

Congé de maternité. D'après la loi fédérale, une travailleuse qui est au service d'un même employeur pendant 6 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, qu'il soit naturel ou adoptif, semaines pouvant être prises par l'un ou l'autre des parents.

Il existe dans toutes les provinces et les deux territoires des lois visant à assurer la sécurité d'emploi des travailleuses avant et après l'accouchement. L'Alberta, la Saskatchewan, la Colombie-Britannique, le Québec et les Territoires du Nord-Ouest (proclamation du 2 octobre 1988) 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 postnatal, et le choix est généralement laissé à la travailleuse.

Le congé postnatal est obligatoire en Alberta. En Colombie-Britannique, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et en Ontario, il est aussi 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 postnatal sur recommandation écrite d'un médecin. En Saskatchewan et dans les Territoires du Nord-Ouest (proclamation du 2 octobre 1988), l'employeur doit donner son accord à un congé postnatal 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.

Six provinces ont des lois concernant les congés de paternité ou 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. À 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. En Alberta, le nouveau code des normes en matière d'emploi (proclamé le 1^{er} novembre 1988) prévoit un congé d'adoption d'une durée maximale de huit semaines pour l'un ou l'autre des parents lors de l'adoption d'un enfant âgé de moins de trois ans. Au Québec, les travailleurs peuvent s'absenter du travail pendant deux jours, sans rémunération, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. En Saskatchewan, les salariés qui ont

travaillé pendant au moins 12 mois consécutifs ont 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 maternité, 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 comprennent en outre des questions connexes à l'emploi 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. 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 publiques interdisent la discrimination fondée sur la race, la religion, la nationalité, la couleur de la peau, le sexe, l'âge et l'état matrimonial. Dans certains cas, les motifs interdits comprennent les convictions politiques, l'origine ethnique, les déficiences physiques, les croyances, les sources de revenu, l'ascendance, 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, une commission parlementaire spéciale sur les personnes ayant une incapacité et les personnes handicapées a publié ses conclusions dans un document intitulé *Obstacles*. L'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique fédérale a également fait l'objet de lignes directrices; de plus, on s'occupe actuellement de rénover les immeubles publics fédéraux pour en faciliter l'accès, et le gouvernement fédéral demande aux employeurs dans les secteurs relevant de sa compétence d'offrir aux personnes handicapées 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 cours d'emploi et d'enseignement en classe en ce qui a trait à certains métiers spécialisés. Il existe également des dispositions statutaires concernant la délivrance,