HF3226
.A314

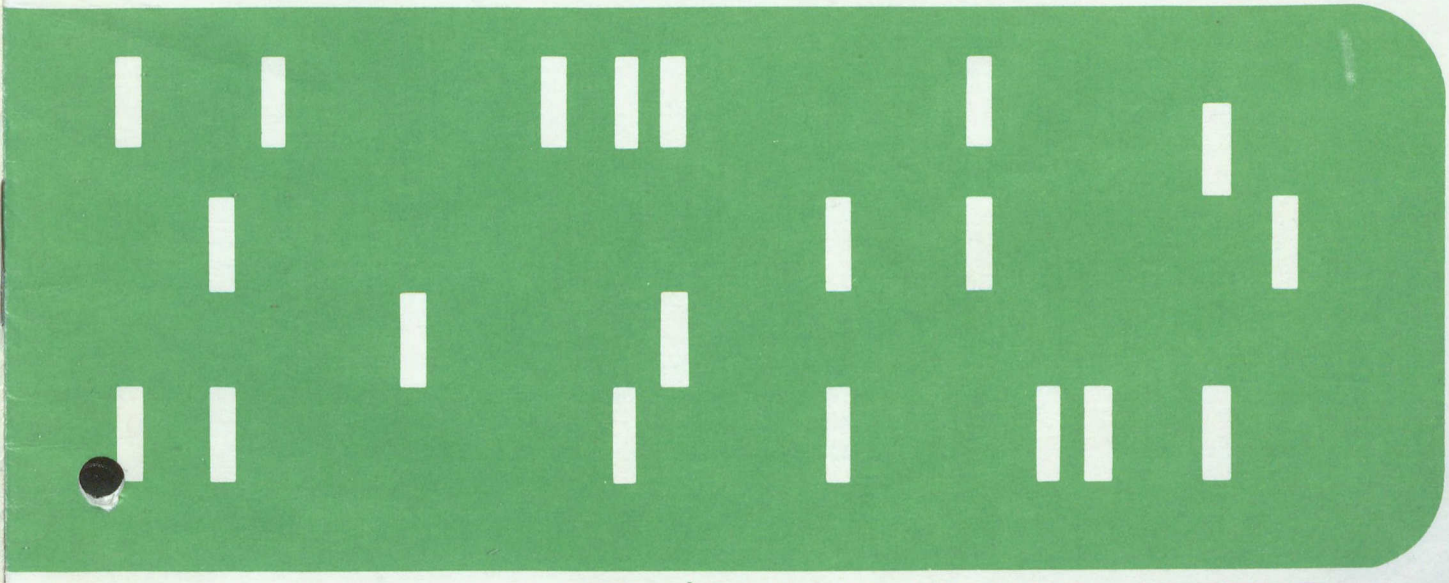
1975 Pt.3

Rec 1

F

L'EXPLOITATION D'UNE ENTREPRISE AU CANADA

LÉGISLATION OUVRIÈRE



MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE
OTTAWA, CANADA

DEPARTMENT OF INDUSTRY
TRADE & COMMERCE
LIBRARY
JAN 4 1978
BIBLIOTHÈQUE
MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE
ET DU COMMERCE

L'EXPLOITATION D'UNE ENTREPRISE AU CANADA

Législation ouvrière

Préparé par la
Direction générale de l'Information et des Relations publiques
Ministère de l'Industrie et du Commerce
Ottawa, Canada
K1A 0H5

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, à ce titre, 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 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 des affaires
Modes d'organisation commerciale
Régime douanier du Canada
Impôts sur le revenu, les entreprises, la propriété foncière
Taxes de vente, d'accise, d'achat
Normes de construction et du matériel
Mesures fédérales de stimulation de l'industrie
Brevets, marques de commerce, dessin industriel et droit d'auteur
Préférences douanières accordées aux produits canadiens à l'étranger

On peut se procurer aussi:
Le financement des industries canadiennes.

