

À votre service



Disponible sur Internet :

<http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette publication, il suffit de s'adresser au :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

Format du support de substitution

Ce document est disponible en gros caractères, en braille, sur cassette audio, ou sur disquette.

Il suffit de composer le 1 (800) 788-8282 pour obtenir le format choisi.

Imprimé au Canada

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2004

Cat. N° L2-43/2003

ISBN 0-662-67797-8

À votre service

- 5 Notre mission**
 - 6 Notre rôle**
 - 8 Notre contribution**
 - 9 Nos objectifs**
 - 10 Au travail... pour vous servir**
 - 11 Nos programmes et services**
 - 11 Le Service fédéral de médiation et de conciliation
 - 14 Les Opérations
 - La Santé et la sécurité au travail
 - La Protection contre l'incendie
 - L'Indemnisation des accidentés du travail
 - Les Normes du travail
 - L'Équité dans les lieux de travail
 - 21 Politique stratégique et Affaires internationales du travail
 - Le Milieu de travail en évolution
 - Partenariats
 - Affaires internationales du travail
 - 24 L'Information sur les milieux de travail
 - 27 Que peut-on faire pour vous ?**
-

Notre mission

La mission du Programme du travail consiste à promouvoir l'équité, la santé, la sécurité, la stabilité et la coopération en milieu de travail, au profit du bien-être économique et social de tous les Canadiens et Canadiennes.

Notre rôle

Les activités du Programme du travail portent sur le milieu de travail et sur les changements qui le touchent, de même que sur les besoins des employeurs et des employés au Canada. Il a comme responsabilité d'élaborer et d'appliquer les lois et règlements régissant les lieux de travail, y compris le *Code canadien du travail*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et d'autres lois sur les salaires et les conditions de travail.

L'une de ses responsabilités premières consiste à appliquer la législation relative aux relations entre les employeurs et les employés dont le domaine d'activité relève de la compétence fédérale. Le *Code canadien du travail* régit les employés sous compétence fédérale, lesquels représentent quelque 10 p. 100 de tous les travailleurs et travailleuses au Canada. On les retrouve dans des secteurs clés de l'économie, notamment :

- le transport aérien, ferroviaire, routier et par pipeline;
- les banques;
- la radiotélédiffusion;
- les mines d'uranium;
- le transport maritime et les services connexes;
- les télécommunications; et
- les sociétés d'État.

Le *Code canadien du travail* régit les relations du travail (partie I), la santé et la sécurité au travail (partie II) ainsi que les normes minimales du travail et l'équité salariale (partie III).

Le *Code canadien du travail* s'applique à toutes les activités des entreprises interprovinciales et internationales des secteurs sous réglementation fédérale. Ses dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail s'appliquent non seulement à ces entreprises, mais aussi à la fonction publique fédérale et à certains employés du secteur de l'exploration pétrolière et gazière. Les aspects du *Code* relatifs aux relations du travail s'appliquent également à toutes les industries du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de Nunavut, ainsi qu'aux industries de compétence fédérale situées dans l'ensemble des provinces.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise à réaliser l'égalité en milieu de travail et pour atteindre cet objectif, à éliminer les obstacles que rencontrent les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Notre contribution

Depuis l'année 1900, les activités du Programme du travail portent sur le milieu de travail. Son nom, son organisation et son mandat ont cependant changé au fil des décennies en réaction aux changements que connaît le milieu du travail et aux besoins sans cesse changeants des personnes en emploi au Canada.

Durant presque tout le siècle dernier, Travail Canada constituait un ministère fédéral autonome. Lors de la création de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), en 1993, il devenait l'une des composantes de ce ministère sous le nom de Programme du travail.

La Direction générale du travail, à l'Administration centrale, se compose présentement de quatre directions offrant divers services :

- le Service fédéral de médiation et de conciliation;
- les Opérations, qui comprennent la Santé et la sécurité au travail, la Protection contre l'incendie, les Normes du travail et l'Équité en milieu de travail, le Service fédéral des accidentés du travail, ainsi que l'Éducation des clients et la Formation;
- la Politique stratégique et Affaires internationales du travail;
- l'Information sur les milieux de travail.

Nos objectifs

La capacité du Canada à soutenir la concurrence internationale et à fournir des emplois sûrs et enrichissants à ses citoyens et citoyennes repose sur des lieux de travail très productifs. Ils le seront dans la mesure où ils assureront l'équilibre souhaitable entre les intérêts des employés, du mouvement syndical et des employeurs au Canada.

