

blit également une semaine maximale de travail; le temps supplémentaire 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 la durée du travail pour les travailleurs qui relèvent de leur compétence.

Salaire minimum. Le Code du travail établit un taux de salaire minimum dans les secteurs relevant de l'administration fédérale. Le gouverneur en conseil peut ordonner une augmentation de ce taux.

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 leurs compétences 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. L'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard ont des taux spéciaux pour les jeunes travailleurs ou les étudiants. Cependant, le Manitoba est sur le point d'éliminer cette particularité.

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.

Règlementation 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, à une profession ou à une catégorie de travailleurs en particulier. Au Québec, il y a des décrets visant le commerce de détail en alimentation, les travaux publics, l'exploitation forestière et les domestiques.

La Nouvelle-Écosse a établi des taux spéciaux pour les salons de beauté, l'exploitation forestière, la construction routière et la construction lourde. La Colombie-Britannique a fait de même pour les domestiques, les ouvriers agricoles et horticoles, et les concierges des tours d'habitation. En Alberta, un taux hebdomadaire a été fixé pour les agents

commerciaux et les vendeurs. En Ontario, des taux spéciaux s'appliquent aux serveurs de boissons alcoolisées et aux domestiques, ainsi qu'à la construction et aux 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 parties qui ont signé la convention représentent une proportion suffisante de cette branche. Environ 60 décrets sont en vigueur; ils s'appliquent à l'industrie du vêtement, aux salons de coiffure pour hommes et pour dames, aux établissements commerciaux, aux garages et stations-service, ainsi qu'à d'autres branches d'activité. Dans le secteur de la construction, les conditions de travail sont régies par un décret pris en vertu de la Loi sur les relations de 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 privé et public, 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 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 par le Code du travail. Dans le cas des contrats d'approvisionnement en matériel et en fournitures, les salaires et les heures de travail 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 de 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 dix ans; et en Saskatchewan, trois semaines après un an et quatre après dix 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