Révisé en 1975

TABLE DES MATIÈRES

Introduction F-4
Services de main-d'oeuvre F-4
Service consultatif — Main d'oeuvre du Canada F-5
Age minimum F-5
Apprentissage et qualifications des travailleurs de métier F-5
Salaire minimum F-6
Durée du travail F-6
Vacances annuelles et jours fériés F-7
Justes méthodes d'emploi et égalité des salaires F-7
Indemnisation des accidents du travail F-8
Relations industrielles F-8
Sécurité et hygiène dans l'industrie F-9
Préavis de mise à pied F-9
Congé de maternité F-10
Assurance-chômage F-10
Annexe A — Table des taux de salaire horaire minimum F-12
Annexe B — Liste d'autres publications F-13

N.B. Les ministères provinciaux du Travail ou l'équivalent sont énumérés dans une autre publication de cette série intitulée: "Normes de construction et du matériel".

INTRODUCTION

La loi ouvrière du Canada porte habituellement sur les conditions de travail dans une région donnée ou sur les contrats de service entre employeurs et employés ainsi que sur les contrats entre membres d'un syndicat.

L'Acte de l'Amérique du Nord britannique, qui répartit 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, en matière de "travaux et ouvrages d'une nature locale". Ainsi, la législation ouvrière au Canada est en grande partie de compétence provinciale.

Le travail en usine, par exemple, relève habituellement de la réglementation provinciale sur l'emploi des enfants et adolescents, la durée maximum du travail, le salaire minimum, les congés payés annuels et certaines normes minimales d'hygiène et de sécurité. Cependant, la mesure législative la plus importante est celle qui a trait à l'association syndicale. Les taux de salaires, heures de travail, avantages sociaux et autres conditions d'emploi sont habituellement établis par négociations collectives.

Les travailleurs des entreprises sous juridiction fédérale sont soumis au Code du travail du Canada. Ces entreprises sont celles à caractère national, interprovincial ou international, telles que les chemins de fer, le transport routier, les pipe-lines, les canaux, les réseaux téléphoniques, télégraphiques et de câble, dans les cas où elles relient une province à une autre ou à un autre pays. La navigation et les services connexes, le transport aérien, la radiodiffusion et la télédiffusion, les banques, les silos à céréales, les minoteries et les mines d'uranium relèvent également du gouvernement fédéral.

Les Conseils des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon ont aussi promulgué des décrets sur les questions ouvrières.

SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE

Pour répondre aux besoins en main-d'oeuvre des employeurs canadiens, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration assure les services suivants: il s'occupe de combler les emplois vacants par des travailleurs qualifiés; il contribue à la planification de la main-d'oeuvre et au perfectionnement des connaissances des employés; il aide à la réadaptation des employés pour les industries où se produisent des transformations techniques ou autres et fournit aux employeurs des renseignements sur le marché du travail national ou régional.

Un réseau national de 400 centres de main-d'oeuvre du Canada, (CMC) offre aux employeurs un service de placement qui les aide à recruter des travailleurs qualifiés. Les Centres d'information sur l'emploi peuvent faire connaître au public les postes offerts par les employeurs, afin d'attirer rapidement les travailleurs. Dans les cas où ces derniers ne sont pas disponibles sur place, le CMC, grâce à son système national de sélection, fait des recherches dans les régions du Canada où il peut y avoir un surplus de main-d'oeuvre. Tout employeur qui décide de se rendre outremer pour avoir des entrevues avec des candidats à un emploi peut bénéficier de publicité dans les journaux et des installations conçues pour les entrevues à l'étranger.

Le perfectionnement des employés entraîne souvent de fortes dépenses pour l'employeur. Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a mis en oeuvre un Programme de formation industrielle grâce auquel il peut contribuer aux coûts de cette formation, dans la mesure où celle-ci améliore l'aptitude au travail des stagiaires éventuels ou, par ailleurs, se révèle dans l'intérêt du public.

Le Ministère peut également fournir des renseignements sur le marché du travail, tels les taux de salaire, l'offre et la demande de main-d'oeuvre et d'autres données sur les métiers dans l'industrie et la main-d'oeuvre.

SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Le Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada, du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, peut aider les patrons et les employés à résoudre les problèmes que pose l'adaptation de la main-d'oeuvre à l'évolution technique ou économique. Les méthodes employées pour résoudre ces problèmes sont fondées sur les principes de la consultation réciproque, de la planification rapide et de l'application coordonnée de mesures et de programmes fédéraux, provinciaux et privés, particulièrement en ce qui a trait à la formation et à la mobilité. Des stimulants financiers facilitent l'élaboration et la mise en oeuvre en commun de programmes d'adaptation de la main-d'oeuvre au niveau de l'usine ou de l'industrie.

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser au Service consultatif de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Ottawa K1A 0J9 ou à un des bureaux régionaux de ce Ministère, à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver.

ÂGE MINIMUM

Le Code et les règlements du travail du Canada régissent les conditions d'embauche des personnes âgées de moins de 17 ans dans les entreprises assujetties à la juridiction fédérale.

Toutes les provinces et le Territoire du Yukon ont adopté des mesures législatives fixant un âge minimum pour le travail en usine et la plupart réglementent également d'autres lieux de travail. Dans chaque province ou territoire, des lois sur la fréquentation scolaire obligatoire interdisent l'emploi d'enfants d'âge scolaire durant les heures de classe.

La Colombie-Britannique a fixé l'âge minimum à 15 ans tandis qu'il est de 16 au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse; cependant, la loi prévoit des dispenses; il faut obtenir un permis du ministre du Travail. L'âge minimum pour le travail en usine est de 15 ans à l'Île-du-Prince-Édouard et de 16 ans à Terre-Neuve, au Manitoba et en Saskatchewan.

En Ontario et en Alberta, il est de 15 ans mais les enfants doivent fréquenter l'école jusqu'à l'âge de 16 ans. Au Québec, l'âge minimum est de 16 ans mais les enfants de 15 ans peuvent travailler durant les congés scolaires s'ils obtiennent un permis. Pour certaines occupations dangereuses, l'âge minimum est de 16 ans pour les garçons et de 18 ans pour les jeunes filles. D'autres emplois sont interdits aux garçons de moins de 18 ans et le sont absolument aux jeunes filles.

L'âge minimum de travail au Yukon est de 17 ans, tandis que dans les Territoires du Nord-Ouest, une personne âgée de moins de 17 ans peut obtenir un emploi.

APPRENTISSAGE ET QUALIFICATIONS DES TRAVAILLEURS DE MÉTIER

Toutes les provinces ainsi que les deux Territoires ont adopté des lois sur l'apprentissage qui établissent un cadre pour la formation en cours d'emploi scolaire à l'égard de certains métiers. Une fois l'apprentissage terminé, une commission appropriée délivre un certificat de compétence. Dans la plupart des provinces, des mesures législatives prévoient la remise de certificats de compétence, sur demande, aux travailleurs qualifiés dans certains métiers. Dans quelques provinces, il est obligatoire de posséder un tel certificat pour exercer certains métiers.

SALAIRE MINIMUM

Toutes les autorités législatives du Canada ont adopté des lois fixant un taux de salaire minimum. Ces taux sont fréquemment révisés. Partout, il existe un taux général et quelques provinces ont également établi des taux spéciaux pour certaines industries et occupations comme la construction ou l'exploitation forestière, ainsi que pour les étudiants, les jeunes travailleurs ou les employés sans expérience. On trouvera à l'annexe A un tableau des divers taux de salaires horaires minimums.

La loi sur les normes industrielles d'Ontario, Alberta, Terre-Neuve, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard et Saskatchewan prescrit des mécanismes pour amener les travailleurs et les employeurs d'un métier ou d'une industrie à établir ensemble les taux de salaire et la durée du travail; par la suite, l'entente a force de loi pour l'ensemble de l'industrie ou du corps de métier. De telles lois s'appliquent surtout aux métiers de la construction, à la coiffure, et, en Ontario, à l'industrie de la fourrure ainsi qu'à certaines sections de l'habillement. À Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et dans l'Île-du-Prince-Édouard, ces lois ne s'appliquent qu'aux métiers de la construction. Un comité consultatif, constitué habituellement de représentants des employeurs et des travailleurs, est chargé de collaborer à l'application des normes.

