HF3226
.A314
1967 Pt.2

DEPARTMENT OF INDUSTRY
TRADE & COMMERCE
LIBRARY
OTTAWA, CANADA
BIBLIOTHÈQUE
MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE
ET DU COMMERCE

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, OTTAWA

L'EXPLOITATION D'UNE ENTREPRISE AU CANADA

LA LÉGISLATION OUVRIÈRE

F-1

DEPARTMENT OF INDUSTRY
TRADE & COMMERCE
LIBRARY
OTTAWA, CANADA
BIBLIOTHÈQUE
MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE
ET DU COMMERCE

L'EXPLOITATION D'UNE ENTREPRISE AU CANADA

LA LÉGISLATION OUVRIÈRE

PRÉPARÉ PAR

LE MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE

OTTAWA

AVANT-PROPOS

Le présent fascicule traite des lois ouvrières au Canada et en particulier de ce qu'elles représentent pour les employeurs de l'industrie manufacturière. Il est destiné à servir de guide dans ce domaine de la législation et, comme tel, ne mentionne que les principes de base en cause.

On s'est efforcé d'exposer de façon aussi précise que possible les lois en vigueur au moment de la préparation du fascicule. Cependant, comme la loi entre dans bien des détails et que souvent elle varie d'une province à l'autre, il serait bon que les intéressés s'adressent aux autorités fédérales ou provinciales compétentes lorsqu'ils seront en quête de conseils précis et détaillés sur un problème donné.

Les autres fascicules qui composent la série "L'exploitation d'une entreprise au Canada" sont les suivants:

Le milieu canadien

Les modes d'organisation commerciales

Le régime douanier du Canada

Impôt sur le revenu, taxes d'affaires, impôt foncier

Les taxes de vente, d'accise, d'achat

Les normes de construction et du matériel

Mesures fédérales de stimulation de l'industrie

Les brevets, droits d'auteur et marques de commerce

Les préférences douanières accordées aux produits canadiens à l'étranger

LA LÉGISLATION OUVRIÈRE

TABLE DES MATIÈRES

Introduction ..... F- 4

Les services de placement ..... F- 5

Le Service consultatif — Main-d'oeuvre ..... F- 6

Age minimal ..... F- 6

Apprentissage et qualifications des travailleurs ..... F- 7

Salaire minimum ..... F- 7

Salaire égal ..... F- 8

Heures de travail ..... F- 9

Vacances annuelles et jours fériés ..... F- 9

Justes méthodes d'emploi F-10

Indemnisation des accidents du travail F-10

L'Assurance chômage F-11

Autres publications ..... Appendice A

Revisé en juillet 1967

LA LÉGISLATION OUVRIÈRE AU CANADA

INTRODUCTION

Les lois ouvrières au Canada visent habituellement les contrats de service entre employeur et employé, les contrats entre membres d'un syndicat, ou les conditions de travail dans une région donnée.

L'Acte de l'Amérique du Nord britannique, qui distribue les pouvoirs législatifs entre le Parlement du Canada et les législatures provinciales, accorde aux provinces le droit de légiférer en matière de "propriété et droits civils" et, à quelques exceptions près, de "travaux et ouvrages d'une nature locale". Ainsi, la législation ouvrière au Canada est en grande partie d'initiative provinciale.

L'emploi dans les fabriques, par exemple, est habituellement assujetti au règlement provincial sur l'emploi des enfants et adolescents, les heures maximales de travail, le salaire minimum, les congés payés annuels et certaines exigences minimales d'hygiène et de sécurité pour l'employé. La mesure législative la plus importante, cependant, est celle qui a trait au syndicalisme. La liberté d'association est assurée, et les employeurs doivent reconnaître les syndicats qui représentent la majorité de leurs employés dans un secteur convenu, et négocier avec eux. Les taux de salaire, heures de travail, avantages sociaux, et autres aspects des conditions de travail, sont habituellement établis par négociations collectives. Le règlement des griefs est assuré par des services d'arbritrage.

