

\$2.65, Manitoba \$2.95, et Saskatchewan, Alberta, Colombie-Britannique, Territoires du Nord-Ouest et Yukon \$3.00.

**Réglementation des salaires et de la durée du travail dans certaines branches d'activité.** Dans cinq provinces, il existe en plus des décrets généraux, des décrets spéciaux qui s'appliquent à une branche d'activité, à une profession ou à une catégorie de travailleurs et qui, dans certains cas, visent une qualification particulière. La Colombie-Britannique, qui à l'origine avait un décret relatif au taux minimum distinct pour chaque branche d'activité ou profession, a consolidé ses décrets. Un décret spécial demeure, et le taux minimum fixé par ce dernier est le même que le taux fixé par le décret général. Au Québec, il existe quatre décrets visant le secteur d'activité qui régissent le commerce de détail en alimentation, les travaux publics, les scieries et l'exploitation forestière. Les taux fixés par ces quatre décrets sont les mêmes que ceux établis par le décret général.

Les trois autres provinces n'ont fixé que quelques taux spéciaux. La Nouvelle-Écosse a établi des taux pour les employés des salons de beauté et des taux à l'échelle de la province pour l'exploitation forestière, la construction de routes et la construction de gros ouvrages. Au Nouveau-Brunswick, des taux spéciaux ont été fixés pour la construction, l'extraction minière, le transport à partir des secteurs primaires, et pour l'exploitation forestière et les scieries. En Alberta, un taux horaire a été fixé pour les agents commerciaux et les vendeurs. En Ontario, des taux spéciaux faisant partie du règlement général s'appliquent pour la construction et les services ambulanciers.

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 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 54 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 la construction, les conditions de travail sont régies par un décret relevant de la Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction.

Au Manitoba, la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction, qui concerne les travaux des secteurs privé et public, prévoit des taux minimum de salaire et une durée maximum du travail rémunéré au taux normal pour les travailleurs de cette industrie, 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, des grands projets de construction et des projets 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. Au Manitoba et dans les Territoires du Nord-Ouest, 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 11 ans (avec réduction progressive pour obtenir quatre semaines après 10 ans à compter du 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 cinq 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; 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