La Loi des décrets de conventions collectives du Québec est semblable aux lois sur les normes industrielles des autres provinces. Aux termes de cette loi, les dispositions d'une convention collective entre les employeurs et les syndicats, représentant une certaine industrie, peuvent être imposées par décret gouvernemental à tous les employeurs et employés de la province ou d'une région donnée. Des décrets de ce genre régissent de nombreux secteurs industriels du Québec. Les parties à toute entente collective qui a force de loi doivent instituer un comité paritaire chargé de l'application du décret.

L'industrie du bâtiment du Québec est régie par la Loi sur les relations ouvrières de l'industrie de la construction qui est semblable en principe à la Loi des décrets de conventions collectives. Elle exige des négociations multilatérales et multiprofessionnelles dans l'industrie.

Au Manitoba, la Loi sur les salaires dans l'industrie du bâtiment prévoit la fixation de taux de salaires minimums, et d'une durée maximum de travail au taux régulier pour les employés du bâtiment, d'après les recommandations d'une commission mixte, représentant employeurs et travailleurs. Tous les ans, on publie le barème de chaque secteur de l'industrie pour les taux horaires de salaires et la durée normale de la semaine ouvrable dans les diverses catégories des métiers de la construction.

DURÉE DU TRAVAIL

Le gouvernement fédéral, cinq provinces et les deux territoires possèdent des lois cadres sur la durée du travail.

Les emplois de compétence fédérale sont régis par le Code du travail du Canada qui fixe à huit heures par jour et à 40 heures par semaine les heures normales de travail; les heures supplémentaires doivent être rémunérées à tarif et demi et la durée hebdomadaire maximum du travail est limitée à 48 heures.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, pour la plupart des travailleurs, la durée normale est de huit heures par jour et de 44 heures par semaine alors que la durée maximale est de 10 heures par jour, 54 heures par semaine et 234 heures par mois. Le Territoire du Yukon a fixé une durée normale de huit heures par jour, 48 heures par semaine et la durée maximale à 10 heures par jour, 60 heures par semaine et 260 par mois.

En Alberta et en Colombie-Britannique, la durée maximale est de huit heures par jour et 44 heures par semaine; en Ontario, elle est de huit heures par jour et de 18 heures par semaine. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à tarif et demi après 44 heures de travail.

Les lois du Manitoba et de la Saskatchewan réglementent la durée du travail en exigeant le paiement à tarif et demi lorsque le travail se poursuit au-delà d'un temps déterminé. En Saskatchewan, il faut rémunérer au taux des heures supplémentaires le travail effectué au-delà de huit heures et 40 heures et au Manitoba, au-delà de huit heures et 44 heures.

Tous les gouvernements précités prévoient des variantes dans les dispositions touchant la durée du travail.

En vertu de toutes les lois la durée quotidienne du travail peut être prolongée (au Manitoba et en Saskatchewan sans paiement des taux d'heures supplémentaires) jusqu'à cinq ou cinq jours et demi par semaine ou quatre jours en Saskatchewan et dans le Territoire du Yukon à condition de ne pas dépasser le nombre d'heures fixé pour une semaine. Sauf en Saskatchewan, ces lois stipulent que le nombre d'heures de travail peut excéder la limite en cas d'urgence.

Au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Québec, les lois sur le salaire minimum régissent la durée du travail normal. Il faut rémunérer les heures supplémentaires à tarif et demi après 44 heures au Nouveau-Brunswick, 45 heures au Québec et 48 heures dans les trois autres provinces.

VACANCES ANNUELLES ET JOURS FÉRIÉS

La plupart des travailleurs du Canada ont légalement droit à des vacances annuelles rémunérées. La norme générale est de deux semaines avec salaire après un an d'emploi. Les travailleurs du Manitoba ont droit à trois semaines de vacances après cinq ans. La Saskatchewan accorde trois semaines de vacances annuelles après un an et quatre semaines après 3 ans. À compter du 1er juillet 1978, elle permettra quatre semaines après 10 ans de service.

