

installations sanitaires, les heures de service dans l'industrie des transports motorisés ainsi que les enquêtes et rapports sur les accidents.

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, qui visent à établir des relations harmonieuses entre employeurs et travailleurs 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 de travail 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.

En Alberta, en Ontario, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, dans l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve les lois générales sur les relations de travail comportent des dispositions spéciales concernant l'accréditation d'organisations patronales dans l'industrie de la construction. En Colombie-Britannique, les dispositions relatives à l'accréditation ne se limitent pas au domaine de la construction. Les lois de chacune des provinces précisent que les parties doivent se soumettre aux procédures de conciliation ou de médiation avant qu'une grève ou un lock-out puisse être déclaré légalement. Toute convention collective doit renfermer des dispositions en vue du règlement définitif des conflits découlant de l'interprétation ou de l'application de la convention sans arrêt de travail. Les grèves et lock-out sont interdits pendant la durée de la convention collective. Toutes les lois interdisent des pratiques déloyales en matière de travail. Dans certaines provinces, des lois spéciales régissent les relations de travail pour des «groupes spéciaux» tels que les enseignants, les policiers municipaux et provinciaux, les pompiers municipaux, le personnel hospitalier, les fonctionnaires et le personnel des sociétés de la Couronne.

Normes d'emploi. La plupart des gouvernements provinciaux et territoriaux ont adopté des mesures législatives concernant l'ensemble ou une partie des normes de base reconnues telles que les congés annuels, les jours fériés, la durée du travail et le taux de rémunération du temps supplémentaire, la protection de la maternité, le salaire minimum et la cessation d'emploi.

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. Tout travail effectué au-delà des huit heures et des 44 heures en Alberta et au-delà des huit heures et des 40 heures en Colombie-Britannique doit être rémunéré au taux normal majoré de 50%. La loi de l'Ontario impose, à quelques exceptions près, la rémunération au taux normal majoré de 50% pour le travail effectué en sus des 44 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 40 heures soit rémunéré au taux normal majoré de 50%. En Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve et dans l'Île-du-Prince-Édouard, tout travail effectué au-delà des 48 heures hebdomadaires doit être rémunéré au taux normal majoré de 50%, et il en est de même pour tout travail effectué en sus des 45 heures au Québec et des 44 heures au Nouveau-Brunswick. Tout travail effectué au-delà des huit heures et des 44 heures dans les Territoires du Nord-Ouest et au-delà des huit heures et des 48 heures au Yukon doit être rémunéré au taux normal majoré de 50%. Des exceptions sont prévues dans toutes les lois. Au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve, il n'existe pas de norme générale quant à la durée du travail.

Salaire 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. Ils ne couvrent pas le service domestique dans les maisons privées, sauf à Terre-Neuve et dans l'Île-du-Prince-Édouard, ni le travail agricole, sauf à Terre-Neuve, mais dans plusieurs provinces ils englobent les personnes travaillant dans certaines activités para-agricoles. Des taux de salaire minimum s'appliquent au Manitoba aux personnes employées dans la vente de produits horticoles ou produits de jardin cultivés par une autre personne, en Saskatchewan aux personnes travaillant dans les couvoirs, les serres, les pépinières ou s'occupant de défrichage, et en Alberta ainsi que dans l'Île-du-Prince-Édouard