

les maladies professionnelles, c'est aux provinces qu'incombe la majeure partie de la responsabilité. 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 maintenance des matériaux, la sûreté des outils, les dispositifs protecteurs des machines dangereuses, la manipulation sécuritaire des explosifs ainsi que sur la protection contre le bruit et les radiations.

D'autres lois et règlements sur la sécurité concernent le matériel dangereux tel que les chaudières et les récepteurs 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 au travail, ou s'il omet de se conformer à une directive venant d'un inspecteur. Partout, un employé a le droit de refuser un travail dangereux.

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. Il est possible de recourir à l'arbitrage si on ne parvient pas autrement à régler le conflit d'une manière satisfaisante. La Nouvelle-Écosse protège les employés qui ont dix ans de service contre un

congédiement sans juste cause. Le Québec en fait autant pour les employés qui ont cinq ans de service.

Il existe également dans toutes les provinces 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 pour une période s'échelonnant sur 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 dans une période répartie sur 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; 500 et plus, 16 semaines. Au Yukon: 25 à 49 travailleurs, quatre semaines; 50 à 99, huit semaines; 100 à 299, 12 semaines; 300 et plus, 16 semaines. Les nombres d'employés en cause sont établis pour une période de quatre semaines. Un préavis de licenciement collectif est exigé lorsque l'employeur prévoit le licenciement de dix travailleurs ou plus dans une période échelonnée sur quatre semaines dans le cas de la Nouvelle-Écosse, et pour une période répartie sur 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.

Indemnité de cessation d'emploi. Dans les secteurs relevant de la compétence fédérale, un employeur qui met fin à l'emploi d'un travailleur comptant 12 mois de service et plus doit payer le quart du salaire de deux jours pour chaque année d'emploi, ou le salaire de cinq jours. L'Ontario prévoit également une indemnité de cessation d'emploi dans certaines circonstances.

5.3.3 Indemnisation des accidents du travail

La participation fédérale à l'indemnisation des accidents du travail se limite aux secteurs qui relèvent directement de la compétence 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