Les ouvriers travaillant dans des industries sous juridiction fédérale sont sujets au Code du travail du Canada (Normes) et autres lois ouvrières votées par le Parlement du Canada. Le Code du travail du Canada (Normes) établit les normes suivantes: (1) salaire horaire minimum de $1.25, (2) 8 heures de travail par jour et 40 heures par semaine, après lesquelles l'employeur doit payer un tarif de surtemps équivalant à une fois et demie le tarif régulier et, sous réserve de certaines clauses prévoyant des exceptions, une semaine de travail d'un maximum de 48 heures, (3) vacances annuelles payées de deux semaines après un an de service, et (4) huit jours fériés payés.

Les industries et entreprises sous juridiction fédérale sont celles d'un caractère national, interprovincial ou international, telles que les réseaux de chemins de fer, les réseaux de transport routiers, les pipe-lines, les canaux, et les réseaux téléphoniques, télégraphiques et de câbles, lorsqu'une de ces entreprises relie une province à une autre, ou à un autre pays.

La navigation et les services reliés à la navigation, le transport aérien, la radiodiffusion et la télédiffusion, les banques, les silos à céréales, les moulins à farine et à provende et l'exploitation minière de l'uranium relèvent également du gouvernement fédéral.

SERVICES DE PLACEMENT

La Division de la main-d'oeuvre du Canada du Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration offre, à titre gracieux, à tous les employeurs et ouvriers canadiens, un service de placement public qui recueille et distribue des renseignements sur la demande et l'offre de la main-d'oeuvre dans toutes les industries et professions tant sur le plan local et régional que national. Quelques 250 Centres de main-d'oeuvre du Canada, situés dans les principales villes du Canada, cinq bureaux régionaux, et le siège administratif à Ottawa, ont été établis en vue d'assurer ce service.

Lorsque la main-d'oeuvre disponible sur place ne permet pas de répondre à une demande, le bureau régional peut transmettre la requête de l'employeur à l'un ou l'autre des bureaux de placement ailleurs au Canada et aussi, si la chose est nécessaire, à l'un ou l'autre des bureaux établis au Royaume-Uni. Grâce aux communications par télex entre les bureaux au Canada, les postes vacants dans un endroit peuvent souvent être comblés, en très peu de temps, par des ouvriers venant de loin. Le cas échéant, les bureaux régionaux peuvent se charger, au nom de l'employeur, des frais de transport des ouvriers recrutés dans des endroits éloignés.

Les Centres de Main-d'oeuvre du Canada peuvent habituellement répondre à tous les besoins des employeurs, quel que soit le personnel demandé, professionel, scientifique, de direction, de vente ou d'écritures, spécialisé, mi-spécialisé ou non spécialisé, que ce soit pour un emploi permanent, un emploi à temps partiel ou un emploi intermittent. Grâce à l'application de techniques achevées de classification, d'analyse et de sélection des emplois, le service veille à ce que seuls les travailleurs répondant aux exigences soient présentés aux employeurs en vue d'un engagement éventuel.

A cause de sa connaissance approfondie du marché de l'emploi et de son expérience de la sélection des travailleurs, la Division de la main-d'oeuvre du Canada est en mesure d'aider et de conseiller les employeurs dans bien des problèmes associés, non seulement au recrutement, mais aussi au maintien d'effectifs compétents et productifs.

La province du Québec a aussi ses propres bureaux de placement au Québec seulement.

Huit des dix provinces, ainsi que les Territoires du Yukon et du Nord-Ouest, ont adopté des mesures législatives interdisant ou régissant l'exploitation d'agences de placement privées dont les services sont rétribués. Tout en variant d'une province à l'autre, ces mesures législatives sont conçues dans cinq provinces et dans les territoires du Yukon et du Nord-Ouest de manière à interdire en fait ce genre d'exploitation. Dans trois provinces, elles existent en vertu de licences et sont régies par les autorités provinciales.

SERVICE CONSULTATIF - MAIN-D'OEUVRE

Un Service consultatif de la main-d'oeuvre a été constitué au sein du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration en vue d'aider les employeurs et les employés ou, lorsqu'il n'y a pas de syndicats, les seuls employeurs dans leurs efforts tendant à résoudre les problèmes que pose l'adaptation de la main-d'oeuvre par suite des changements d'ordre technologique dans l'industrie ou à l'usine. Des formules visant à résoudre ces problèmes ont été élaborées à partir des principes de la consultation réciproque, de la recherche préalable et de la planification, de l'emploi coordonné des services offerts tant sur le plan fédéral que provincial y compris ceux de la formation et du placement. On a prévu des encouragements d'ordre fiscal qui faciliteront la mise au point dans les usines et dans l'industrie de programmes conjoints d'adaptation de la main-d'oeuvre.

