

aux travailleurs agricoles employés dans des entreprises commerciales. Des taux minimum établis par décret sont appliqués dans l'ensemble de la province et sont les mêmes pour les deux sexes. Un grand nombre d'administrations fixent également des taux minimum spéciaux pour les jeunes travailleurs.

Au 1^{er} août 1975, les taux de salaire horaire minimum pour les travailleurs adultes expérimentés étaient les suivants: Terre-Neuve \$2.20, Île-du-Prince-Édouard \$2.05, Nouvelle-Écosse \$2.25, Nouveau-Brunswick \$2.30, Québec \$2.60, Ontario \$2.40, Manitoba \$2.30, Saskatchewan \$2.50, Alberta \$2.50, Colombie-Britannique \$2.50, Territoires du Nord-Ouest \$2.50 et Yukon \$2.70.

Réglementation des salaires et de la durée de travail dans certaines branches d'activité. Outre les lois générales sur la durée du travail, d'autres lois réglementent les heures de travail dans certaines branches d'activité. Des lois sur les normes du travail sont en vigueur à Terre-Neuve, dans l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, en Ontario, en Saskatchewan et en Alberta. Ces lois prévoient qu'une échelle des salaires et des heures de travail 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 s'applique à divers métiers de la construction.

Au Québec, en vertu de la Loi des décrets de convention collective, 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, de l'industrie du bâtiment dans les régions rurales et des principaux projets de construction.

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. Au Manitoba, les travailleurs ont droit à trois semaines après cinq ans de service, et en Saskatchewan, à trois semaines après un an et à quatre semaines après 13 ans (avec réduction progressive pour obtenir quatre semaines après 10 ans au 1^{er} juillet 1978). Le gouvernement fédéral ainsi que l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, 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 fériés varie de six 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