

été passée en 1942 et modifiée en 1946 et son application a été élargie en 1954. Le ministère du Travail administre la loi par l'entremise du Service national de placement (voir p. 804).

La loi sur les justes méthodes d'emploi.—Cette loi, promulguée le 1^{er} juillet 1953, interdit toute distinction injuste en matière d'emploi, fondée sur la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale. La loi ne s'applique qu'aux industries qui relèvent du gouvernement fédéral, c'est-à-dire visées par la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail (pp. 759-760). La loi interdit toute discrimination de la part de l'employeur, toute discrimination concernant l'appartenance syndicale ou l'embauche de la part des syndicats, le recours par les employeurs à toute agence de placement pratiquant la discrimination de même qu'aux annonces ou demandes de renseignements formulant directement ou indirectement une restriction, spécification ou préférence à l'égard de la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale.

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, votée en janvier 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

Du fait que l'Acte de l'Amérique du Nord britannique autorise les législatures provinciales à édicter des lois visant les travaux et ouvrages d'un caractère local ainsi que la propriété et les droits civils, il existe dans les provinces de nombreuses lois ouvrières sur 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.

Dans plusieurs provinces la législation relative aux fabriques et aux ateliers 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 dans des régions déterminées. La loi de la convention collective de Québec permet de rendre obligatoires à toute l'industrie certaines dispositions de conventions collectives conclues entre patrons et syndicats ouvriers partout dans la province ou dans une région définie.