Le Code du travail de la Nouvelle-Écosse accorde six congés fériés; en vertu des lois du Manitoba et de l'Ontario, la plupart des travailleurs ont droit à sept jours fériés payés par année; le Code du travail du Canada ainsi que les lois de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest fixent huit jours fériés tandis que la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et le territoire du Yukon en admettent neuf. Le Manitoba a également une loi spéciale pour le Jour du Souvenir.

JUSTES MÉTHODES ET ÉGALITÉ DES SALAIRES

Dans tout le Canada, des lois sur les justes méthodes d'emploi sont en vigueur; elles interdisent la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion ou l'origine ethnique dans l'embauche, les conditions d'emploi et l'adhésion syndicale.

La législation de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick et du Québec interdit aux associations d'employeurs d'exercer des distinctions injustes quant à l'adhésion. Au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Saskatchewan, une interdiction semblable vise les associations professionnelles, commerciales ou spécialisées qui réglementent l'entrée en emploi, l'exercice d'une occupation quelconque, l'utilisation d'un titre ou l'adhésion à tout commerce ou métier.

L'Alberta, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse et l'Ontario interdisent la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi et l'adhésion syndicale. Tous les gouvernements sauf le fédéral, l'Île-du-Prince-Édouard, et le Yukon interdisent les distinctions injustes d'emploi fondées sur le sexe. L'Alberta, le Nouveau-Brunswick, la Colombie-Britannique, le Manitoba, Terre-Neuve, l'Ontario, le Territoire du Yukon et les Territoires du Nord-Ouest condamment la discrimination dans l'emploi en raison du sexe et de l'état civil. La discrimination exercée à cause de l'état civil en matière d'adhésion à un syndicat ou à une

organisation d'employeurs est interdite en Alberta, aux Territoires du Nord-Ouest, en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve, au Yukon, au Nouveau-Brunswick, en Ontario et au Manitoba.

Dans le domaine de l'emploi, ces lois contiennent d'autres défenses au sujet des annonces, des formules de demande et des enquêtes qui expriment ou sous-entendent des mesures discriminatoires fondées sur l'un ou l'autre des motifs interdits ou qui exigent d'un candidat de donner des renseignements quant à sa race, sa couleur, sa religion ou son origine ethnique. Cependant, la plupart des lois font une exception lorsqu'une préférence est fondée sur une qualification professionnelle réelle. Au Québec, au Yukon, et dans les territoires de compétence fédérale, les employeurs ne sont pas assujettis à la loi s'ils ont moins de cinq employés.

Tous les gouvernements sauf celui du Québec, ont ajouté à ces lois des dispositions exigeant l'égalité de salaire pour un travail égal sans discrimination de sexe, mais ils définissent de diverses façons ce qui constitue un travail égal. La Loi du Québec sur la discrimination dans l'emploi, interdit les distinctions injustes fondées sur le sexe et, de ce fait, les différences salariales établies de la même façon.

INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Toutes les provinces assurent, dans la plupart des industries, l'indemnisation du travailleur victime d'un accident en raison et au cours de l'exercice de son travail sauf s'il est immobilisé moins d'un certain nombre de jours. L'indemnisation est versée aux personnes à charge si le travailleur meurt à la suite d'un accident du travail et est également versée aux personnes souffrant de certaines maladies professionnelles.

Chaque loi provinciale sur les accidents prévoit la création d'une caisse d'indemnisation administrée par une commission à laquelle les employeurs sont tenus de contribuer et dont proviennent l'indemnisation et le paiement des frais médicaux. Ainsi, la loi prévoit un régime obligatoire de responsabilité collective qui dégage les employeurs de toute responsabilité individuelle en cas d'accident. C'est la Commission qui établit le barème en vigueur dans chaque catégorie d'industrie selon les dangers qu'elle comporte.