Pour de plus amples détails, prière de s'adresser au Directeur des services d'exploitation, Division de la main-d'oeuvre du Canada, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Ottawa.

ÂGE MINIMAL

Toutes les provinces, à l'exception de Terre-Neuve, ont adopté des mesures législatives fixant l'âge minimal requis pour travailler dans les fabriques. La Colombie-Britannique a fixé l'âge minimal à 15 ans et le Nouveau-Brunswick à 16 ans, mais la loi prévoit des dispenses autorisées par un permis du ministre du Travail. L'âge minimal pour travailler dans les fabriques en Alberta, au Manitoba et dans l'Île du Prince-Édouard est de 15 ans; il est de 16 ans dans la province de Saskatchewan.

En Nouvelle-Écosse, l'âge minimal requis pour travailler dans les fabriques est de 14 ans et en Ontario, de 15 ans, mais dans ces deux provinces, les adolescents de moins de 16 ans ne peuvent travailler durant les heures de classe s'ils n'ont pas obtenu un certificat d'embauche. Au Québec, l'âge minimal est de 14 ans, et un adolescent entre 14 et 16 ans ne peut travailler sans un permis du service provincial de placement; dans certaines

occupations précises où le travail est jugé ne pas convenir aux jeunes personnes, l'âge minimal requis est de 16 ans pour les garçons et de 18 ans pour les filles. Certains emplois sont interdits aux garçons de moins de 18 ans et le sont absolument aux filles.

APPRENTISSAGE ET QUALIFICATIONS DES TRAVAILLEURS

L'apprentissage dans certains métiers désignés est assujetti au contrôle provincial. Un bureau habilité à le faire délivre un certificat à celui qui a terminé son apprentissage.

Dans certaines provinces, la loi exige un certificat d'apprentissage ou une preuve de compétence avant de permettre la pratique de certains métiers dont la menuiserie, la plomberie, la réparation d'automobiles, la coiffure, etc. Bon nombre de municipalités ont adopté des arrêtés municipaux qui régissent la pratique des métiers et la délivrance de licences appropriées.

SALAIRE MINIMUM

Un salaire minimal pour le travail dans les fabriques, s'appliquant habituellement aux hommes et aux femmes, a été établi en vertu de mesures législatives sur le salaire minimal dans toutes les provinces. Certains emplois dans les fabriques peuvent bénéficier de salaires minimaux plus élevés dans une industrie donnée située dans une certaine région ou dans une province aux termes de mesures législatives sur les normes industrielles qui ont force de loi. De plus, évidemment, l'employeur doit reconnaître les syndicats accrédités et négocier avec eux, et les salaires établis par convention ont force de loi pour la durée du contrat dans chaque cas individuel.

Les salaires minimaux s'appliquant aux emplois dans les fabriques sont les suivants: en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Ontario, $1 l'heure; au Nouveau-Brunswick, 90 cents l'heure; à Terre-Neuve, 70 cents l'heure pour les hommes et 50 cents l'heure pour les femmes. Dans l'Île du Prince-Édouard, le salaire minimum est de 90 cents l'heure pour les hommes travaillant dans les usines de transformation d'aliments et de $1.10 l'heure dans les autres usines. L'Île du Prince-Édouard n'a établi aucun salaire minumum pour les femmes travaillant en usine.

Dans les trois autres provinces, les salaires minimums varient selon les régions. En Nouvelle-Écosse, les taux minimums sont de $1.10 l'heure pour les hommes et de 85 cents pour les femmes à Halifax, Dartmouth, Sydney et New Glasgow; de $1.65 l'heure pour les hommes et de 80 cents pour les femmes à Truro, Amherst et Dartmouth, et de 95 et 70 cents l'heure respectivement

pour les hommes et les femmes dans le reste de la province. Au Québec, les ouvriers travaillant dans les fabriques ne peuvent recevoir un salaire inférieur à $1.05 l'heure dans la région de Montréal et inférieur à $1 l'heure dans le reste de la province. En Saskatchewan, le tarif minimum est de $40 par semaine dans dix villes et de $38 par semaine dans le reste de la province.

