

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 94 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<sup>er</sup> 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 en Colombie-Britannique, 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, trois cinquante-deuxièmes des gains annuels. 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 sera 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, le délai de préavis est fonction de l'état de service. En Ontario et en Nouvelle-Écosse: 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 Nouvelle-Écosse, les conditions sont à peu près les mêmes qu'en Ontario, sauf qu'un travailleur qui a au moins 10 ans de service ne peut être licencié sans raison valable. 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 serveur, 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 semaines s'il est embauché au mois et d'un mois s'il est embauché à l'année. L'Alberta, le Manitoba, Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et le Québec en exigent autant du travailleur qui quitte son emploi.

Tout comme le gouvernement fédéral, quatre provinces obligent l'employeur qui projette la cessation d'emploi ou le licenciement d'un groupe de travailleurs à donner un préavis. Au Manitoba et en Ontario, l'obligation du préavis collectif