Le Programme du travail appuie cet objectif en favorisant l'établissement d'un climat de travail qui encourage la coopération, les relations syndicales-patronales constructives et l'innovation, l'investissement et le bien-être des employés. Grâce à ses politiques et programmes, à ses conseils techniques et à ses services de soutien, il contribue à promouvoir des lieux de travail où l'on tient compte à la fois des nouveaux besoins des employeurs, des syndicats et des employés.

Il nous appartient de garantir que les Canadiens et Canadiennes puissent travailler dans un milieu où règnent la santé, la sécurité et l'équité. Nous offrons un ensemble de programmes et d'activités afin de fournir aux employés et à leurs employeurs les compétences dont ils ont besoin pour réagir aux nouvelles tendances qui se dessinent dans les lieux de travail et pour s'adapter au changement que connaît le travail dans sa nature même.

Au travail... pour vous servir

Le Programme du travail fournit, dans les bureaux de DRHC disséminés à la grandeur du pays, une large gamme de services pour aider et appuyer les syndicats et les directions d'entreprises, notamment :

- des services visant à aider à régler des conflits en matière de relations industrielles et de maintenir des programmes de médiation préventive;
- des enquêtes sur les accidents graves ou fatals, les refus de travailler, les situations dangereuses, les licenciements collectifs et les congédiements injustes;
- des enquêtes sur les plaintes, des inspections programmées, des enquêtes sur les permis, des enquêtes techniques et des vérifications de sécurité touchant la santé et la sécurité aussi bien que les normes du travail;
- des inspections, des vérifications et des visites sur place pour surveiller les progrès en matière d'équité salariale et appuyer la conformité aux lois et aux règlements touchant l'équité en matière d'emploi;
- des conseils et de l'aide aux employeurs, aux employés, aux comités et représentants de la santé et de la sécurité au travail et aux représentants syndicaux;
- des conseils et de l'éducation, y compris des activités promotionnelles telles que des colloques, congrès et conférences.

Nos programmes et services

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) appuie le régime de négociation collective et favorise le règlement efficace de conflits de travail partout au Canada. Il offre ainsi aux employeurs et aux syndicats régis par le *Code canadien du travail* des services de conciliation et de médiation en vue de régler leurs différends en matière de négociation collective. De plus, il offre divers services de médiation préventive en vue d'aider les syndicats et les employeurs à établir et à maintenir des relations patronales-syndicales efficaces.

Le processus de conciliation prévu par le *Code canadien du travail* permet aux employeurs et aux syndicats de bénéficier des services de conciliateurs et de médiateurs expérimentés pour les aider à régler leurs conflits. Plus de 90 p. 100 de tous les conflits de travail des secteurs sous réglementation fédérale sont réglés sans arrêt de travail.

Le SFMC encadre les nominations d'arbitres effectuées par le Ministre lorsque les deux côtés n'arrivent pas à s'entendre sur un candidat. Certains de ces arbitres sont chargés d'entendre les plaintes pour congédiement injuste formulées par des employés non visés par une convention collective et d'autres, de traiter les appels relatifs au recouvrement du salaire.

Le Programme de médiation préventive du SFMC offre aux employeurs et aux syndicats qui désirent améliorer leurs relations de travail une formation commune sur les techniques de négociation et de résolution de problèmes. Elle portera notamment sur l'efficacité des comités, les négociations fondées sur les intérêts, les relations selon les objectifs, et la résolution de problèmes. De plus, le SFMC offre aux syndicats et aux directions d'entreprise une aide en matière de médiation des griefs comme solution de rechange informelle et peu coûteuse à l'arbitrage. La médiation des griefs met l'accent sur la résolution de problèmes plutôt que sur l'approche gagnant-perdant du processus d'arbitrage.

Le SFMC effectue des recherches pour appuyer le travail des médiateurs et des conciliateurs. Il aide à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques en matière de relations industrielles et donne des conseils experts aux autres ministères et organismes gouvernementaux dont les projets ont une incidence sur les relations du travail.

Collectivement, ces diverses formes de conseils et d'aide contribuent à l'établissement de relations harmonieuses dans les lieux de travail des secteurs de réglementation fédérale.

S'ils veulent demeurer concurrentiels, il est essentiel que les milieux de travail canadiens innovent sans cesse. Le SFMC dispose du Programme de partenariat syndical-patronal (PPSP) pour le financement de projets

syndicaux-patronaux innovateurs dans les lieux de travail mêmes, tout comme à l'échelle sectorielle et nationale.