La Loi sur les conventions collectives de la province de Québec est semblable aux lois sur les normes industrielles des autres provinces. Aux termes de la loi, certaines conditions d'une convention collective entre employeurs et syndicats, en particulier celles qui ont trait aux salaires, aux heures, aux congés et à l'apprentissage, peuvent être appliquées, par décret du gouvernement à tous les employeurs et employés de la province ou d'une région donnée. Des décrets de ce genre régissent de nombreux secteurs de l'industrie du Québec. Les parties à toute entente collective qui a force de loi doivent former un comité paritaire pour assurer l'application du décret. Les frais de surveillance sont payés par un prélèvement sur le salaire de l'employé et sur le montant des salaires payés par l'employeur. Dans certains cas, on exige que l'employeur perçoive la contribution de l'employé.

Ces lois s'appliquent principalement au domaine de la construction, de la coiffure et, en Ontario, à l'industrie de la fourrure et à certaines branches de l'habillement. A Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, ces lois ne s'appliquent qu'aux métiers de la construction.

Au Manitoba, la Loi sur les salaires dans l'industrie du bâtiment (The Construction Industry Wages Act) prévoit l'établissement d'un taux salarial minimum et d'une limite aux heures de travail à des taux réguliers pour les ouvriers du bâtiment, d'après les recommandations d'un conseil mixte, représentant patrons et ouvriers. On publie chaque année un barème pour chaque secteur de l'industrie qui fixe les tarifs, horaires et la semaine régulière de travail pour les diverses catégories des métiers de la construction.

SALAIRE ÉGAL

L'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, l'Île du Prince-Édouard, et la Saskatchewan interdisent les inégalités entre hommes et femmes dans les salaires pour un même travail ou un travail comparable dans un même établissement.

La loi sur les justes méthodes d'emplois de la province du Québec interdit la distinction injuste dans l'emploi selon le sexe, prévenant ainsi toute distinction arbitraire dans les salaires basés exclusivement sur le sexe.

HEURES DE TRAVAIL

Cinq provinces ont des lois d'application générale sur les "heures de travail". Sauf exemptions spéciales, les heures de travail dans les fabriques sont limitées, en Alberta et en Colombie-Britannique, à 8 heures par jour et à 44 heures par semaine, et en Ontario à 8 heures par jour et à 48 heures par semaine. Les lois au Manitoba et en Saskatchewan régissent les heures et obligent l'employeur à payer une fois et demie le taux régulier lorsque les employés travaillent après les heures réglementaires. En Saskatchewan, le versement du taux de surtemps est obligatoire après 8 et 44 heures dans les fabriques. Au Manitoba, le tarif de temps et demi est obligatoire dans les fabriques après 8 et 48 heures pour les hommes et 8 et 44 heures pour les femmes.

Dans les autres provinces, à l'exception de l'Île du Prince-Édouard, les heures de travail sont régies par d'autres statuts. Dans l'Île du Prince-Édouard, les heures de travail sont fixées par contrat.

Toutes les lois permettent l'augmentation des heures quotidiennes (au Manitoba et en Saskatchewan, les taux de surtemps ne s'appliquent pas dans ce cas) afin d'en arriver à une semaine de 5 ou 5½ jours, à condition que le maximum hebdomadaire ne soit pas dépassé. Sauf en Saskatchewan, les lois stipulent aussi que le nombre d'heures peut être dépassé en cas d'urgence.

VACANCES ANNUELLES ET JOURS FÉRIÉS

Sauf à Terre-Neuve et dans l'Île du Prince-Édouard, les ouvriers de fabrique ont droit à un congé annuel payé. En Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et au Québec, les ouvriers ont droit à une semaine de congé payé après un an de service. En Ontario, les ouvriers ont droit à une semaine de vacances après chacune des trois premières années d'emploi, et à deux semaines après la quatrième année et chaque année suivante; dans les quatre provinces de l'Ouest, la loi prévoit deux semaines de vacances avec salaire et, en Saskatchewan, trois semaines après cinq années de service.

