

**Sécurité des travailleurs.** La Partie IV du Code canadien du travail (Sécurité du personnel) incorpore le Code canadien du travail (Sécurité) de 1968, qui fut la première loi sur la sécurité en général adoptée par le Parlement du Canada. Afin d'assurer la sécurité des conditions de travail pour tous les travailleurs des secteurs et entreprises relevant de la compétence fédérale, la Partie IV fournit tous les éléments d'un programme complet de sécurité au travail, oblige les employeurs et les travailleurs à exécuter leurs fonctions d'une manière sûre et autorise l'élaboration de règlements concernant les problèmes de sécurité professionnelle, complète les autres lois fédérales et provinciales, permet de recourir à des comités consultatifs et à des groupes d'études spéciaux pour faciliter le développement du programme en maintenant des rapports constants entre les ministères et organismes fédéraux et provinciaux, l'industrie et les syndicats de travailleurs, prévoit des recherches sur les causes et la prévention des accidents ainsi que l'élargissement du programme d'éducation en matière de sécurité. Des agents de sécurité régionaux et des inspecteurs provinciaux autorisés par le gouvernement fédéral veillent à l'application des règlements de sécurité.

Au 31 janvier 1972 des règlements étaient en vigueur régissant la sécurité dans les mines de charbon, les monte-charge, les premiers soins, la protection des machines, les enquêtes et rapports sur les accidents, le contrôle du bruit, les outils à main, la sécurité contre l'incendie, les structures de travail temporaires, les espaces clos et l'éclairage.

**Politique du juste salaire.** Les salaires et les heures de travail dans les contrats de construction du gouvernement sont régis par la Loi et le Règlement sur les justes salaires et les heures de travail. Les taux ne sont jamais inférieurs au taux horaire minimum fixé par la Partie III (Normes) du Code canadien du travail. Les salaires et les heures de travail dans le cas des contrats d'approvisionnement en matériel et fournitures sont régis par un décret du conseil.

### 8.1.3.3 Législation provinciale du travail

**Relations industrielles.** Toutes les provinces possèdent des lois, analogues en principe à celles de la Partie V du Code canadien du travail, visant à établir des relations harmonieuses entre employeurs et salariés et à faciliter le règlement des conflits du travail. Ces lois garantissent la liberté d'association et le droit syndical; elles établissent des rouages (commissions des relations ouvrières ou autres systèmes administratifs) pour l'accréditation d'un syndicat comme agent négociateur exclusif d'un groupe donné de travailleurs et elles exigent de l'employeur qu'il négocie avec le syndicat accrédité représentant ses employés.

L'Alberta, l'Ontario et le Nouveau-Brunswick ont des dispositions spéciales pour l'accréditation d'organisations patronales dans l'industrie de la construction; en Colombie-Britannique, les clauses d'accréditation ne sont pas limitées au domaine de la construction. La plupart des lois précisent que les parties doivent se soumettre aux procédures de conciliation ou de médiation prévues avant qu'une grève ou un lock-out puisse être déclaré légalement; toute convention collective doit renfermer des dispositions pour le règlement des conflits pouvant découler de la convention, et les grèves et lock-out sont interdits durant la période d'application d'une convention. Toutes ces lois interdisent certaines pratiques déloyales bien définies en matière de travail et prévoient des sanctions. Dans certaines provinces, des catégories de travailleurs telles que les fonctionnaires, les policiers, les pompiers, les enseignants et le personnel hospitalier sont régis par des lois spéciales.

**Durée du travail.** En Alberta et en Colombie-Britannique la limite est de huit heures par jour et de 44 heures par semaine, et en Ontario de huit heures par jour et de 48 heures par semaine. La loi de l'Ontario impose, à quelques exceptions près, la rémunération au taux normal majoré de 50% pour le travail effectué, moyennant permis, en sus des 48 heures. Les lois du Manitoba et de la Saskatchewan ne limitent pas la durée quotidienne et hebdomadaire mais elles exigent que tout travail effectué au-delà des huit heures et des 44 heures au Manitoba et des huit heures et des 40 heures en Saskatchewan soit rémunéré au taux normal majoré de 50%. Des exceptions sont prévues dans chacune des cinq Lois.

**Salaires minimum.** Toutes les administrations publiques ont adopté des lois sur le salaire minimum afin d'assurer aux travailleurs un niveau de vie convenable. Ces lois confèrent à une commission du salaire minimum ou au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir de fixer le salaire minimum. Dans la plupart des provinces, des décrets à ce sujet couvrent actuellement presque tous les secteurs d'emploi à l'exception du travail agricole et du service domestique; cependant, à Terre-Neuve ils couvrent également les ouvriers agricoles et en Ontario, certaines activités para-agricoles. Des taux minimum établis par décret sont appliqués dans toutes les