Le PPSP offre une aide financière aux employeurs et aux syndicats pour qu'ils puissent explorer ensemble de nouvelles voies en matière de réorganisation du milieu de travail, de restructuration, de relations industrielles et de gestion des ressources humaines.

Il contribue aussi au financement de conférences et de colloques visant à améliorer le dialogue entre les syndicats et le patronat ou à stimuler la discussion sur divers enjeux des politiques gouvernementales. En outre, le personnel du PPSP propose des solutions de rechange en matière de négociation collective et donne de l'information sur des projets pilotes pouvant présenter un intérêt pour le monde des affaires et le milieu syndical.

Pour plus de renseignements sur les services offerts par le SFMC, communiquez avec un de nos bureaux :

Siège social	(819) 997-3292 ou 1 (800) 563-5677
Halifax (N.-É.)	(902) 426-3834
Montréal (QC)	(514) 283-5731
Toronto (Ont.)	(416) 954-2872
Calgary (Alb.)	(403) 292-4878
Vancouver (C.-B.)	(604) 666-0241

Les Opérations

La Santé et la sécurité au travail

L'un des principaux objectifs du *Code canadien du travail* consiste à prévenir les accidents et les maladies du travail susceptibles de nuire à la santé des employés. Les agents de santé et de sécurité mènent des inspections et des vérifications de sécurité dans les lieux de travail, réagissent aux plaintes des employés et enquêtent sur les accidents. Ils collaborent aussi avec les comités d'orientation et les comités de santé et de sécurité au travail afin de résoudre les questions de santé et de sécurité en milieu de travail. Ils aident les employeurs et les employés à rendre leurs lieux de travail plus sains et sûrs en les conseillant sur des questions en matière de santé et de sécurité.

Les agents de santé et de sécurité appliquent aussi la *Loi sur la santé des non-fumeurs* et le règlement connexe, lesquels interdisent l'usage du tabac dans tous les lieux de travail sous compétence fédérale, sauf dans les endroits désignés à cette fin. Ils favorisent et assurent la conformité à cette législation en prodiguant des conseils, en menant des inspections, en enquêtant sur les plaintes et en prenant des mesures d'exécution.

La Protection contre l'incendie

Les incendies dans les lieux de travail constituent l'un des plus grands risques pour la sécurité et la santé. Pour éviter des pertes de vie et des blessures inutiles et pour protéger les installations contre les dommages causés par l'incendie, le personnel du Service de protection contre l'incendie élabore et applique des politiques et des normes de sécurité en la matière.

Ce service applique les dispositions du *Code national du bâtiment du Canada* et du *Code national de prévention des incendies*. Il revoit les plans et les spécifications de projets; inspecte les projets de construction; vérifie les aspects techniques des installations; inspecte les édifices; mène des enquêtes sur les incendies; et fournit des services d'éducation et des services-conseils sur place afin de réduire les risques d'incendie. Il offre ces services aux ministères et aux organismes fédéraux, aux Premières nations, et à certaines sociétés d'État.

L'Indemnisation des accidentés du travail

Les meilleures pratiques et les plus gros efforts ne peuvent éliminer complètement les accidents du travail. Il importe donc que les revenus des employés blessés soient protégés pendant qu'ils récupèrent. Le Programme du travail applique la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* qui prévoit le versement de prestations aux employés du gouvernement fédéral victimes d'accidents du travail.

Dans le cadre de ce programme, les commissions des accidents du travail provinciales versent des prestations aux employés du gouvernement fédéral, aux mêmes taux et dans les mêmes circonstances qu'aux autres employés blessés de leur province. Le Programme du travail verse aux commissions des accidents du travail provinciales les fonds nécessaires pour ces prestations, puis les sociétés d'État fédérales et quelques ministères fédéraux les lui remboursent en partie.

Les Normes du travail

Les vacances, les réaffectations et congés liés à la maternité, les congés de maternité et congés parentaux, le temps supplémentaire, le congédiement, les licenciements, les indemnités de départ, les salaires et les congés de maladie constituent des questions importantes pour les personnes en emploi au Canada. Le respect de leurs droits dans ces domaines influe directement sur leur rendement au travail.

