

gouvernement fédéral, c'est-à-dire visées par la loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends de travail (p. 784). 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 que l'utilisation des 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.

Le Code canadien du travail (Normes).—Cette loi a reçu la sanction royale le 18 mars 1965 lorsque les dispositions de la Partie V (administration et divers) sont entrées en vigueur. Les Parties I à IV de la loi, mises en vigueur le 1^{er} juillet 1965, fixent des normes minimums pour les heures du travail, les salaires, les vacances annuelles et les congés généraux dans les industries qui relèvent de l'autorité fédérale. L'article 23 de la Partie III du Code abroge la loi sur les vacances annuelles, en vigueur depuis octobre 1958.

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 les propriétés et les droits civils dans les provinces, le pouvoir d'adopter des lois ouvrières est surtout une prérogative des provinces. Étant donné qu'elle pose des conditions au droit qu'ont les patrons et les ouvriers de conclure des contrats de travail, la législation ouvrière, règle générale, se rapporte aux droits des citoyens. En vertu de cette autorité, les provinces ont adopté un grand nombre de lois influant sur les relations d'emploi, par exemple dans les domaines de la durée du travail, des salaires minimums, du milieu de travail, de l'apprentissage et de la formation, du paiement et de la perception des salaires, des relations ouvrières-patronales, de la réparation des accidents, etc. 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.

Afin d'assurer un niveau de vie convenable aux travailleurs, toutes les provinces ont adopté des lois sur le salaire minimum. Ces lois confèrent à des commissions du salaire minimum le pouvoir d'établir les salaires minimums à verser aux travailleurs. Cinq provinces ont des lois sur les heures de travail en général, qui limitent les heures de travail par jour et par semaine ou qui exigent le paiement de salaire supplémentaire dans les cas où le travail se poursuit au-delà des heures fixées par jour et par semaine.

Les heures de travail sont limitées aussi et des salaires minimums sont établis pour certains genres d'emploi, par les lois sur les normes industrielles en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, en Ontario, en Saskatchewan et en Alberta, par la loi sur les salaires dans l'industrie du bâtiment (*Construction Industry Wages Act*) au Manitoba et par la loi sur la convention collective, au Québec. (Voir page 792.)

Huit provinces ont adopté des lois sur les vacances annuelles (voir pp. 789-790) et la plupart des provinces ont une loi qui établit l'âge minimum d'emploi des jeunes