

Ontario, comme en Nouvelle-Écosse, les lois sur les justes méthodes d'emploi, l'égalité de salaire, et les justes pratiques en matière de logement ont été réunies dans un seul statut (le Code des droits de l'homme en Ontario et l'Acte 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. 817-818.

Changements effectués en 1964.—En 1964, les lois ouvrières provinciales ont subi plusieurs modifications importantes.

En Nouvelle-Écosse, l'Office des salaires minimums a acquis, grâce à la nouvelle loi dite *Minimum Wage Act*, l'autorisation d'établir des taux de salaire minimums pour les travailleurs des deux sexes. Jusqu'ici, la loi à cet égard ne s'appliquait qu'aux femmes. La nouvelle loi statue en outre qu'un employé ou un employeur doit donner au moins une semaine d'avis de mise à pied, si l'employé a travaillé pour cet employeur durant trois mois ou plus, et exige que tout salaire payable soit versé dans les dix jours suivant la cessation de l'emploi.

Le Nouveau-Brunswick a adopté une loi intitulée *Minimum Employment Standards Act*, portant sur le repos hebdomadaire, l'âge minimum pour occuper un emploi, les heures de travail des femmes et des garçons de moins de 18 ans et les congés de maternité; cette loi s'applique à tout lieu de travail, sauf les domiciles et les fermes.

La loi sur les vacances payées du Nouveau-Brunswick a été modifiée de manière à couvrir à peu près tous les employés dans la province, sauf les domestiques et les travailleurs agricoles. En Alberta, une modification apportée à la loi du travail a conféré à l'Office des relations industrielles l'autorité nécessaire pour prévoir des congés publics payés.

En Ontario, la loi sur les normes industrielles a été modifiée dans une large mesure et les recommandations formulées par une commission d'enquête, qui avait étudié la portée et l'application de la loi, ont été mises en pratique. Au Manitoba, le *Construction Industry Wages Act* a remplacé la loi sur les justes salaires. La nouvelle loi, comme l'ancienne, prévoit l'établissement de salaires minimums et de nombres maximums d'heures de travail à taux régulier dans l'industrie de la construction, conformément aux recommandations d'une commission au sein de laquelle étaient également représentés les employés et les employeurs de cette industrie, sous la présidence d'un représentant du public. On prévoit maintenant des commissions distinctes pour les divers secteurs de l'industrie.

L'assemblée législative de la Saskatchewan a porté de 15 à 16 ans l'âge auquel un enfant peut quitter l'école.

Au Québec, le gouvernement a adopté une loi pour interdire les distinctions injustes en matière d'emploi et d'affiliation syndicale pour motifs de race, couleur, sexe, religion ou origine nationale ou sociale. En Colombie-Britannique, la loi dite *Fair Employment Practices Act* a été modifiée de manière à interdire en matière d'emploi ou d'affiliation syndicale les distinctions injustes pour raison d'âge à l'endroit des personnes âgées de 45 à 65 ans.

Deux provinces ont adopté de nouvelles lois destinées à encourager la formation d'hommes de métier en plus grands nombres. En Ontario, l'*Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act* constitue une révision importante de diverses dispositions antérieures, en conformité des recommandations d'un comité spécial d'enquête sur la formation de la main-d'œuvre et comprend la législation nécessaire pour élargir et moderniser le système d'apprentissage et pour étendre l'accréditation facultative ou obligatoire des hommes de métier. Le *Tradesmen's Qualifications Act*, au Nouveau-Brunswick, prévoit l'accréditation obligatoire des membres de certains corps de métier.