Le Programme du travail établit et protège les droits des employés par l'entremise de lois et de règlements régissant les normes du travail applicables aux employés de compétence fédérale. Par exemple, le recouvrement des salaires et les ordres de paiement à ce titre visent à garantir que les employés reçoivent le salaire et les prestations en souffrance, que leur

employeur doit leur verser. Lorsqu'un inspecteur juge fondée une plainte pour non-paiement du salaire, il peut ordonner à un employeur ou à un administrateur de payer les sommes dues à un employé.

Lorsqu'une société ne peut déboursier ces sommes, on peut obliger ses administrateurs à les verser.

Les inspecteurs en poste dans les bureaux de régions et de districts partout au pays assurent le respect des normes du travail fédérales par l'entremise d'un ensemble d'activités, y compris des inspections, des enquêtes sur diverses plaintes et des activités de promotion et d'information.

L'Équité dans les milieux de travail

Un milieu de travail qui respecte parfaitement tous ses employés et qui réagit équitablement à leurs préoccupations, sans égard à leur sexe, à leur origine, leur culture ou à leurs attributs physiques, est à la fois plus productif et plus compétitif. Il peut en effet exploiter au maximum la richesse de sa diversité, un atout de plus en plus important dans le marché mondial.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* adoptée en octobre 1996 témoigne des actions du Programme du travail en vue d'assurer l'équité dans un milieu de travail où personne n'est exclu.

Cette législation étend le champ d'application prévu dans la *Loi* antérieure à la fonction publique fédérale; elle continue de s'appliquer aux sociétés d'État de même qu'aux entreprises relevant de la compétence fédérale qui comptent 100 employés et plus, dont les activités s'inscrivent dans des secteurs tels que les télécommunications, les banques et le transport interprovincial ou international.

La nouvelle *Loi* clarifie les responsabilités des employeurs et assure, grâce aux vérifications menées sur place par la Commission canadienne des droits de la personne, que les employeurs respectent leurs obligations. Au besoin, un tribunal d'examen de l'équité en matière d'emploi assurera l'exécution finale de la *Loi*.

Le Programme de contrats fédéraux encourage également l'équité en milieu de travail auprès des entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement fédéral. Ce programme s'applique aux contrats de biens et de services d'un montant supérieur à 200 000 \$ octroyés à des entreprises employant 100 personnes ou plus. La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les obligations relatives à la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi en vertu du Programme des contrats fédéraux correspondent à celles que stipule la législation. Le Programme du travail est chargé de son exécution.

Le Programme du travail appuie la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme de contrats fédéraux de la manière suivante :

- en effectuant des recherches, en recueillant des données et en faisant état des progrès réalisés par les quatre groupes désignés (femmes, Autochtones, membres d'une minorité visible et personnes handicapées);
- en élaborant et en offrant des programmes d'information visant à favoriser la compréhension de la *Loi* par la population;
- en fournissant aux employeurs de l'information sur leurs obligations et en leur suggérant des moyens de s'y conformer;
- en reconnaissant les réalisations exceptionnelles des employeurs;
- en menant des vérifications de conformité auprès des employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux;
- en suivant de près et en évaluant les rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi que soumettent les employeurs visés par la législation;
- en préparant, pour le Parlement, un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi.

Le **Programme d'équité salariale** vise à éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe et à garantir un salaire égal pour un travail d'égale valeur. Le Programme du travail détermine s'il y a ou s'il y a eu une pratique discriminatoire au sens de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* :

- en informant les employeurs de leurs obligations et en soutenant leurs efforts pour s'y conformer;
- en effectuant des visites de suivi auprès d'eux pour répondre aux questions techniques et voir comment ils appliquent la *Loi*;
- en vérifiant ou en inspectant les établissements pour y assurer le respect de la législation.

Certains cas peuvent être renvoyés à la Commission canadienne des droits de la personne aux fins d'enquête et de règlement.

Pour toute question touchant expressément la santé et la sécurité au travail, les normes du travail, l'équité en milieu de travail et la protection contre l'incendie, adressez-vous à un agent des affaires du travail dans votre région. (Consultez la liste à la fin de la présente brochure pour en connaître le numéro de téléphone.)

