

travailleurs dans diverses industries et occupations. Des lois prévoient un jour de repos hebdomadaire dans la plupart des provinces. Dans deux provinces, il existe des prescriptions au sujet de certaines fêtes publiques.

Des lois sur les fabriques ou sur la sécurité industrielle établissent dans la majorité des provinces des garanties pour la protection de la santé, et de la sécurité des travailleurs dans les fabriques et autres lieux de travail par rapport à l'hygiène, au chauffage, à l'éclairage, à la ventilation et à la protection de machines dangereuses. Les lois établies depuis longtemps pour régir le plan, la construction, l'installation et le fonctionnement de l'outillage mécanique, comme les chaudières, les récipients sous pression, les ascenseurs, les monte-charge et les installations électriques, ont été révisées ces dernières années compte tenu des transformations technologiques, et des normes ont été fixées par la loi dans les domaines nouveaux qui comportent des dangers pour les travailleurs et le public, par exemple l'utilisation d'appareils à gaz ou à pétrole. Ces lois établissent aussi des normes de compétence pour les travailleurs qui installent, font fonctionner ou entretiennent de tels appareils. Des lois exigeant l'adoption de mesures afin d'éviter les accidents dans les travaux de construction et d'excavation sont en vigueur dans certaines provinces.

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.

Sept 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. En outre, la loi de la Colombie-Britannique interdit toutes distinctions injustes en matière d'embauchage ou d'affiliation syndicale fondées sur l'âge. Les mêmes provinces ont des lois prévoyant que les endroits où le public est ordinairement admis (au Québec la loi ne s'applique qu'aux hôtels, restaurants et terrains de camping) doivent être ouverts à tous sans considération de race, de couleur, de religion ou d'origine nationale. Huit provinces ont adopté des lois sur l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail, et la loi du Québec sur les distinctions injustes en matière d'embauchage comprend une disposition interdisant la discrimination entre hommes et femmes. En