

Normes du travail. La section du Code relative aux normes indique les normes minimales d'emploi applicables aux employeurs et aux travailleurs des secteurs relevant de la compétence législative du Parlement.

Le Code établit la durée normale et la durée maximum du travail. Le taux de rémunération du temps supplémentaire (taux normal majoré de 50%) doit être appliqué après huit heures par jour et 40 heures par semaine, jusqu'à concurrence de 48 heures par semaine. La durée du travail peut être calculée sur une moyenne lorsque l'horaire d'un travailleur varie d'une journée à l'autre ou d'une semaine à l'autre en raison de la nature du travail. Si le ministre du Travail juge que des circonstances exceptionnelles justifient le temps supplémentaire, il peut délivrer un permis autorisant un travailleur à dépasser le nombre maximum d'heures. Le gouverneur en conseil peut émettre un règlement permettant de modifier les heures normales et maximum de travail pour certaines catégories de travailleurs dans un établissement industriel où les normes du Code seraient préjudiciables aux travailleurs ou nuiraient gravement au fonctionnement de l'entreprise. Il faut cependant qu'une enquête ait été faite au préalable.

Le salaire minimum au 1^{er} avril 1976 était de \$2.90 l'heure pour toutes les personnes âgées de 17 ans et plus et de \$2.65 l'heure pour celles âgées de moins de 17 ans. Le gouverneur en conseil peut de temps à autre ordonner une modification du taux.

Tout travailleur a droit à deux semaines de vacances payées tous les ans, à trois semaines après six années consécutives au service d'un même employeur et à un congé payé pour chacun des neuf jours fériés ou à des substitutions.

L'employeur qui décide de renvoyer 50 travailleurs ou plus en quatre semaines doit en informer le ministre du Travail et le syndicat, ainsi que la Commission de l'emploi et de l'immigration. Le délai de préavis varie suivant le nombre de travailleurs mis à pied: 50-100 travailleurs, huit semaines; 101-300 travailleurs, 12 semaines; plus de 300 travailleurs, 16 semaines. En outre, l'employeur et le syndicat doivent fournir à la Commission de l'emploi et de l'immigration tous les renseignements dont celle-ci a besoin pour aider les travailleurs en cause. Un établissement industriel ou une catégorie donnée de travailleurs peut être exempté de l'obligation du préavis par ordre du ministre du Travail, sous réserve de certaines conditions pouvant être déterminées par lui.

En vertu des dispositions du Code relatives aux cessations d'emploi individuelles (sauf s'il s'agit de renvoi motivé), tout travailleur qui compte trois mois consécutifs de service (à l'exception d'un directeur, d'un chef d'établissement ou d'un membre d'une profession) a droit à un préavis de deux semaines avant la cessation de son emploi. Au lieu de ce préavis, il a droit à deux semaines de salaire au taux normal pour ses heures normales. En outre, une personne 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 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. Dans les cas de renvoi non motivé, une protection est accordée aux travailleurs qui ont au moins 12 mois consécutifs de service auprès d'un même employeur.

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 à ce congé, une femme doit avoir terminé 12 mois consécutifs d'emploi 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 de congédier, licencier ou suspendre un travailleur pour la seule raison que son salaire est saisi. Il prévoit également une protection dans les cas de renvoi non motivé d'un travailleur pour cause de maladie. Il accorde un congé de deuil de trois jours aux personnes qui ont au moins 12 mois de service continu.

Politique du juste salaire. Les salaires et les heures de travail dans les contrats de construction du gouvernement sont régis par la Loi et le Règlement sur les justes salaires