

Saskatchewan et dans l'Île-du-Prince-Édouard, l'employeur doit donner un préavis écrit d'une semaine et au Manitoba et à Terre-Neuve, une période de paie normale. 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: 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 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 manœuvre 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.

Tout comme le gouvernement fédéral, cinq provinces obligent l'employeur qui projette la cessation d'emploi ou le licenciement d'un groupe de travailleurs à donner un préavis. Au Manitoba et en Ontario, l'obligation du préavis 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 et à Terre-Neuve: 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: 10-99, deux mois; 100-299, trois mois; 300 et plus, quatre mois.

**Protection de la maternité.** Plusieurs provinces ont adopté des lois visant à assurer la sécurité d'emploi des femmes qui travaillent, avant et après l'accouchement. L'Alberta et la Saskatchewan prévoient un congé de 12 semaines avant l'accouchement et de six semaines après. Les lois de la Colombie-Britannique et du Nouveau-Brunswick prévoient un congé de six semaines avant l'accouchement et de six semaines après; au Nouveau-Brunswick, le congé peut être jusqu'à 17 semaines; le Manitoba accorde 11 semaines avant et six après. L'Ontario et la Nouvelle-Écosse prévoient un congé minimum de 17 semaines. 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 la personne.** 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 comme au gouvernement fédéral elles ont été élargies pour former un code des droits de la personne. Les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon ont adopté des ordonnances sur les justes méthodes d'emploi. La plupart des 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, la source de revenu, l'ascendance, la condition sociale, la saisie ou délégation de solde et une condamnation pour laquelle le pardon a été accordé.

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, de même que les méthodes d'application.

**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. Dans la plupart d'entre elles, des dispositions statutaires régissent la délivrance de certificats de compétence, sur demande, aux ouvriers de certains métiers. Dans quelques provinces, la loi oblige les hommes de métier de certaines catégories à détenir un certificat de compétence.