

semaines s'il est embauché au mois et d'un mois s'il est embauché à l'année. L'Alberta, le Manitoba, Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et le Québec en exigent autant du travailleur qui quitte son emploi.

Quatre provinces obligent l'employeur qui projette la cessation d'emploi ou licenciement d'un groupe de travailleurs à donner un préavis. Au Manitoba et en Ontario, l'obligation du préavis collectif s'applique lorsqu'un employeur prévoit mettre fin à l'emploi de 50 travailleurs ou plus au cours d'une période de quatre semaines ou moins. Le délai de préavis est fonction du nombre de travailleurs en cause. Au Manitoba: 50-100 travailleurs, huit semaines; 101-300, 12 semaines; plus de 300, 16 semaines, et en Ontario: 50-199, huit semaines; 200-499, 12 semaines; 500 et plus, 16 semaines. En Nouvelle-Écosse et au Québec, le préavis de licenciement collectif est exigé lorsqu'un employeur prévoit la mise à pied de 10 travailleurs ou plus dans une période de deux mois. Là encore le délai varie suivant le nombre de travailleurs en cause: 10-100, deux mois; 101-300, trois mois; 301 et plus, quatre mois.

**Protection de la maternité.** Plusieurs provinces ont adopté des lois visant à assurer la santé et la sécurité d'emploi des femmes qui travaillent, avant et après l'accouchement. Les lois de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et du Nouveau-Brunswick prévoient un congé de six semaines avant l'accouchement et de six semaines après; les lois du Manitoba et de la Nouvelle-Écosse accordent 11 semaines avant et six après. En Saskatchewan, la loi accorde 12 semaines avant et six après. Sauf au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique, le congé postnatal est obligatoire, à moins que le retour précoce au travail ne soit autorisé par un médecin. Dans toutes ces provinces, le droit au congé de maternité comporte également la garantie que l'employée ne perdra pas son emploi parce qu'elle est absente pour cause de maternité.

**Lois contre la discrimination.** Toutes les provinces ont adopté des lois sur les justes méthodes d'emploi interdisant la discrimination au niveau de l'embauchage, des conditions d'emploi et de l'adhésion syndicale pour des motifs de race, de couleur, de religion et, selon la province, de nationalité ou d'origine nationale. Toutes les lois, à l'exception de celles de l'Île-du-Prince-Édouard et du Yukon, interdisent la discrimination dans ces domaines en raison du sexe. En Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve, toute discrimination en raison de l'âge en matière d'emploi et d'adhésion syndicale est également interdite. Toutes les provinces sauf le Québec ont des dispositions figurant dans des lois distinctes sur la parité de salaire, sur les droits de l'homme ou sur les normes de travail qui interdisent la discrimination salariale en fonction exclusivement du sexe. Le Québec ne possède pas de loi sur la parité de salaire mais, comme on l'a déjà mentionné, il interdit la discrimination dans l'emploi en raison du sexe.

**Apprentissage.** Dans toutes les provinces des lois sur l'apprentissage prévoient un programme de formation en cours d'emploi et d'enseignement théorique à l'égard de certains métiers spécialisés, et dans la plupart des provinces des dispositions statutaires régissent la délivrance de certificats de compétence, sur demande, aux ouvriers qualifiés de certains métiers. Dans un certain nombre de provinces la loi oblige certaines catégories d'homme de métier à posséder un certificat de compétence.

**Prévention des accidents.** Dans la majorité des provinces des lois sur la sécurité au travail et des commissions des accidents du travail réglementent les conditions d'hygiène, de chauffage, d'éclairage et de ventilation et prescrivent des mesures de protection relativement aux machines afin d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Des lois fixent les normes pour la conception et le fonctionnement de l'outillage mécanique, les installations électriques, l'utilisation de brûleurs au gaz ou au mazout et d'instruments radioactifs tels que les sources laser, et déterminent les qualifications des travailleurs qui utilisent ces appareils. Les travaux de construction et d'excavation sont également soumis à des normes de sécurité déterminées.

**Réparation des accidents du travail.** En 1973, plusieurs provinces ont modifié leurs lois sur l'indemnisation des accidentés du travail. Au 1<sup>er</sup> janvier 1974, le plafond des gains annuels servant de base au calcul des indemnités a été porté de \$7,600 à \$10,000 en Alberta, de \$8,600 à \$9,000 en Colombie-Britannique, de \$7,000 à \$9,000 à Terre-Neuve (où le taux hebdomadaire maximal d'indemnisation a été haussé de \$100.97 à \$129.81), de \$7,000 à \$7,500 au Nouveau-Brunswick (où le taux hebdomadaire a été haussé de \$100.97 à \$108.17), et de \$7,000 à \$9,000 en Nouvelle-Écosse.