

**Heures de travail.**—Cinq provinces ont adopté des lois de portée générale sur les heures de travail. L'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique fixent des limites à la durée du travail. En Alberta et en Colombie-Britannique, la durée du travail est limitée à huit heures par jour et à 44 heures par semaine, tandis qu'en Ontario elle est limitée à huit heures par jour et à 48 heures par semaine. Les lois du Manitoba et de la Saskatchewan réglementent les heures de travail du fait qu'elles exigent la rémunération au taux normal majoré de moitié, de tout travail effectué au-delà d'une limite spécifiée. La loi du Manitoba exige le paiement du taux majoré après 8 et 48 heures, dans le cas des hommes, et après 8 et 44 heures dans le cas des femmes. La loi de la Saskatchewan exige le paiement du taux majoré après huit et 44 heures. Certaines exceptions sont prévues dans chacune des cinq lois. Dans toutes les provinces, les heures de travail sont réglementées pour certaines catégories particulières de travailleurs ou pour certaines industries en vertu d'autres lois.

**Réglementation des salaires et des heures de travail dans certaines industries.**—Des lois sur les normes industrielles sont en vigueur à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, en Ontario, en Saskatchewan et en Alberta. Ces lois prévoient qu'un barème de salaires et des heures de travail fixés d'un commun accord par des groupes représentatifs d'employeurs et d'employés dans une industrie ou un métier peuvent, moyennant l'approbation du gouvernement, être reconnus comme ayant force de loi par un décret du conseil et devenir ainsi les conditions minimums d'emploi applicables à toute l'industrie ou à tout le métier dans la région. Un comité consultatif, composé habituellement de représentants des employeurs et des employés, en nombre égal, est institué pour aider à la mise en application de ces conditions. Ces lois sont d'application assez générale dans les industries du bâtiment, du vêtement, le métier de barbier et autres. À Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, de telles conditions ont été établis seulement à l'égard de quelques métiers de la construction dans certaines régions. En Ontario, des conditions applicables aux métiers du vêtement, à l'industrie des fourrures et à celle des gros meubles sont en vigueur dans toute la province et un bon nombre de normes s'appliquent à divers métiers de la construction et au métier de barbier dans des régions déterminées.

En vertu de la loi de la convention collective du Québec, certaines dispositions d'une convention collective, y compris celles qui se rapportent aux heures de travail et aux salaires, peuvent être imposées à tous les employeurs et tous les employés de l'industrie en cause dans une certaine région, à condition que les parties à la convention représentent une proportion suffisante de cette industrie. Les normes ainsi imposées sont contenues dans un décret ayant force de loi. Environ 100 décrets, applicables à la construction, à l'industrie manufacturière, aux métiers de barbier et de coiffeur, aux entreprises commerciales et à d'autres industries et services, sont en vigueur et visent près de 250,000 employés; 15 de ces décrets sont d'application générale dans toute la province.

Au Manitoba, la loi sur les salaires dans l'industrie du bâtiment prévoit l'établissement de taux minimums de salaire et des heures maximums de travail rémunéré au taux normal relativement aux travailleurs de l'industrie du bâtiment, sur recommandation d'une commission formée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des employés sous la présidence d'un représentant du gouvernement. En vertu de cette loi, on fixe annuellement les taux horaires de salaire et la durée de la semaine normale de travail de diverses catégories de travailleurs de l'industrie des travaux lourds de construction, et de l'industrie du bâtiment du Grand-Winnipeg ainsi que de l'industrie du bâtiment dans les districts ruraux.

**Congés annuels et jours fériés légaux.**—Toutes les provinces, sauf Terre-Neuve et l'Île-du-Prince-Édouard, ont des lois sur les congés annuels qui s'appliquent à la plupart des industries. Dans la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et le Québec, un ouvrier a droit à une semaine de congé payé après un an de service; en Ontario, le travailleur a droit à un congé d'une semaine après chacune des trois premières années d'emploi et à