Le travailleur visé par les dispositions de la loi n'a pas le droit d'actionner son employeur par suite des blessures subies en cours d'emploi.

Le régime d'indemnisation en vigueur au Canada vise principalement à favoriser la réhabilitation du travailleur victime d'un accident de travail; la Commission peut prendre les mesures qu'elle juge les plus efficaces pour aider le travailleur à reprendre ses activités et atténuer son handicap.

RELATIONS INDUSTRIELLES

Partout au Canada, des mesures législatives régissent la négociation collective. Elles garantissent la liberté d'association et le droit des employés et des employeurs de se grouper; elles établissent des mécanismes pour l'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur exclusif d'un certain groupement de travailleurs et exigent que l'employeur et le syndicat accrédité négocient collectivement en vue de signer une convention collective visant les salaires et d'autres conditions d'emploi. Des dispositions interdisant les méthodes injustes limitent la liberté d'action des employeurs et des employés ou de leur syndicat pour qu'ils ne nuisent pas à leurs droits mutuels.

Toutes ces lois prévoient des services de conciliation pour aider les parties à en venir à une entente; la grève et le lock-out sont interdits au cours de la conciliation. La convention collective lie obligatoirement les deux parties. Aussi longtemps qu'elle est en vigueur, les arrêts de travail sont interdits et les conflits doivent être réglés par un processus de règle-

ment des griefs ou, au besoin, par arbitrage.

Certains groupes comme les fonctionnaires, les policiers, les pompiers, les enseignants et le personnel des hôpitaux sont assujettis à une loi spéciale.

Dans certaines provinces, la loi des relations industrielles s'étend, à des degrés divers, au syndicat volontairement reconnu par l'employeur.

En Colombie-Britannique, une organisation d'employeurs peut être reconnue comme agent négociateur exclusif pour un groupe d'employeurs. En Alberta, au Nouveau-Brunswick, en Ontario, en Nouvelle-Écosse, dans l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve, cette disposition est restreinte à l'industrie de la construction. Québec exige une négociation multilatérale et multiprofessionnelle dans l'industrie de la construction; cinq organisations d'employeurs et deux syndicats sont reconnus comme représentants du groupe et doivent négocier ensemble une convention collective qui sera appliquée par décret.

Le Manitoba reconnaît aux employeurs le droit d'appartenir a une association et de prendre part à son organisation et à ses activités.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE DANS L'INDUSTRIE

Au Canada, les gouvernements fédéraux et provinciaux sont habilités à édicter des lois et des règlements pour la protection des travailleurs contre les maladies ou accidents en milieu du travail. Toutefois, ces mesures relèvent pour une large part de la juridiction des provinces, la compétence du gouvernement fédéral étant limité à certaines industries considérées comme assujetties aux lois du Parlement canadien.

Des normes légales conçues pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des personnes qui travaillent, entre autres, dans des établissements industriels, commerciaux, les mines, les carrières existent dans toutes les juridictions. Les ministères du Travail, de la Santé, des Mines et les Commissions d'accidents du travail assurent la mise en application de ces normes.

Les lois ou règlements de sécurité générale en vigueur au Canada portent sur la plupart des domaines du travail, sauf, l'agriculture, les mines et les services nationaux. Ils régissent la santé et l'hygiène dans les milieux du travail. Des mesures de sécurité pour la protection des travailleurs ont été adoptées dans les domaines comme les aménagements sanitaires, le chauffage, l'éclairage, le bruit, la ventilation et l'installation de protecteurs sur les machines.

D'autres lois et (ou) règlements ont des applications plus spécifiques et régissent le matériel et les installations dangereuses comme des chaudières et des contenants sous pression, les ascenseurs et les installations électriques de même que les appareils alimentés au gaz et au mazout. D'autres couvrent les industries comportant des dangers pour les travailleurs comme les mines, les travaux de construction, d'excavation et d'exploitation forestière. D'autres mesures législatives concernent les milieux de travail particuliers qui comportent entre autres des radiations, du travail en atmosphère comprimée, et la manutention d'explosifs.

