

acceptée par un groupe représentatif d'employeurs et de travailleurs d'une industrie ou d'un métier peut, moyennant l'approbation du gouvernement, recevoir force de loi par décret du conseil et constituer ainsi les conditions minimales d'emploi applicables à l'ensemble de l'industrie ou métier dans la région. Un comité consultatif, composé habituellement d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs, est créé pour aider à la mise en application des conditions. Ces lois sont d'application assez générale dans les métiers du bâtiment, l'industrie du vêtement, la coiffure pour hommes et quelques autres branches d'activité. A Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, des conditions du genre n'ont été établies qu'à l'égard de certains métiers de la construction dans certaines régions. En Ontario, des conditions applicables aux métiers de l'industrie du vêtement et de l'industrie de la fourrure sont en vigueur dans toute la province et un bon nombre de normes s'appliquent à divers métiers de la construction et à la coiffure pour hommes dans des régions déterminées.

En vertu de la Loi des décrets de convention collective du Québec, certaines dispositions d'une convention collective, y compris celles qui se rapportent à la durée du travail et aux salaires, peuvent être imposées à tous les employeurs et à tous les travailleurs de la branche d'activité concernée dans une région donnée, à condition que les parties qui ont signé la convention représentent une proportion suffisante de la branche. Les normes ainsi imposées sont contenues dans un décret ayant force de loi. Environ 85 décrets applicables à l'industrie du vêtement, à la coiffure, aux établissements commerciaux, aux garages et stations-service et à d'autres branches d'activité sont en vigueur, dont un certain nombre à l'échelle de la province. Dans l'industrie de la construction les conditions de travail sont régies par des décrets relevant d'une loi distincte, la Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction (1968).

Au Manitoba, la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction, qui concerne les travaux de construction des secteurs privé et public, prévoit l'établissement de taux minimum de salaire et d'une durée maximum du travail rémunéré au taux normal pour les travailleurs de l'industrie de la construction, d'après les recommandations d'une commission formée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs, sous la présidence d'un représentant du public. En vertu de cette Loi, la durée de la semaine normale de travail et les taux horaires de salaire sont fixés annuellement pour diverses catégories de travailleurs de l'industrie de la construction lourde, de l'industrie du bâtiment du Winnipeg métropolitain et de l'industrie du bâtiment dans les régions rurales.

**Congés annuels et jours fériés.** Toutes les provinces ont des lois sur les congés annuels s'appliquant à la plupart des branches d'activité. La norme générale est de deux semaines. En Ontario, les travailleurs ont droit à une semaine de congé payé après un an de service et à deux semaines après deux ans et chaque année subséquente, au Manitoba à trois semaines après cinq ans de service, et en Saskatchewan à trois semaines après quatre ans et à quatre semaines après 15 ans (avec réduction progressive pour obtenir quatre semaines après 10 ans au 1<sup>er</sup> juillet 1978). Le gouvernement fédéral ainsi que l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, la Saskatchewan, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest ont adopté des lois d'application générale visant les jours fériés. Le nombre de jours varie de cinq à neuf et les dispositions concernant la rémunération varient également.

La rémunération des congés annuels équivaut à 4% des gains annuels à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, dans l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick, au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Québec et en Ontario (2% la première année); au Manitoba et en Alberta, rémunération ordinaire; et en Saskatchewan  $\frac{1}{2}$ <sup>e</sup> des gains annuels les quatre premières années et  $\frac{3}{2}$ <sup>e</sup> des gains annuels après cinq ans. Le taux fédéral est de 4%.

**Cessation d'emploi.** Tout comme le gouvernement fédéral, huit provinces possèdent des lois exigeant que l'employeur donne un préavis au travailleur qui devra être licencié. En Saskatchewan et dans l'Île-du-Prince-Édouard l'employeur doit donner un préavis écrit d'une semaine; au Manitoba et à Terre-Neuve, une période régulière de paie. En Alberta, en Nouvelle-Écosse et en Ontario, la durée du préavis est fonction de l'état de service. En Ontario et en Nouvelle-Écosse: pour trois mois à deux ans de service, une semaine; deux à cinq ans, deux semaines; cinq à 10 ans, quatre semaines; 10 ans et plus, huit semaines. En Alberta: trois mois mais moins de deux ans, sept jours; deux ans et plus, 14 jours. Le Québec exige de celui qui emploie un domestique, un serviteur, un journalier ou un manoeuvre qu'il donne un préavis de cessation d'emploi d'une semaine si le travailleur est embauché à la semaine, de deux