

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. 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.

Droits de l'homme. 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 de 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 des 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 quelques provinces, la loi oblige certaines catégories d'hommes de métier à posséder un certificat de compétence.

Prévention des accidents. Au Canada, les gouvernements provinciaux peuvent adopter des lois et des règlements relativement à la protection des travailleurs contre les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Il existe dans toutes les provinces des normes conçues pour assurer la sécurité, la santé et le bien-être des personnes employées dans les établissements industriels et commerciaux, les mines et les carrières et d'autres lieux de travail. Les autorités chargées de l'application de ces normes sont, essentiellement, les ministères du Travail, de la Santé et des Mines, et les Commissions des accidents du travail.

Les lois et règlements généraux sur la sécurité couvrent une grande partie des travailleurs canadiens, sauf ceux de l'agriculture, des mines et du service domestique, et visent la plupart des aspects de la sécurité et de la santé dans les milieux de travail. Il existe des garanties pour la protection des travailleurs en ce qui concerne entre autres l'hygiène, le chauffage, l'éclairage, la ventilation et les machines dangereuses.

D'autres lois et règlements sur la sécurité sont plus précis et concernent par exemple les installations et le matériel dangereux tels que les chaudières et les récipients sous pression, les installations électriques, les appareils de levage et les