rencontrer dans les 15 jours qui suivent l'envoi de l'avis ou à une date fixée d'un commun accord par les deux parties, afin d'entamer les négociations et de faire tout en leur pouvoir pour en arriver à une entente. Pour la première fois, la loi autorise aussi le ministre du Travail à charger, de son propre chef ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, un agent conciliateur d'aider les parties à conclure une entente.

Une modification apportée à la *loi sur les accidents du travail* porte de \$2,700 à \$3,000 le maximum des gains annuels sur lequel est fondé le paiement de l'indemnité. Le maximum mensuel payable à la veuve et aux enfants est maintenant de \$170 au lieu de \$130 et la loi autorise aussi le paiement de l'indemnité à six enfants au maximum.