

elles établissent des organismes (conseils des relations ouvrières) pour accréditer un syndicat agent négociateur unique d'un groupe déterminé d'employés et rendent obligatoire la négociation collective entre un employeur et le syndicat accrédité qui représente ses employés. Sauf en Saskatchewan, elles prévoient la conciliation obligatoire, c'est-à-dire que les parties doivent se soumettre aux procédures de conciliation établies dans la loi avant qu'une grève ou un lock-out ne puisse être déclaré légalement. Les lois prévoient la conciliation en deux étapes: l'intervention d'un conciliateur à la première étape d'un différend puis, à défaut de règlement, l'établissement d'une commission de conciliation. Les lois prévoient aussi le règlement obligatoire de tout différend découlant d'une convention collective et interdisent la grève pendant qu'une convention est en vigueur. Elles prévoient toutes des sanctions pour pratique déloyale en matière d'emploi. Dans quelques provinces, certaines classes d'employés qui travaillent aux services essentiels, tels que les policiers et les pompiers, n'ont pas le droit de faire la grève et, au lieu du droit de grève, ont le droit de recourir à l'arbitrage en vue d'une décision définitive et obligatoire.

Six provinces ont adopté des lois sur les justes méthodes d'emploi interdisant les distinctions injustes en matières d'embauchage, de conditions d'emploi et d'affiliation syndicale, pour des motifs de race, de couleur, de religion ou d'origine nationale. Dans les mêmes provinces, des lois prévoient que les endroits où le public est ordinairement admis doivent être ouverts à tous sans considération de race, de couleur, de religion ou d'origine nationale. Huit provinces ont des lois sur l'égalité de salaire lesquelles interdisent les différences de taux de salaire fondées uniquement sur le sexe. En Ontario et en Nouvelle-Écosse, les lois sur les justes conditions d'emploi et de travail et le salaire égal ont été réunies en un statut unique (le Code de l'Ontario sur les droits de l'homme et la loi de la Nouvelle-Écosse sur les droits de l'homme).

Des lois sur la réparation des accidents du travail sont en vigueur dans toutes les provinces; elles prévoient un régime de responsabilité collective de la part des employeurs pour les accidents qui arrivent à leurs employés au cours de leur travail. Les lois sur la réparation des accidents sont expliquées plus en détail aux pp. 789-790.

**Modifications en 1963.**—En 1963, certains changements importants ont été apportés aux lois provinciales du travail.

La législature de Terre-Neuve a passé une loi des normes industrielles comparable à la législation en vigueur dans cinq autres provinces. Terre-Neuve a aussi approuvé une loi régissant les heures du travail qui s'applique spécialement aux travailleurs d'usine à travers la province. Cette loi restreint les heures de travail à huit par jour et 40 par semaine, en sus de quoi les taux courants sont calculés à temps et demi; elle stipule en faveur d'un repos hebdomadaire et, compte tenu de certaines exceptions, exige que les ateliers demeurent fermés pendant certains congés publics.

La loi du salaire minimum de l'Ontario a été modifiée afin de prévoir que les pourboires n'entrent pas dans le calcul du salaire aux termes de la loi; la modification autorise la Commission de l'Industrie et du Travail à établir des salaires minimums horaires plutôt qu'hebdomadaires. Sous le nouveau régime, des taux horaires minimums ont été fixés pour les salaires des travailleurs des deux sexes. Les taux déterminés pour les travailleurs masculins ont été les premiers établis pour les hommes dans la province. Par suite d'un amendement à la loi sur les salaires de l'Ontario, les employeurs sont maintenant tenus de remettre un état des gains à leurs employés à chaque jour de paie régulier.

En Île-du-Prince-Édouard, une nouvelle loi des apprentis et des métiers est entrée en vigueur, visant l'établissement d'un système ordonné de formation des apprentis et la qualification volontaire des personnes de métier. La loi d'apprentissage et de qualification des métiers de la Colombie-Britannique a été remaniée en vue de rendre obligatoire la certification des métiers. En Ontario, une modification de la loi sur les apprentis a supprimé la limite d'âge de 21 ans pour les personnes désireuses de s'inscrire comme apprentis dans l'un ou l'autre des métiers tombant sous le coup de la loi.