

ou qu'une partie n'a pas négocié de bonne foi. Le Conseil canadien des relations ouvrières applique les dispositions concernant l'accréditation d'agents négociateurs, l'incorporation d'une procédure dans une convention collective en vue du règlement définitif de différends relatifs à l'interprétation ou à la violation de la convention et l'examen des plaintes faites au ministre.

On trouvera dans le rapport annuel du ministère du Travail la statistique détaillée relative à l'application de la loi.

**La loi sur les justes méthodes d'emploi.**—Cette loi, promulguée le 1<sup>er</sup> 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 de travail (voir ci-dessus). 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<sup>er</sup> 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 alors que les dispositions de la Partie V (application et généralités) sont entrées en vigueur. Les Parties I à IV de la loi, entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1965, fixent des normes minimums relativement aux heures de travail, au salaire minimum, aux congés annuels et aux jours fériés légaux dans les industries qui relèvent de l'autorité fédérale. La loi de 1958 sur les vacances annuelles a été abolie.

La durée normale du travail est de huit heures par jour et de 40 heures par semaine; la durée hebdomadaire maximum est de 48 heures. Il est obligatoire de rémunérer les heures de travail en sus des heures normales à un taux correspondant au moins au taux normal majoré de moitié. Il est obligatoire d'obtenir un permis pour travailler plus de 48 heures par semaine. Lorsque la nature du travail exige une répartition inégale des heures de travail, on peut établir une moyenne basée sur une période de deux semaines ou plus.

Le salaire minimum est de \$1.25 l'heure pour toutes les personnes âgées de 17 ans ou plus et de \$1 l'heure pour celles qui sont âgées de moins de 17 ans. On peut établir des taux spéciaux de salaire pour les personnes recevant une formation en cours d'emploi, ainsi que pour les personnes handicapées ou invalides.

Tout employé a droit à un congé rémunéré de deux semaines après une année de service; la rémunération est calculée au taux de 4 p. 100 du salaire. Les jours fériés sont au nombre de huit et tout employé a droit à un congé rémunéré pour chacun d'eux ou à la substitution d'autres jours à ces congés. Conformément à la modification de la Partie IV du Code, le règlement régissant l'emploi par plusieurs employeurs (débardage), a été adopté afin d'assurer, au lieu de jours fériés, une rémunération aux débardeurs au service de plusieurs employeurs, et qui à cause de l'insuffisance de travail chez un employeur, ne bénéficiaient pas encore des jours fériés.

Le Code renferme des dispositions spéciales et provisoires. Toute personne a droit de demander (en vertu de l'article 51) l'ajournement ou la suspension de l'application de la Partie I (durée du travail). Le ministre a le pouvoir d'accorder un ajournement ou une suspension lorsqu'il y a preuve que l'application de la Partie I est ou serait préjudiciable