

La province de Québec a adopté un nouveau Code du travail, et plusieurs autres provinces ont modifié leurs lois sur les relations ouvrières. Le Code du travail du Québec met en œuvre de nouveaux principes régissant les relations entre employeurs et employés dans la province. Il étend le droit d'association au point qu'à peu près tous les travailleurs de la province en bénéficient. Les employés de la fonction publique, qui auparavant ne possédaient pas le droit de grève et devaient soumettre tous leurs différends à l'arbitrage, ont reçu ce droit sous réserve de certaines restrictions analogues à celles de la loi américaine *Taft-Hartley*. L'arbitrage obligatoire n'existe plus, sauf dans le cas des policiers et pompiers. Par suite des modifications apportées au *Trade Union Act* de la Nouvelle-Écosse, l'Office des relations ouvrières est maintenant chargé d'entendre les causes ayant trait aux méthodes injustes en matière de travail.

L'Ontario a adopté l'*Industry Safety Act* qui constitue une révision complète de sa législation relative aux usines; en outre, elle a édicté de nouveaux règlements à grande portée qui renforcent les mesures de sécurité pour les employés. Au Nouveau-Brunswick, l'*Industrial Safety Act* a été remplacé par une nouvelle loi qui s'applique à tous les lieux de travail, sauf les domiciles et les exploitations minières. Une nouvelle réglementation viendra s'ajouter à cette loi.

Les lois sur les accidents du travail ont été modifiées dans six provinces. A Terre-Neuve, on a porté de \$4,000 à \$5,000 le revenu annuel maximum à l'égard duquel des indemnités peuvent être versées. Le Manitoba et l'Ontario ont haussé le minimum des indemnités dans les cas d'invalidité totale. Les mesures prises au Manitoba et au Québec pour augmenter les pensions versées relativement à l'invalidité due à des accidents antérieurs, sont particulièrement importantes. En Ontario, la limite d'âge pour le paiement d'allocations aux enfants a été supprimée, ce qui permet à la Commission des accidents du travail de verser l'allocation aussi longtemps que l'enfant est aux études. Le Manitoba et l'Ontario ont autorisé l'affectation de plus fortes sommes aux services de réadaptation.

De plus amples renseignements sur les modifications législatives sont fournis dans la *Gazette du Travail*, livraisons d'octobre à décembre 1964.

Réglementation de la durée du travail et des vacances annuelles.—Les provinces d'Ontario, du Manitoba, de Saskatchewan, d'Alberta et de Colombie-Britannique ont des lois d'application générale qui limitent les heures de travail. Les lois sont des deux genres. Celles d'Ontario, d'Alberta, et de Colombie-Britannique imposent des limites aux heures de travail par jour et par semaine et interdisent le travail au-delà de ces limites sans la permission de l'autorité administrative. Les lois du Manitoba et de Saskatchewan réglementent les heures en exigeant que le salaire régulier soit majoré de moitié quand le travail se poursuit au-delà des limites fixées.

La loi sur les salaires minimums adoptée par la Nouvelle-Écosse en 1964 autorise l'Office des salaires minimums à limiter les heures du travail, mais aucune limite n'a été imposée jusqu'ici. Les heures sont également réglées par les lois sur les normes industrielles, la loi sur les salaires dans l'industrie de la construction du Manitoba et la loi sur les conventions collectives du Québec (voir page 792). Il existe, en outre, certaines restrictions quant aux heures du travail en vertu d'autres lois telles que les lois sur les fabriques, les lois sur les mines et, à Terre-Neuve, la loi sur les usines.

En Ontario, les heures de travail sont limitées à 8 par jour et à 48 par semaine. En Alberta, le nombre maximum d'heures de travail est de 8 par jour et de 44 par semaine dans tous les centres qui ont une population de plus de 5,000 personnes et de 8 et 48, dans le reste de la province. En Colombie-Britannique, les heures de travail sont limitées à 8 par jour et à 44 par semaine. Suivant la loi de Saskatchewan, le salaire majoré de moitié doit être payé pour tout travail fourni après 8 heures par jour et 44 par semaine, sauf dans les lieux de travail (autres que les fabriques) des petites localités, où le salaire majoré doit être payé après 48 heures de travail par semaine. En plus de ce