

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 ouvrière provinciale

En vertu de l'autorité conférée par l'Acte de l'Amérique du Nord britannique aux législatures provinciales, leur permettant de promulguer des lois relatives aux travaux et ouvrages d'un caractère local et relatives à la propriété et aux droits civils, il existe dans les provinces une législation ouvrière imposante régissant les relations entre employeurs, travailleurs et syndicats ouvriers représentant ces derniers, les conditions de travail, les qualités requises des ouvriers de métiers, la réparation des accidents du travail et d'autres questions. Dans chaque province, l'application des lois ouvrières relève d'un ministère du Travail. Les ministères qui s'occupent des mines sont chargés de l'application des lois qui protègent les mineurs. 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.

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 la santé des travailleurs des entreprises industrielles et commerciales. Toutes les provinces ont adopté des lois régissant les salaires minimums et la plupart ont des lois qui limitent les heures de travail, du moins dans certaines catégories d'emploi. Les lois des normes industrielles de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario, du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta permettent d'imposer comme normes minimums, dans toute l'industrie concernée, les salaires et heures de travail acceptés par les représentants des patrons et des travailleurs. La loi de la convention collective de Québec permet de rendre obligatoire à toute l'industrie certaines dispositions de conventions collectives conclues entre patrons et syndicats ouvriers.

Dans toutes les provinces il existe des lois qui protègent la liberté d'association, encouragent les négociations collectives et aident au règlement des différends industriels. Neuf provinces ont adopté des lois relatives à l'apprentissage et toutes ont des lois autorisant l'octroi de cartes de compétence à certaines catégories de travailleurs. Dans sept provinces il existe une loi sur l'égalité de salaire et dans six une loi sur les justes méthodes d'emploi interdisant les distinctions injustes dans l'embauchage et dans les conditions de travail ainsi que dans l'admission dans les rangs des syndicats pour des raisons de race, de couleur, de religion ou d'origine nationale. Toutes les provinces ont des lois sur la réparation des accidents du travail.

Voici la législation ouvrière adoptée par les provinces en 1959.

Terre-Neuve.—*La loi modifiée sur les relations ouvrières* autorise le lieutenant-gouverneur en conseil à dissoudre tout syndicat ouvrier de la province, qui constitue une branche, une unité locale ou une filiale d'un syndicat ouvrier ou d'un réseau de syndicats ouvriers en dehors de la province, si le lieutenant-gouverneur en conseil est d'avis qu'un bon nombre des dirigeants, agents ou représentants d'un tel syndicat situé en dehors de Terre-Neuve ont été reconnus coupables d'un crime odieux quelconque, et que certains d'entre eux ou tous conservent leurs postes au sein de l'organisation syndicale. En cas