

les conditions de travail sont régies par un décret pris en vertu de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction.

Au Manitoba, une loi sur les salaires dans l'industrie de la construction, qui s'applique aux secteurs privés et publics, détermine le salaire minimum et le nombre maximum d'heures de travail d'après les recommandations d'une commission représentant de façon égale employeurs et travailleurs, et présidée par un simple particulier.

**Politique du juste salaire.** Dans les contrats de construction du gouvernement fédéral, les salaires et les heures de travail sont régis par la Loi et le Règlement sur les justes salaires et les heures de travail. Les taux ne sont jamais inférieurs au taux horaire minimum prévu dans le Code du travail. Les salaires et les heures de travail dans le cas des contrats d'approvisionnement en matériel et fournitures sont régis par un décret du conseil.

**Congés annuels.** L'administration fédérale prévoit, dans son Code du travail, un congé payé d'au moins deux semaines après un an d'emploi et trois semaines après six ans. L'indemnité de congé équivaut à 4 % du salaire pour l'année et à 6 % des gains annuels après six ans d'emploi.

Les provinces et les territoires ont tous des lois prévoyant un congé annuel payé. En général, il s'agit d'un congé de deux semaines. En Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest, les travailleurs ont droit à trois semaines de congé après cinq ans de service; au Manitoba, trois semaines après quatre ans; au Québec, trois semaines après 10 ans; et en Saskatchewan, trois semaines après un an et, quatre après 10 ans.

**Jours fériés.** Des lois prévoyant des jours fériés payés sont en vigueur à l'échelon fédéral, dans les deux territoires et dans les provinces suivantes: Saskatchewan, Terre-Neuve, Québec, Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Ontario. La législation fédérale prévoit neuf jours fériés payés. Dans les provinces et territoires susmentionnés, le nombre de jours fériés payés durant l'année varie entre cinq et neuf.

**Congé de maternité.** D'après la loi fédérale, une travailleuse qui est au service d'un même employeur pendant 12 mois consécutifs a droit à 17 semaines de congé de maternité. La période pendant laquelle le congé peut être pris commence 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement et se termine 17 semaines après la date réelle de l'accouchement.

Il existe dans plusieurs provinces des lois visant à assurer la sécurité d'emploi des travailleuses avant et après l'accouchement. L'Alberta, la Saskatchewan, la Colombie-Britannique et le Québec prévoient un congé de 18 semaines. Au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et en Ontario, le congé prévu est de 17 semaines. Le congé de maternité se divise en congé prénatal et en congé postnatal, généralement laissé à la discrétion de la travailleuse.

Le congé postnatal est obligatoire, à moins que le retour anticipé au travail ne soit autorisé par un médecin. Certaines lois provinciales ou territoriales permettent la prolongation du congé postnatal sur recommandation écrite d'un médecin. Dans toutes les administrations publiques, le droit au congé de maternité comporte également la garantie que la travailleuse ne perdra pas son emploi parce qu'elle est absente pour cause de maternité.

Quatre provinces ont des lois concernant les congés de paternité et d'adoption. En Nouvelle-Écosse, un congé d'une durée maximale de cinq semaines peut être accordé à une travailleuse qui adopte un enfant âgé de cinq ans ou moins. À l'Île-du-Prince-Édouard, une disposition semblable prévoit un congé non rémunéré d'une durée maximale de cinq semaines pour une travailleuse qui adopte un enfant âgé de six ans ou moins. Au Québec, un travailleur peut s'absenter du travail pendant deux jours, sans rémunération, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. En Saskatchewan, un salarié qui travaille pendant au moins 12 mois consécutifs a droit à un congé de paternité ou d'adoption d'un enfant d'une durée maximale de six semaines.

**Droits de la personne.** Des lois visant à assurer des pratiques loyales en matière d'emploi ont été adoptées dans tout le Canada. Elles portent sur l'emploi et sur des questions connexes, comme l'affiliation à un syndicat. Ces lois ont été élargies, dans toutes les administrations publiques, pour former un code des droits de la personne. Les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon ont adopté des ordonnances sur les pratiques loyales en matière d'emploi. La plupart de ces codes traitent de questions relatives à l'emploi, à l'occupation et à la propriété, ainsi que de l'accès aux installations qui sont généralement à la disposition du public.

La plupart des administrations publiques interdisent la discrimination fondée sur la race, la religion, l'origine nationale, la couleur, le sexe, l'âge et l'état matrimonial. Dans certains cas, les motifs interdits comprennent les convictions politiques, l'origine ethnique, les handicaps physiques, les croyances, la source de revenu, la condition sociale, la saisie ou la cession de la paye, et une condamnation pour laquelle le pardon a été accordé.

Le gouvernement fédéral prête une attention particulière à l'emploi des personnes handicapées. En février 1981, un comité parlementaire spécial sur les invalides et les handicapés a publié ses conclusions dans un document intitulé *Obstacles*. Des lignes directrices concernant l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique fédérale ont été établies; de plus, on s'occupe actuellement de rénover les immeubles publics fédéraux pour en faciliter l'accès et le gouvernement fédéral demande aux employeurs du secteur fédéral d'offrir aux personnes handicapées les mêmes possibilités d'emploi qu'aux autres personnes.

Des dispositions concernant l'égalité des salaires sont en vigueur partout au Canada. Les critères