Politique stratégique et Affaires internationales du travail

Le Milieu de travail en évolution

La Direction de la politique stratégique et des Affaires internationales du travail suit l'évolution du milieu de travail, les transformations que connaît le travail dans sa nature même ainsi que les répercussions de ces changements sur les travailleurs et les travailleuses. On a observé plusieurs tendances récentes dans le milieu de travail, par exemple, l'augmentation du travail exécuté à l'extérieur des lieux de travail et en dehors des heures habituelles ainsi que la montée du travail à temps partiel et à contrat, du travail à domicile et du télétravail. On reconnaît également de plus en plus le stress accru que vivent les travailleurs et les travailleuses qui tentent de concilier leurs responsabilités professionnelles et celles qui sont liées à leur vie personnelle. Dans le milieu de travail, on retrouve des pratiques d'emploi de plus en plus flexibles et des solutions innovatrices de gestion des ressources humaines pour faire face à ces nouvelles tendances. La Direction suit l'évolution de nouveaux enjeux, effectue de la recherche à leur sujet, mène des consultations sur les répercussions qu'ils ont sur les travailleurs et les travailleuses et étudie les pratiques positives en milieu de travail.

Au nombre des questions présentement à l'étude, on retrouve notamment :

- les pratiques visant à établir une plus grande conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des travailleurs et des travailleuses;
- les relations d'emploi en évolution, particulièrement l'augmentation du travail à contrat, et les répercussions de ces changements sur la sécurité et le bien-être social des travailleurs et des travailleuses;
- les besoins continus des employeurs et des employés en matière d'apprentissage, d'alphabétisation et de développement des compétences en milieu de travail;
- les pratiques innovatrices en milieu de travail qui visent à accroître la productivité des employeurs et qui répondent aux besoins des employés.

C'est en étudiant les enjeux, en menant des consultations et en mettant en commun de l'information que de nouvelles approches peuvent être développées pour aider les travailleurs et les travailleuses ainsi que les employeurs à s'adapter au milieu de travail en évolution.

Partenariats

La Direction de la politique stratégique et des Affaires internationales du travail coordonne les relations entre Développement des ressources humaines Canada et les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organisations internationales, le mouvement syndical et le secteur privé canadien sur des questions relatives au travail.

Elle encourage des relations de collaboration avec les ministères du travail des provinces et territoires, y compris l'échange de renseignements et la coopération intergouvernementale. Elle fournit en outre des services de secrétariat à l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière.

La Direction analyse les politiques et les lois relatives au travail, de même que leurs répercussions sociales et économiques et maintient une banque de renseignements sur les lois du travail au Canada. Elle donne également des conseils sur les stratégies et les occasions de travail en collaboration avec les syndicats, les groupes d'entreprises, les chercheurs et autres, afin de favoriser la mise en place de lieux de travail efficaces, particulièrement dans les secteurs de compétence fédérale.

Affaires internationales du travail

Le Programme du travail fait valoir le point de vue du Canada à l'étranger sur les questions de principe ayant trait aux conditions et aux relations de travail, aux normes du travail et à la sécurité et la santé au travail. À l'échelle internationale, le Programme du travail participe avant tout aux activités de l'Organisation internationale du travail et de l'Organisation des États américains ainsi qu'à des initiatives dans le cadre d'accords de coopération nord-américains, canado-chiliens et canado-costaricains.

Le Programme du travail s'intéresse aussi à des enjeux tels le travail des enfants, l'équité en matière d'emploi, et la protection et la promotion des droits fondamentaux des travailleurs et des principales normes du travail dans un environnement de plus en plus axé sur la mondialisation. Il joue un rôle prépondérant dans la participation du Canada aux activités internationales liées au monde du travail, et tout particulièrement au règlement de questions liées au domaine du travail dans le cadre d'accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux.

L'Information sur les milieux de travail

Au Canada, les employeurs et les employés s'efforcent de rester concurrentiels dans la nouvelle économie mondiale. Dans ce contexte, la Direction de l'information sur les

milieux de travail fournit aux employeurs, aux employés, aux organisations syndicales, aux gouvernements, de même qu'aux autres parties intéressées de l'information sur les conditions, les tendances et les pratiques innovatrices en milieu de travail. Cette information est accessible par l'entremise d'un service personnalisé et de consultation, sous forme électronique ou de publications.

Les divers intervenants dans le domaine des relations industrielles sont de plus en plus à l'affût de nouvelles approches visant à créer des milieux de travail qui permettront aux entreprises canadiennes de demeurer concurrentielles. La Direction de l'information sur les milieux de travail leur offre un guichet unique de renseignements qui leur permet d'accéder rapidement à une gamme complète de données sur la négociation collective et sur d'autres questions relatives au monde du travail.