Aux termes des lois des huit provinces, les ouvriers ont droit à un congé payé s'ils cessent de travailler au cours d'une année de travail. En Nouvelle-Écosse et en Ontario, un système de timbres est en vigueur pour le versement de paye de vacances dans l'industrie du bâtiment.

Cinq provinces, l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan, ont adopté des lois d'application générale concernant les jours fériés. Ces jours fériés varient entre 5 et 8 et les clauses régissant la rémunération varient également.

JUSTE MÉTHODES D'EMPLOI

Des lois sur les justes méthodes d'emploi interdisant toute distinction injuste en matière d'emploi, soit à l'embauche ou dans les conditions de travail, soit dans la participation au syndicat, fondée sur la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale, sont en vigueur en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse en Ontario, au Québec et en Saskatchewan. Deux provinces, la Colombie-Britannique et l'Ontario, interdisent également toute distinction injuste dans l'emploi et la participation, fondée sur l'âge. La loi de la province de Québec contient également des clauses interdisant la distinction de sexe.

Les lois contiennent d'autres interdictions concernant la publication d'annonces, l'emploi de formules de demande et les demandes de renseignements en vue de l'embauchage qui formulent ou impliquent une distinction injuste fondée sur les motifs interdits ou demandent à un candidat de fournir des renseignements sur sa race, sa couleur, sa religion ou son origine nationale. La plupart des lois, cependant, font une exception lorsqu'une préférence est fondée sur une qualité professionnelle réelle. Sauf en Alberta, en Nouvelle-Écosse et en Saskatchewan, les employeurs n'y sont pas assujettis s'ils ont moins de cinq employés.

RÉPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Toutes les provinces ont une loi qui assure, dans la plupart des industries, l'indemnisation du travailleur victime d'un accident en raison et au cours de l'exercice de ses fonctions, sauf s'il est immobilisé moins d'un certain nombre de jours déterminés; l'indemnisation est versée aux personnes à charge si le travailleur meurt à la suite d'un accident de travail. La réparation est aussi prévue pour certaines maladies professionnelles déterminées.

Chaque loi provinciale sur les accidents pourvoit à la création d'une caisse des accidents administrée par la Commission des accidents du travail à laquelle les employeurs sont tenus de contribuer et dont proviennent les paiements d'indemnisation et de frais médicaux. Ainsi, la législation prévoit un régime obligatoire de responsabilité collective, qui affranchit les employeurs de toute responsabilité individuelle en cas d'accident. Le barème qui s'applique à chaque catégorie d'industrie est établi par la Commission selon les dangers que comporte l'industrie en cause.

Le travailleur visé par les dispositions de la loi n'a pas le droit d'actionner son employeur pour blessures subies à l'ouvrage.

L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Toute personne rémunérée à l'heure, à la journée, ou à la pièce (y compris les taux de parcours) doit être assurée, quel que soit le montant de ses gains, de même que tout employé touchant $5,460 ou moins par année et rémunéré à la semaine, au mois ou à l'année. Il existe certaines exceptions, comme par exemple les ouvriers agricoles mais, à tout prendre, ces exceptions n'intéressent guère l'homme d'affaires.

Les indemnités sont prélevées sur une caisse constituée de crédits parlementaires, de la contribution des assurés et de la contribution de leurs employeurs. Les employeurs et les employés contribuent à part égale, les contributions hebdomadaires de chacun s'établissant de 10 cents, lorsque le salaire de l'employé est de moins de $9 par semaine à 94 cents, lorsque ces gains s'élèvent à $69 ou plus par semaine. Le gouvernement fédéral verse habituellement un montant égal au cinquième de la contribution totale de l'employé et de l'employeur et assume les frais d'administration.

Tout employeur dont les employés doivent être assurés doit s'inscrire auprès de la Commission d'assurance-chômage. On peut se procurer une demande d'inscription à l'un des 234 bureaux de la Commission. Cette inscription ne comporte aucun frais. Une fois la formule soumise, on peut se procurer une "Licence autorisant l'achat de timbres d'assurance-chômage".

