

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.

Santé et sécurité 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 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 santé, la sécurité et le bien-être des personnes employées dans les secteurs de l'exploitation des ressources naturelles, 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 sur la protection contre le bruit et les radiations.

D'autres lois et règlements sur la sécurité s'appliquent au matériel dangereux tel que les chaudières et les appareils à 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.

La loi prévoit des inspections de sécurité dans toutes les provinces. Ainsi, un employeur est passible de sanctions s'il contrevient à une loi ou à un règlement sur la santé et la sécurité au travail, ou s'il omet de se conformer à une directive venant d'un inspecteur. Partout au Canada, 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 lui donner un préavis écrit de deux semaines, ou encore deux semaines de salaire au taux normal. Le Code canadien 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 alors 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 travailleurs qui ont 10 ans de service contre un congédiement sans motif valable. Le Québec en fait autant pour les employés qui ont cinq ans de service. Il existe également dans toutes les provinces et au Yukon des lois obligeant l'employeur qui licencie un travailleur à donner un préavis à ce dernier.

Licenciement collectif. D'après la législation fédérale, un employeur doit donner un préavis de 16 semaines lorsqu'il prévoit licencier 50 employés ou plus d'un même établissement au cours d'une période s'échelonnant sur 4 semaines.

Six provinces obligent l'employeur qui projette le licenciement ou la mise à pied temporaire 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 licencier 50 travailleurs ou plus dans une période répartie sur 4 semaines. Comme dans la législation fédérale, le délai de préavis est fonction du nombre de travailleurs en cause. Au Manitoba, le préavis obligatoire de licenciement s'établit comme suit : de 50 à 100 travailleurs, 10 semaines de préavis; de 101 à 300 travailleurs, 14 semaines; plus de 300 travailleurs, 18 semaines. En Ontario et à Terre-Neuve, il est déterminé de la façon suivante : de 50 à 199 travailleurs, 8 semaines; de 200 à 499 travailleurs, 12 semaines; 500 travailleurs ou plus, 16 semaines. Au Yukon, on l'établit comme suit : de 25 à 49 travailleurs, 4 semaines; de 50 à 99 travailleurs, 8 semaines; de 100 à 299 travailleurs, 12 semaines; 300 travailleurs ou plus, 16 semaines. Les nombres d'employés en cause sont établis pour une période de 4 semaines. Au Nouveau-Brunswick, lorsque 25 employés ou plus sont congédiés, l'employeur doit donner un préavis de 4 semaines si le nombre d'employés licenciés représente au moins 25 % de l'effectif de l'entreprise. Un préavis de licenciement collectif est exigé lorsque l'employeur prévoit la mise à pied de 10 travailleurs ou plus dans une période échelonnée sur 4 semaines dans le cas de la Nouvelle-Écosse, et dans une période répartie sur 2 mois dans le cas du Québec. Là encore le délai varie suivant le nombre de travailleurs en cause : pour les entreprises comptant de 10 à 99 travailleurs, il est de 2 mois; pour celles comptant de 100 à 299 employés, il se situe à 3 mois; et pour celles de plus de 300 travailleurs, à 4 mois.