

comités de sécurité et d'hygiène ainsi que les enquêtes et les rapports sur les accidents.

### 5.2.2 Législation provinciale du travail

**Relations industrielles.** Toutes les provinces possèdent des lois dont le contenu est semblable à celui du Code fédéral; ces lois visent à établir des relations harmonieuses entre employeurs et travailleurs, et à faciliter le règlement des conflits de travail. Elles garantissent la liberté syndicale, prévoient l'établissement de commissions des relations de travail ou d'autres organes administratifs pour l'accréditation des syndicats comme agents exclusifs de négociation, et exigent de l'employeur qu'il négocie avec le syndicat accrédité représentant ses employés. Les lois de certaines provinces obligent les parties à se soumettre à des procédures de conciliation ou de médiation avant d'avoir le droit de grève ou de lock-out. Chaque convention collective doit prévoir le règlement, sans arrêt de travail, des conflits découlant de l'interprétation ou de l'application de la convention. Les grèves et lock-out sont interdits pendant la durée d'une convention collective. Les pratiques déloyales de travail sont également prohibées. Dans certaines provinces, des lois spéciales régissent les relations de travail pour des groupes particuliers tels que les enseignants, le personnel des sûretés municipales et provinciales, les pompiers municipaux, le personnel hospitalier, les fonctionnaires ainsi que les employés des sociétés de la Couronne.

En Alberta, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et à l'Île-du-Prince-Édouard, les lois générales sur les relations de travail renferment des dispositions spéciales concernant les négociations collectives dans l'industrie de la construction. En Colombie-Britannique, les procédures d'accréditation ne s'appliquent pas uniquement au secteur de la construction. Le Québec et la Saskatchewan ont des lois distinctes régissant les négociations collectives dans l'industrie de la construction.

## 5.3 Conditions de travail

### 5.3.1 Normes d'emploi

**Heures de travail.** Le Code du travail établit un jour et une semaine normaux de travail pour le personnel salarié des entreprises régies par la législation fédérale, et exige que le travail effectué au-delà des heures précisées soit rémunéré à un taux de surtemps. Le Code établit également une semaine maximale de travail; le surtemps est limité à huit heures par semaine, sauf dans des circonstances spéciales.

Le nombre d'heures pouvant être travaillées au taux normal de rémunération est limité à huit par jour et à 40 par semaine. Ces limites peuvent être dépassées, jusqu'à un maximum de 48 heures par semaine, à condition que les heures supplémentaires soient rémunérées au taux normal majoré de 50 %.

Les administrations provinciales et territoriales ont aussi des lois régissant les heures de travail pour les travailleurs qui relèvent de leur compétence.

**Salaire minimum.** Le Code du travail établit un taux de salaire minimum pour les travailleurs âgés de 17 ans et plus dans les secteurs relevant de l'administration fédérale. Le gouverneur en conseil peut ordonner une augmentation de ce taux. Le salaire minimum pour les personnes âgées de moins de 17 ans est précisé dans un règlement.

Les travailleurs qui ne sont pas rémunérés au temps, par exemple ceux qui sont payés à la pièce ou au mille (ou kilomètre), doivent toucher l'équivalent du salaire minimum.

Un employeur qui offre aux travailleurs une formation en cours d'emploi pour leur permettre d'accroître leur compétence peut, pendant la totalité ou une partie de la période de formation, être exempté de l'obligation de verser le salaire minimum.

Toutes les administrations provinciales et territoriales ont des lois sur le salaire minimum. Ces lois confèrent à une commission du salaire minimum ou au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir de fixer le salaire minimum. Les décrets concernant le salaire minimum sont révisés fréquemment. Dans la plupart des provinces, ils englobent presque tous les emplois. Toutes les administrations ont des taux spéciaux pour les jeunes travailleurs ou les étudiants, sauf celles du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve, de la Saskatchewan et du Yukon.

Dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon, les règlements sur les normes de travail sont édictés en vertu d'ordonnances sur les normes de travail.

**Réglementation des salaires et des heures de travail.** Dans certaines provinces, il existe, en plus des décrets généraux, des décrets spéciaux qui s'appliquent à une branche d'activité, une profession ou une catégorie de travailleurs en particulier. Au Québec, il y a quatre décrets visant différentes branches d'activité, soit le commerce de détail en alimentation, les travaux publics, les scieries et le décret visant l'exploitation forestière.

La Nouvelle-Écosse a établi des taux spéciaux pour les salons de beauté, l'exploitation forestière, la construction de routes et la construction lourde. La Colombie-Britannique a fait de même pour les concierges des immeubles d'appartements. En Alberta, un taux hebdomadaire a été fixé pour les agents commerciaux et les vendeurs. En Ontario, des taux spéciaux s'appliquent aux secteurs de la construction et des services ambulanciers.

Au Québec, certaines dispositions d'une même convention collective, y compris celles concernant les heures de travail et les salaires, peuvent être imposées à tous les employeurs et travailleurs d'une même branche d'activité, à condition que les partis qui ont signé la convention représentent une proportion suffisante de cette branche d'activité. Environ 60 décrets sont en vigueur; ils s'appliquent à l'industrie du vêtement, au salon de coiffure pour hommes et femmes, aux établissements commerciaux, aux garages et stations-service, ainsi qu'à d'autres branches d'activité. Dans le secteur de la construction,