

les provinces et territoires susmentionnés, le nombre de jours fériés payés durant l'année varie entre cinq et neuf.

Congé de maternité. D'après la loi fédérale, une travailleuse qui est au service d'un même employeur pendant six mois consécutifs a droit à 17 semaines de congé de maternité. La période pendant laquelle le congé peut être pris commence 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement et se termine 17 semaines après la date réelle de l'accouchement. Il est possible d'ajouter à cette période 24 autres semaines pour s'occuper de l'enfant, lesquelles peuvent être prises par l'un ou l'autre des parents, qu'il soit naturel ou adoptif.

Il existe dans toutes les provinces et au Yukon des lois visant à assurer la sécurité d'emploi des travailleuses avant et après l'accouchement. L'Alberta, la Saskatchewan, la Colombie-Britannique et le Québec prévoient un congé de 18 semaines. Au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon, le congé prévu est de 17 semaines. Le congé de maternité peut se diviser en congé prénatal et post-natal, et le choix est généralement laissé à la travailleuse.

Le congé post-natal est obligatoire en Alberta. En Colombie-Britannique, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et en Ontario, il est obligatoire, à moins que le retour anticipé au travail ne soit autorisé par un médecin. Certaines lois provinciales ou territoriales permettent la prolongation du congé post-natal sur recommandation écrite d'un médecin. En Saskatchewan, l'employeur doit donner son accord à un congé post-natal écourté. Partout au pays, le droit au congé de maternité comporte également la garantie que la travailleuse ne perdra pas son emploi parce qu'elle est absente pour cause de maternité.

Cinq provinces ont des lois concernant les congés de paternité et d'adoption. En Nouvelle-Écosse, un congé d'une durée maximale de cinq semaines peut être accordé à une travailleuse qui adopte un enfant âgé de cinq ans ou moins. A l'Île-du-Prince-Édouard, une disposition semblable prévoit un congé non rémunéré d'une durée maximale de six semaines pour une travailleuse qui adopte un enfant âgé de six ans ou moins. Au Québec, un travailleur peut s'absenter du travail pendant deux jours, sans rémunération, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. En Saskatchewan, un salarié qui a travaillé pendant au moins 12 mois consécutifs a droit à un congé de paternité ou d'adoption d'une durée maximale de six semaines. Le Manitoba accorde un congé de paternité d'une durée maximale de six semaines et un congé d'adoption d'une durée maximale de 17 semaines. Toutes les autorités qui instituent des congés de mater-

nité, de paternité et d'adoption prévoient le maintien ou l'accumulation des années de service et des autres avantages sociaux.

Droits de la personne. Des lois visant à assurer des pratiques loyales en matière d'emploi ont été adoptées dans tout le Canada. Elles portent sur l'emploi et sur des questions connexes comme l'adhésion à un syndicat. Ces lois ont été élargies par tous les pouvoirs publics pour former un code des droits de la personne. Les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon ont adopté des lois sur les pratiques loyales en matière d'emploi. La plupart de ces codes traitent de questions relatives à l'emploi, à l'occupation et à la propriété, ainsi que de l'accès aux installations qui sont généralement à la disposition du public.

La plupart des autorités interdisent la discrimination fondée sur la race, la religion, la nationalité, 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, les croyances, les sources de revenu, la condition sociale, la saisie ou la cession de la paye, une condamnation pour laquelle le pardon a été accordé et l'orientation sexuelle.

Le gouvernement fédéral prête une attention particulière à l'emploi des personnes handicapées. En février 1981, un comité parlementaire spécial sur les invalides et les handicapés a publié ses conclusions dans un document intitulé *Obstacles*. Des lignes directrices concernant l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique fédérale ont été établies; de plus, on s'occupe actuellement de rénover les immeubles publics fédéraux pour en faciliter l'accès, et le gouvernement fédéral demande aux employeurs du secteur fédéral d'offrir aux handicapés les mêmes possibilités d'emploi qu'aux autres personnes.

Des dispositions concernant l'égalité des salaires sont en vigueur partout au Canada. Les critères servant à déterminer ce qu'on entend par «travail égal» 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 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, sur demande, de certificats de compétence aux ouvriers de certains métiers. Dans quelques provinces, la loi oblige certaines catégories d'ouvriers à détenir un certificat de compétence.

Sécurité et hygiène au travail. Même si les administrations fédérale et provinciales peuvent adopter des lois et des règlements concernant la protection des travailleurs contre les accidents du travail et