

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 sont en vigueur qui s'appliquent à l'industrie du vêtement, à la coiffure, aux établissements commerciaux, aux garages et stations-service et à d'autres branches d'activité. Certains sont 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 du secteur privé comme du secteur 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 10 ans. Toutes les administrations publiques à l'exception de celle de l'Île-du-Prince-Édouard ont adopté des lois d'application générale visant les jours fériés. Le nombre des 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 dont l'emploi se termine. En Saskatchewan et dans l'Île-du-Prince-Édouard l'employeur doit donner un préavis écrit d'une semaine. Au Manitoba, le délai de préavis équivaut à une période de paie normale. En Alberta, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et en Ontario, il 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 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 manœuvre 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, cinq provinces obligent l'employeur qui projette la cessation d'emploi ou le licenciement d'un groupe de travailleurs à donner un préavis. Au Manitoba, à Terre-Neuve et en Ontario, l'obligation du préavis s'applique lorsqu'un employeur prévoit mettre fin à l'emploi de 50 travailleurs sur une période de quatre semaines. Le délai de préavis est fonction du nombre de travailleurs en cause. Au Manitoba: 50-100 travailleurs, huit semaines; 101-300, 12 semaines; plus de 300, 16 semaines. En Ontario et à Terre-Neuve: 50-199, huit semaines; 200-499, 12 semaines; 500 et plus, 16 semaines. En Nouvelle-Écosse et au Québec, le préavis de licenciement collectif est exigé lorsqu'un employeur prévoit la mise à pied de 10 travailleurs ou plus