

emploi. Au lieu de ce préavis, il a droit à deux semaines de salaire à son taux normal pour ses heures normales de travail. En outre, un employé qui a travaillé sans interruption pendant cinq années consécutives a droit à une indemnité de départ équivalente à deux jours de salaire au taux normal pour ses heures normales de travail pour chaque année travaillée jusqu'à concurrence de 40 jours de salaire. 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 — 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 même 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.

Politique du juste salaire. Les salaires et heures de travail dans les contrats de construction du gouvernement 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 fixé par la Partie III (Normes) du Code canadien 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.

Sécurité des travailleurs. La Partie IV du Code canadien du travail (Sécurité du personnel) incorpore le Code canadien du travail (Sécurité) de 1968, qui fut la première loi sur la sécurité en général adoptée par le Parlement du Canada. Afin d'assurer la sécurité des conditions de travail pour tous les travailleurs des secteurs et entreprises relevant de la compétence fédérale, la Partie IV fournit tous les éléments d'un programme complet de sécurité au travail, oblige les employeurs et les travailleurs à exécuter leurs fonctions d'une manière sûre et autorise l'élaboration de règlements concernant les problèmes de sécurité professionnelle, complète les autres lois fédérales et provinciales, permet de recourir à des comités consultatifs et à des groupes d'études spéciaux pour faciliter le développement du programme en maintenant des rapports constants entre les ministères et organismes fédéraux et provinciaux, l'industrie et les syndicats de travailleurs, et prévoit des recherches sur les causes et la prévention des accidents ainsi que l'élargissement du programme d'éducation en matière de sécurité. Les employés de la Fonction publique du Canada ne sont pas visés par la Partie IV du Code canadien du travail, mais ils bénéficient d'une protection équivalente en vertu de normes, émises par le Conseil du trésor, qui complètent les règlements de la Partie IV du Code en matière de sécurité et de santé. Des agents de sécurité régionaux et des inspecteurs provinciaux autorisés par le gouvernement fédéral assurent l'application des règlements de sécurité.

Au 31 janvier 1974 des règlements étaient en vigueur régissant la sécurité dans les mines de charbon, les monte-charge, les premiers soins, les dispositifs protecteurs sur les machines, le contrôle du bruit, les outils à main, la sécurité contre l'incendie, les structures de travail temporaires, les espaces clos, l'éclairage, les chaudières et récipients soumis à une pression interne, la sécurité des bâtiments, les substances dangereuses, la sécurité des installations électriques, la manutention de matériaux, les vêtements et accessoires protecteurs, les installations sanitaires, les heures de service dans l'industrie des transports motorisés ainsi que les enquêtes et rapports sur les accidents.

8.1.3.3 Législation provinciale du travail

Relations industrielles. Toutes les provinces possèdent des lois, analogues en principe à celles de la Partie V du Code canadien du travail, qui visent à établir des relations harmonieuses entre employeurs et salariés et à faciliter le règlement des conflits du travail. Ces lois garantissent la liberté d'association et le droit syndical; elles établissent des rouages (commissions des relations de travail ou autres systèmes administratifs) pour l'accréditation d'un syndicat comme agent