

aux intérêts de l'employé ou nuirait au fonctionnement de l'entreprise. Un ordre du ministre décrétant l'ajournement ou la suspension peut s'appliquer à une période allant jusqu'à 18 mois, à compter de la date de l'ordre; ce dernier peut renfermer ou non des conditions relatives à la durée du travail. Le gouverneur en conseil peut autoriser un ajournement ou une suspension ultérieure, mais seulement après enquête, et l'ordre du gouverneur en conseil doit renfermer des conditions concernant la durée du travail. On a promulgué des règlements visant l'application du Code.

**Code canadien du travail (Sécurité).**—Le Code, qui a été sanctionné à la fin de 1966 et mis en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1968 est la première loi sur la sécurité adoptée par le Parlement du Canada. Il a comme objectif primordial d'assurer la sécurité au travail de tout employé des industries ou entreprises qui relèvent de la compétence fédérale. Voici ses caractéristiques principales: 1<sup>o</sup> il prévoit tous les éléments d'un programme complet de sécurité industrielle; 2<sup>o</sup> il impose l'obligation aux employeurs et aux employés d'exécuter leurs fonctions d'une manière sûre et autorise des règlements sur les problèmes de sécurité professionnelle; 3<sup>o</sup> il ne passe pas outre aux autres lois fédérales et provinciales dans ce domaine, mais les complète, ce qui donne plus de force au mouvement de sécurité; 4<sup>o</sup> il permet la pleine utilisation de comités consultatifs et de groupes de spécialistes pour l'établissement et l'application de règlements sous un régime de consultation constante entre les ministères fédéraux et provinciaux, l'industrie et les syndicats ouvriers; et 5<sup>o</sup> il prévoit de la recherche sur les causes et la prévention des accidents ainsi qu'un programme poussé d'éducation en matière de sécurité.

### 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 régissant le travail 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 civils. En vertu de cette autorité, les provinces ont adopté un grand nombre de lois influant sur l'emploi, dans tels domaines que les heures de travail, le salaire minimum, le milieu de travail, l'apprentissage et la formation, le paiement et la perception des salaires, les relations ouvrières-patronales, la réparation des accidents, et ainsi de suite. Dans chaque province, l'application des lois concernant le travail relève d'un ministère du Travail. L'application des lois qui protègent les mineurs relève des ministères qui s'occupent des mines. 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.

**Salaire minimum.**—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 de fixer ou de recommander les salaires minimums visant les employés. Dans la plupart des provinces, des ordonnances régissant le salaire minimum s'appliquent actuellement à presque tous les domaines d'emploi à l'exception du travail agricole et du service domestique. Des taux minimums établis par voie d'ordonnances existent dans toutes les provinces sauf en Nouvelle-Écosse, au Québec et en Saskatchewan. Aux fins de l'établissement des taux de salaire minimums, la Nouvelle-Écosse est divisée en trois zones et la province de Québec en deux. En Saskatchewan, les taux minimums varient entre les régions urbaines et les régions rurales. Sauf à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et en Île-du-Prince-Édouard, les taux minimums s'appliquent aux deux sexes. En Colombie-Britannique, la commission émet une ordonnance distincte à l'égard de chaque industrie ou emploi puis une ordonnance d'application générale visant tout autre employé. Dans les autres provinces, les commissions du salaire minimum émettent des ordonnances générales, auxquelles viennent s'ajouter des ordonnances spéciales dans certains cas.