En outre, de nombreux codes et normes, telles les normes de l'Association canadienne de normalisation complètent ces mesures législatives.

PRÉAVIS DE MISE À PIED

À part le gouvernement fédéral, les provinces de l'Alberta, du Manitoba, de Terre-Neuve, de Nouvelle-Écosse, d'Ontario, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec et de la Saskatchewan possèdent une loi qui exige que l'employeur donne un préavis aux travailleurs en cas de cessation d'emploi. Le délai des préavis peut varier d'une à huit semaines. Le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve, l'Île-du-Prince-Édouard et le Québec obligent également l'em-

ployé à donner un préavis à son employeur avant de quitter son emploi.

Le Manitoba, l'Ontario, le Québec, la Nouvelle-Écosse et le gouvernement fédéral stipulent que l'employeur doit donner un préavis s'il prévoit le renvoi ou la mise à pied d'un groupe de travailleurs afin de permettre aux autorités gouvernementales d'élaborer et d'appliquer des programmes qui leur assureront un autre emploi. Au Québec, ce préavis est exigé lorsque 10 personnes ou plus doivent être mises à pied au cours des deux prochains mois; en Nouvelle-Écosse, le délai de licenciement est de quatre semaines; enfin, dans les entreprises fédérales, en Ontario et au Manitoba cette mesure est en vigueur dans les cas où 50 personnes ou plus seront remerciées de leurs services en moins de quatre semaines. Les délais de préavis varient selon le nombre de travailleurs licenciés, mais leur éventail va de huit semaines à quatre mois.

Les travailleurs sous juridiction fédérale qui comptent cinq années ou plus d'emploi ont droit à une indemnité de départ à la cessation de leur emploi.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Le gouvernement fédéral et les provinces d'Ontario, du Manitoba, de la Saskatchewan, de la Colombie-Britannique, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse exigent que les employeurs accordent un congé de maternité sans solde et interdisent le renvoi pour cause de grossesse. La Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick prévoient un congé de maternité de 12 semaines, soit six semaines avant la naissance et six semaines après; la loi fédérale et celle du Manitoba et de Nouvelle-Écosse prévoient 17 semaines, 11 avant et six après. L'Ontario accorde un minimum de 17 semaines. La Saskatchewan accorde un congé de maternité de 18 semaines, 12 semaines avant et six après.

ASSURANCE-CHÔMAGE

Les travailleurs qui perdent leur emploi peuvent recevoir des prestations d'assurance-chômage en vertu d'un programme du gouvernement fédéral dirigé par la Commission d'assurance-chômage (CAC). Presque tous les emplois sont maintenant assurables. Les travailleurs autonomes sont encore exclus, mais toutes les occupations effectuées dans le cadre d'un contrat de service sont assujetties à des cotisations, tant de la part de l'employé que de l'employeur, de même que certains emplois à l'étranger.

La CAC fixe chaque année, les cotisations que doivent payer l'employeur et l'employé, mais depuis 1971, Revenu Canada—Impôt perçoit les cotisations et détermine quels employés ont droit à cette assurance. Tous les mois, l'employeur verse au ministère du Revenu national—Impôt toutes les sommes déduites des salaires des employés pour les cotisations d'assurance-chômage, l'impôt sur le revenu et le Régime de pensions du Canada (sauf au Québec). En combinant ces trois versements, on évite la duplication des vérifications de listes de paye. Les montants à déduire figurent sur des tables que les employeurs peuvent se procurer auprès du ministère du Revenu national — Impôt, Ottawa, K1A 0L5, ou d'un des bureaux de district d'impôt dans les principales villes du Canada.

On peut obtenir des renseignements sur le Régime des rentes du Québec en écrivant à la Régie des rentes du Québec, C.P. 5200, Québec 2 (Québec), Canada.

Une réduction du taux de cotisation est offerte aux employeurs et employés dans le cas de sociétés qui disposent d'un régime d'assurance-maladie ou invalidité, ou d'un régime quelconque d'assurance-salaire qui répond aux normes établies par la CAC. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser au bureau de l'assurance-chômage le plus proche et demander un exemplaire de la brochure: Enregistrement des régimes d'assurance-salaire — Guide de l'employeur.