Cette licence doit être présentée au bureau de poste chaque fois qu'on veut se procurer des timbres d'assurance-chômage. Etant donné que ces timbres représentent le travail accompli pour l'employeur, et comme la période pendant laquelle une personne en chômage peut toucher des indemnités est proportionnée à la longueur de ses services et à ses contributions à la caisse, la vente des timbres doit être strictement contrôlée. Seuls les véritables employeurs, ainsi certifiés par la licence qu'ils présentent au bureau de poste, peuvent acheter des timbres d'assurance-chômage.

Ces timbres sont collés dans un livret d'assurance-chômage, propriété de la Commission et délivré par elle à l'employé; ce dernier le remet à son employeur pour la durée de son emploi. Ce livret constitue le régistre officiel d'après lequel l'indemnité d'un employé est établie lorsqu'il tombe en chômage. L'employeur doit remettre à tout employé qui cesse de travailler pour lui, son livret d'assurance, timbré à jour, au moment de son départ.

Dans certains cas, l'employeur peut être autorisé à verser le montant total des cotisations de ses employés en un versement global à des périodes déterminées. Cela lui permet de

verser ses contributions par chèque ou en argent et lui évite d'avoir à coller les timbres sur le livret de chaque employé. A la fin d'une période fixée par la Commission, il insère dans le livret de l'employé un certificat de cotisation pour cette période.

APPENDICE A

La liste de publications qui suit comprend des ouvrages de nature à intéresser les personnes faisant des affaires au Canada. Tous les titres portant un numéro de catalogue doivent être commandés chez l'Imprimeur de la Reine à Ottawa. Le paiement doit être joint à la commande et être fait à l'ordre du Receveur général du Canada.

Titre	N° de catalogue	Prix en $
Série Recherches sur les questions ouvrières-patronales Clauses de conventions collectives de grands établissements manufacturiers. 1964	L2-22/5	.35
La détermination des salaires au Canada	L2-26/3	.50
Gazette du Travail (publication mensuelle)	L12-1	.50
Formation technique et professionnelle au Canada	L12-8	Gratuit
Protection en vertu de la Loi contre les distinctions injustes en matière d'emploi	L33-2163	Gratuit
Code du travail du Canada (Normes) Ottawa, 1965	L34-1665	Gratuit
La femme canadienne au travail, 1964	L38-664	.60
Manpower Trends in Canada: livre de tableaux Ottawa, 1965	L42-1265	1.00
SNP* service aux petites entreprises. Ottawa (1965)	L47-165	Gratuit
Rentes sur l'État	L51-165	Gratuit
Rapport annuel du ministère du Travail	L1-1966	.35
Taux de salaire, traitements et heures de travail	L2-547	2.00
Workmen's Compensation in Canada	L2-6/1963	.35
Provincial Labour Standards	L2-7/1964	.50
Conditions de travail dans l'industrie canadienne, 1964 Ottawa, 1965	22-15/1964	.50
Service consultatif de la main-d'oeuvre	L86-186	Gratuit
Taux de salaires et heures de travail	L2-5(c)	Variable

Titre	N° de catalogue	Prix en $
Impact of Winter on the Canadian Worker Ottawa, 1966	L47-566	Gratuit
Normes du travail au Canada, Ottawa, 1966	L2-7/1965	.50
Organisations de travailleurs au Canada, 1965 Ottawa, 1966	L2-2/1965	.50
Travail d'équipe dans l'industrie (mensuel)	L12-3/23	Gratuit
Collective Bargaining Review	L13-5/1966	Gratuit
Labour Force	CS71-001	$2 par an
Labour Organization in Canada	L2-2/1966	.50
Changing Patterns in Women's Employment	L38-2366	.35
Employer and Fair Employment Practices, Ottawa, 1966	L33-2966	Gratuit
Way to Profits	L32-2566	Gratuit

---

* (SNP) Service national de placement, maintenant connu sous le nom de Centres de main-d'oeuvre du Canada (CMC).

HF3226/.A314
Canada. Ministère de l'ind
L'exploitation d'une
entreprise au canada.
ADUK 1967 Pt.2

DATE DUE

INDUSTRY CANADA / INDUSTRIE CANADA
222449