

Territoires du Nord-Ouest, au Québec et en Ontario (2% la première année); au Manitoba et en Alberta, rémunération ordinaire; et en Saskatchewan, $\frac{3}{52}^e$ des gains annuels. Le taux fédéral est de 4%.

Cessation d'emploi. Tout comme le gouvernement fédéral, huit provinces possèdent des lois exigeant que l'employeur donne un préavis au travailleur qui sera licencié. En Saskatchewan et dans l'Île-du-Prince-Édouard, l'employeur doit donner un préavis écrit d'une semaine; au Manitoba et à Terre-Neuve, une période régulière de paie. En Alberta, en Nouvelle-Écosse et en Ontario, le délai de préavis est fonction de l'état de service. En Ontario et en Nouvelle-Écosse: pour trois mois à deux ans de service, une semaine; deux à cinq ans, deux semaines; cinq à 10 ans, quatre semaines; 10 ans et plus, huit semaines. En Nouvelle-Écosse, les conditions sont à peu près les mêmes qu'en Ontario, sauf qu'un travailleur qui a au moins 10 ans de service ne peut être licencié sans raison valable. En Alberta: trois mois mais moins de deux ans, sept jours; deux ans et plus, 14 jours. Le Québec exige de celui qui emploie un domestique, un serviteur, un journalier ou un manoeuvre qu'il donne un préavis de cessation d'emploi d'une semaine si le travailleur est embauché à la semaine, de deux 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 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. L'Ontario prévoit un congé minimum de 17 semaines. En Saskatchewan, la loi accorde 12 semaines avant et six après. 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 la personne ne perdra pas son emploi parce qu'elle est absente pour cause de maternité.

Lois contre la discrimination. Des lois sur les justes méthodes d'emploi ont été adoptées dans tout le Canada. Ces lois visent l'emploi et des questions connexes comme l'adhésion syndicale, et dans toutes les provinces elles ont été élargies pour former un code des droits de l'homme. La plupart de ces codes traitent de questions générales, de l'emploi et des questions connexes, ainsi que de questions relatives à l'occupation et à la propriété.

La plupart des provinces 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, la croyance religieuse et la source de revenu.

Des dispositions sur la parité de salaire sont en vigueur partout au Canada. Les critères permettant de déterminer la signification de la parité de travail varient d'une loi à l'autre, et les méthodes d'application varient également.

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'hommes de métier à posséder un certificat de compétence.