

servant à déterminer ce qu'on entend par «travail» égal varie d'une loi à l'autre, de même que les méthodes d'application.

Apprentissage. Dans toutes les provinces, des lois sur l'apprentissage prévoient des programmes structurés de formation en classe et en cours d'emploi à l'égard de certains métiers spécialisés. Il existe également des dispositions statutaires concernant la délivrance de certificats de compétence, sur demande, aux ouvriers de certains métiers. Dans quelques provinces, la loi oblige certaines catégories d'ouvriers à détenir un certificat de compétence.

Sécurité et hygiène du travail. Même si les administrations fédérale et provinciales peuvent adopter des lois et règlements concernant la protection des travailleurs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, c'est aux provinces qu'incombe la majeure partie des responsabilités. Les pouvoirs du gouvernement fédéral dans ce domaine se limitent aux secteurs relevant de sa compétence. Toutes les administrations publiques ont établi des normes pour assurer la sécurité, la santé et le bien-être des personnes employées dans les secteurs de l'exploitation des ressources, de la fabrication et du commerce.

Pour assurer la protection des travailleurs, il existe des garanties qui portent sur la sécurité-incendie, l'hygiène, le chauffage, l'éclairage, la ventilation, le matériel protecteur, la manutention des matériaux, la sûreté des outils, les dispositifs protecteurs des machines dangereuses, la manipulation sécuritaire des explosifs ainsi que la protection contre le bruit et les radiations.

D'autres lois et règlements sur la sécurité concernant le matériel dangereux tel que les chaudières et les récipients sous pression, les installations électriques et les appareils de levage. Un nombre croissant de lois et règlements portent sur les substances toxiques et sur tous les éléments susceptibles de nuire à la santé des travailleurs. D'autres encore visent les activités dangereuses comme l'extraction minière, la construction, la démolition et l'exploitation forestière.

Des inspections de sécurité sont prévues par la loi dans toutes les provinces. Par exemple, un employeur est passible de sanctions s'il contrevient à une loi ou à un règlement sur la sécurité et l'hygiène du travail, ou s'il omet de se conformer à une directive venant d'un inspecteur.

5.3.2 Cessation d'emploi

Licenciement individuel. Selon la législation fédérale, l'employeur qui licencie un travailleur qui a été à son service pendant trois mois consécutifs doit donner à celui-ci un préavis écrit de deux semaines, ou deux semaines de salaire au taux régulier. Le Code du travail interdit le congédiement, la mise à pied ou la suspension d'un travailleur à cause de procédures de saisie-arrêt ou d'un avis de procédures de saisie-arrêt. Il interdit également le congédiement d'un travailleur absent pour cause de maladie pendant 12 semaines ou pendant une période plus

longue si le travailleur reçoit des soins médicaux ou de réadaptation fonctionnelle aux frais d'une commission des accidents du travail. Les travailleurs non syndiqués ont le droit de porter plainte s'ils croient avoir été injustement congédiés. On peut recourir à l'arbitrage si on ne parvient pas autrement à régler le conflit d'une manière satisfaisante.

Il existe également dans toutes les provinces, sauf au Nouveau-Brunswick, des lois obligeant l'employeur qui licencie un travailleur à donner un préavis à ce dernier.

Licenciement collectif. D'après la législation fédérale, l'employeur doit donner un préavis lorsqu'il prévoit de licencier 50 travailleurs ou plus d'un même établissement sur une période de quatre semaines. Le délai de préavis varie selon la taille du groupe licencié: 50 à 100 travailleurs, huit semaines; 101 à 300, 12 semaines; et plus de 300, 16 semaines.

Cinq provinces obligent l'employeur qui projette le licenciement ou la mise à pied d'un groupe de travailleurs à donner un préavis. Au Manitoba, à Terre-Neuve et en Ontario, le préavis obligatoire de licenciement collectif s'applique à l'employeur qui prévoit de licencier 50 travailleurs ou plus sur une période de quatre semaines. Comme dans la législation fédérale, le délai de préavis est fonction du nombre de travailleurs en cause. Au Manitoba: 50 à 100 travailleurs, huit semaines; 101 à 300, 12 semaines; plus de 300, 16 semaines. En Ontario et à Terre-Neuve: 50 à 199 travailleurs, huit semaines; 200 à 499, 12 semaines; et plus de 500, 16 semaines. Un préavis de licenciement collectif est exigé lorsque l'employeur prévoit le licenciement de 10 travailleurs ou plus sur une période de quatre semaines dans le cas de la Nouvelle-Écosse et sur une période de deux mois dans le cas du Québec. Là encore le délai varie suivant le nombre de travailleurs en cause: 10 à 99 travailleurs, deux mois; 100 à 299, trois mois; plus de 300, quatre mois.

5.3.3 Réparation des accidents du travail

La participation fédérale à la réparation des accidents du travail se limite aux secteurs qui relèvent directement de l'administration fédérale et qui ne peuvent être régis par les lois provinciales. La Loi sur l'indemnisation des employés de l'État s'applique aux employés de la Fonction publique du Canada et de plusieurs sociétés de la Couronne. Le régime d'indemnisation des détenus des pénitenciers fédéraux protège les détenus qui se blessent en faisant des activités liées au travail. La Loi sur l'indemnisation des marins marchands vise les marins qui ne sont pas protégés par une loi provinciale.

Les lois prévoient généralement des indemnités pour les lésions corporelles subies au travail si la durée de l'incapacité du travailleur dépasse un nombre spécifié de jours, à moins que la lésion ne soit attribuable à l'inconduite flagrante et volontaire du travailleur. Les travailleurs atteints d'une maladie professionnelle, c'est-à-dire directement liée à leur travail, peuvent toucher des prestations.