

Elle interdit toute discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, l'origine nationale, la couleur ou la religion, la discrimination de la part des syndicats en ce qui touche l'adhésion syndicale ou l'emploi, le recours par les employeurs à des agences de placement pratiquant la discrimination, et l'utilisation d'annonces ou d'enquêtes relatives à l'emploi exprimant, directement ou indirectement, des restrictions, spécifications ou préférences concernant la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale.

Normes du travail. La Partie III du Code canadien du travail (Normes) a remplacé le Code canadien du travail (Normes) de 1965. Dans le texte modifié, les dispositions de la Partie II du Code relatives à la parité des salaires ont été incorporées à la Partie III, et des règlements ont été établis concernant les congés de maternité, l'avis de cessation d'emploi individuel ou collectif, l'indemnité de départ et la saisie du salaire. Des modifications ont également été apportées au sujet du champ d'application de la loi et des dispositions touchant la durée du travail, le salaire minimum, les vacances annuelles et les jours fériés.

Le Code établit la durée normale et la durée maximum du travail. Le taux de rémunération du surtemps (taux normal majoré de 50%) doit être appliqué après huit heures par jour et 40 heures par semaine, jusqu'à concurrence de 48 heures par semaine. La durée du travail peut être calculée sur une moyenne lorsque l'horaire d'un travailleur varie d'une journée à l'autre ou d'une semaine à l'autre en raison de la nature de son travail. Si le ministre du Travail juge que des circonstances exceptionnelles justifient le temps supplémentaire, il peut délivrer un permis autorisant un travailleur à dépasser le nombre maximum d'heures. Le gouverneur en conseil peut émettre un règlement permettant de modifier les heures normales et maximum de travail pour certaines catégories de travailleurs dans un établissement industriel donné où les normes du Code seraient préjudiciables aux intérêts des travailleurs ou nuiraient gravement au fonctionnement de l'entreprise. Il faut cependant qu'une enquête ait été faite au préalable.

Le salaire minimum est de \$1.90 de l'heure pour toutes les personnes âgées de 17 ans ou plus et de \$1.65 de l'heure pour celles âgées de moins de 17 ans. Le gouverneur en conseil peut de temps à autre ordonner le relèvement du taux minimum.

Tout travailleur a droit à un congé payé de deux semaines tous les ans et à un congé payé pour chacun des huit jours fériés, ou à des substitutions s'il y a lieu.

L'employeur qui décide de renvoyer plus de 50 travailleurs en quatre semaines doit en informer le ministre du Travail et le syndicat, ainsi que le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Le délai de préavis varie suivant le nombre de travailleurs mis à pied: 50 - 100 travailleurs, huit semaines; 101 - 300 travailleurs, 12 semaines; plus de 300 travailleurs, 16 semaines. En outre, l'employeur et le syndicat doivent fournir au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration tous les renseignements dont celui-ci a besoin pour aider les travailleurs en cause. Un établissement industriel ou une catégorie donnée de travailleurs peut être exempté de l'obligation du préavis par ordre du ministre du Travail, sous réserve de certaines conditions pouvant être déterminées par lui.

En vertu des dispositions du Code relatives aux congédiements individuels, tout travailleur qui compte trois mois de service (à l'exception d'un directeur, d'un chef d'établissement ou d'un membre d'une profession) a droit à un préavis de deux semaines avant la cessation de son emploi. Au lieu de ce préavis, il a droit à deux semaines de salaire à son taux normal pour ses heures normales de travail à l'égard de chaque année de service terminée, jusqu'à concurrence d'un montant équivalant au salaire de 40 jours. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de payer une indemnité de départ en cas de renvoi motivé ou s'il s'agit d'une personne qui, à la cessation de son emploi, a droit à une pension de retraite.

Les dispositions concernant la maternité prévoient un congé de maternité de 17 semaines, soit 11 semaines avant l'accouchement et six semaines après, et garantissent la sécurité d'emploi aux femmes qui sont absentes de leur travail parce qu'elles sont enceintes. Pour avoir droit au congé de maternité, une femme doit avoir terminé 12 mois consécutifs d'emploi ininterrompu au service d'un employeur. Le Code prévoit jusqu'à 11 semaines de congé prénatal volontaire avant la date présumée de l'accouchement, et cette période est prolongée jusqu'à la date effective de l'accouchement.

Le Code interdit à un employeur d'appliquer des taux différents de salaire à des travailleurs masculins et féminins employés dans un même établissement et exécutant des fonctions identiques dans les mêmes conditions de travail ou dans des conditions analogues, et il interdit à tout employeur de congédier, licencier ou suspendre un travailleur pour la seule raison que son salaire est saisi.