Une équipe de consultants est à la disposition des intervenants pour répondre aux demandes de renseignements particuliers et préparer une trousse d'information précisément adaptée au besoin formulé, et ce dans un délai de 24 heures. De plus, il est facile d'avoir accès à ce service en composant un numéro sans frais au Canada, en consultant un site Web (formulaire de requête), par courriel ou encore par télécopieur.

La Direction publie aussi un certain nombre de périodiques pour aider les intervenants dans le domaine des relations industrielles à se tenir au courant des activités récentes dans le domaine des relations du travail, notamment :

- des publications mensuelles, soit le Bulletin des règlements salariaux et le Bulletin de la négociation collective; et
- un rapport analytique trimestriel, intitulé Gazette du travail.

Pour que le régime de relations du travail fonctionne efficacement, l'information doit circuler dans deux directions, soit du Programme du travail aux lieux de travail canadiens, et dans le sens inverse. Le Réseau canadien de recherche sur le milieu de travail vise précisément à améliorer les liens entre les chercheurs et les décideurs en ce qui touche les milieux de travail et les relations industrielles, grâce à des recherches et des activités conjointes.

La bibliothèque ministérielle comprend une collection complète de périodiques sur le travail et de publications syndicales, y compris une collection sur microfiches de journaux syndicaux remontant au tout début du mouvement syndical canadien. Ses services de prêt et de référence permettent aux syndicats, aux industries et aux universités de consulter fréquemment les ressources qu'elle offre.

Que peut-on faire pour vous ?

Vous n'avez qu'à demander. Il est fort probable que le Programme du travail puisse vous aider ou aider votre entreprise ou votre syndicat à mieux traiter les questions qui vous intéressent en matière de milieu de travail et de relations du travail.

Il dispose d'une vaste réserve de renseignements et d'une expertise à l'entière disposition des lieux de travail de tout le pays.

Outre les services mentionnés précédemment, vous pouvez avoir accès à d'autres ressources, notamment :

- le site Internet du Programme du travail à l'adresse suivante :
<http://travail.hrhc-drhc.gc.ca>
- le site Internet intitulé Renseignements sur les lois du travail du Canada, à l'adresse suivante :
http://labour.hrhc-drhc.gc.ca/policy/f/bienvenue_f.html
- la ligne téléphonique sans frais du Programme de partenariat syndical-patronal du SFMC 1 (800) 563-5677, au service des directions d'entreprises ou des syndicats désireux d'obtenir des renseignements;

-
- de l'information sur l'équité en matière d'emploi et l'équité salariale, à laquelle on peut avoir accès par téléphone en composant le **(819) 953-4775** ou en consultant le site Web de l'Équité en matière d'emploi à l'adresse suivante :
<http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~weeweb/homefr.shtml>
 - la Direction de l'information sur les milieux de travail par téléphone, en composant le **1 (800) 567-6866**, ou en consultant l'Internet à l'adresse suivante :
<http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>
 - de l'information sur la conciliation travail-vie à l'adresse suivante :
<http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/travailvie>

Pour obtenir plus de renseignements sur la façon dont nous pouvons travailler ensemble, n'hésitez pas à communiquer avec le personnel du Programme du travail à l'un ou l'autre des bureaux suivants situés d'un bout à l'autre du Canada.

Colombie-Britannique et Territoire du Yukon

Bureau régional de DRHC :

Vancouver (C.-B.)

(604) 666-2205

1 (800) 661-1997

Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

Bureaux régionaux de DRHC :

Alberta

1-866-713-4397

Territoires du Nord-Ouest

1-888-700-5705

Saskatchewan

Bureaux régionaux de DRHC :

Régina :

(306) 780-5408

Saskatoon :

(306) 975-4303

Manitoba

Bureau régional de DRHC :
Winnipeg (MB)
(204) 983-6375

Ontario

Bureau régional de DRHC :
Toronto (ON)
(416) 954-2891

Québec

Bureau régional de DRHC :
Montréal (QC)
(514) 283-2214
1-800-954-2633

Nouveau-Brunswick

Bureau régional de DRHC :
Moncton (N.-B.)
(506) 851-6640

Nouvelle-Écosse

Bureau régional de DRHC :
Dartmouth (N.-É.)
(902) 426-4995

Île-du-Prince-Édouard

Bureau régional de DRHC :

Charlottetown (Î.-P.-É.)

(902) 566-7171

Terre-Neuve et Labrador

Bureau régional de DRHC :

St. John's (T.-N. et L.)

(709) 772-5022