

Dans toutes les provinces, des lois sur l'apprentissage prévoient un régime organisé de formation sur place et d'enseignement en classe aux fins de certains métiers désignés et, dans la plupart des provinces, des dispositions régissent la délivrance de certificats de compétence, sur demande, aux ouvriers compétents dans certains métiers. Dans certaines provinces la loi oblige, en effet, certaines classes de travailleurs à posséder un certificat de compétence.

Toutes les provinces ont des lois semblables, en principe, à la loi fédérale sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, destinées à établir des relations équitables entre patrons et ouvriers et à faciliter le règlement des différends du travail. Ces lois garantissent la liberté d'association et le droit d'organisation en syndicats; elles établissent des organismes (conseils des relations ouvrières) pour accréditer un syndicat agent négociateur unique d'un groupe déterminé d'employés et rendent obligatoire la négociation collective entre un employeur et le syndicat accrédité qui représente ses employés. Sauf en Saskatchewan, elles prévoient la conciliation obligatoire, c'est-à-dire que les parties doivent se soumettre aux procédures de conciliation établies dans la loi avant qu'une grève ou un lock-out ne puisse être déclaré légalement. Les lois prévoient la conciliation en deux étapes: l'intervention d'un conciliateur à la première étape d'un différend puis, à défaut de règlement, l'établissement d'une commission de conciliation. Les lois prévoient aussi le règlement obligatoire de tout différend découlant d'une convention collective et interdisent la grève pendant qu'une convention est en vigueur. Elles prévoient toutes des sanctions pour pratique déloyale en matière d'emploi. Dans quelques provinces, certaines classes d'employés qui travaillent aux services essentiels, tels que les policiers et les pompiers, n'ont pas le droit de faire la grève et, au lieu du droit de grève, ont le droit de recourir à l'arbitrage en vue d'une décision définitive et obligatoire.

Six provinces ont adopté des lois sur les justes méthodes d'emploi interdisant les distinctions injustes en matières d'embauchage, de conditions d'emploi et d'affiliation syndicale, pour des motifs de race, de couleur, de religion ou d'origine nationale. Dans les mêmes provinces, des lois prévoient que les endroits où le public est ordinairement admis doivent être ouverts à tous sans considération de race, de couleur, de religion ou d'origine nationale. Huit provinces ont des lois sur l'égalité de salaire lesquelles interdisent les différences de taux de salaire fondées uniquement sur le sexe. La loi de l'Ontario contre les distinctions injustes a été codifiée dans le Code de l'Ontario sur les droits de l'homme, 1961-1962, qui est administré par la Commission de l'Ontario 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. 781-782.

Modifications en 1962.—En 1962, les lois ouvrières provinciales ont subi un certain nombre de modifications importantes.

La Colombie-Britannique a adopté une nouvelle loi sur le paiement des salaires afin d'assurer davantage aux travailleurs le paiement de leurs salaires. En plus d'exiger que les salaires soient payés au moins deux fois par mois, une nouvelle procédure de recouvrement des salaires, qui doit être administrée par la Commission des relations industrielles, rend illégale l'émission par un employeur d'un chèque sans provision en paiement de salaire et confère à la Commission le pouvoir d'ordonner à l'employeur de fournir un cautionnement. Au Manitoba, la loi sur les normes d'emploi a été modifiée de façon que l'employeur soit obligé de fournir une garantie du paiement des salaires.

Des modifications importantes ont été apportées aux lois sur les relations ouvrières en Ontario, au Manitoba et en Île-du-Prince-Édouard. En Ontario, les modifications ont trait surtout aux relations ouvrières dans l'industrie de la construction et visent à accélérer les procédures d'accréditation et de conciliation en raison de la période d'emploi ordinairement courte dans cette industrie. Au Manitoba, les syndicats et les organisations d'employeurs sont reconnus personnes juridiques, passibles de dommages-intérêts en cas de violation d'une convention collective ou d'infraction à la loi sur les relations ouvrières.