Dans certaines conditions précises, les

personnes qui ont perdu leur emploi par suite d'une mise à pied, de maladie, de mise en quarantaine, ou de grosesse peuvent recevoir des prestations d'assurance-chômage. Le taux des prestations équivaut habituellement aux deux-tiers du salaire assurable hebdomadaire moyen de l'employé (ou dans certains cas, à 75% lorsqu'il a des personnes à charge.) Cependant, le taux de prestations hebdomadaire maximum est réajusté tous les ans. En 1974, le salaire maximum assurable a été de $170 ce qui équivaut à un taux de prestations hebdomadaire de $113. En 1975, le salaire maximum assurable a été porté à $185.

La durée des prestations varie selon chaque cas. Dans les premières étapes, elle dépend de la période d'appartenance antérieure au monde du travail. Dans les étapes suivantes, elle est fixée d'après le taux de chômage national ou une combinaison des taux de chômage national et régional. Chaque cas fait l'objet d'un examen périodique et l'on s'efforce d'aider le travailleur à trouver un emploi à temps plein le plus tôt possible.

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec la Commission d'assurance-chômage, 222, rue Nepean, Ottawa K1A 0J5, Canada.

ANNEXE A

SALAIRE MINIMUM HORAIRE POUR LES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

Entreprises fédérales	$2.60 à compter du 23 juillet 1975
Alberta	$2.50 à compter du 1er juillet 1975
Colombie-Britannique	$2.50 à compter du 3 juin 1974
Manitoba	$2.30 à compter du 1er janvier 1975
Nouveau-Brunswick	$2.30 à compter du 1er juillet 1975
Terre-Neuve	$2.20 à compter du 1er janvier 1975
Nouvelle-Écosse	$2.25 à compter du 1er mars 1975 $2.50 à compter du 1er janvier 1976
Ontario	$2.40 à compter du 1er mai 1975
Île-du-Prince-Édouard	$2.30 à compter du 1er octobre 1975
Québec	$2.60 à compter du 1er juin 1975
Saskatchewan	$2.50 à compter du 31 mars 1975
Territoires du Nord-Ouest	$2.50 à compter du 1er avril 1974
Yukon	$2.70 à compter du 23 juillet 1975

ANNEXE B
LISTE DES PUBLICATIONS

La liste de publications qui suit comprend des ouvrages de nature à intéresser les personnes qui exploitent une entreprise au Canada. Tous les titres suivis d'un prix peuvent s'obtenir d'Information Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0S9. Le paiement doit être joint à la commande et être fait à l'ordre du Receveur général du Canada. Toutes les demandes de publications gratuites doivent être adressées à la Division des publications, Travail Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J2.

TITRE	NUMERO DE CATALOGUE	PRIX EN DOLLARS
Clauses de conventions collectives de grands établissements manufacturiers (publication semestrielle)		Gratuit
La détermination des salaires au Canada	L2-26/3	.50
Gazette du Travail (publication mensuelle)	L12-1	.60
Code canadien du travail		
Partie I — Justes méthodes d'emploi	YX75-L-1-1970/71-1	Gratuit
Partie III — Normes du travail	YX75-L-1-1970/71-3	Gratuit
Partie IV — Sécurité du personnel	YX75-L-1-1970/71-4	Gratuit
Partie V — Relations industrielles	YX75-L-1-1972-5	Gratuit
Les femmes dans la population active: faits et données	L38-3072	Gratuit
Rentes sur l'État	UIC-P102 (274)	Gratuit
Rapport annuel du ministère du Travail	L1-1973	Gratuit
Taux de salaire, traitements et heures de travail (1973)		
Volume I — Taux par localité	L2-556/1	$2.50
Volume II — Taux par industrie	L2-556/2	$2.50
Conditions de travail dans l'industrie canadienne, 1972	22-15/1972	$2.00
Service consultatif de la main-d'oeuvre	MP45-5-1974	Gratuit
Normes du travail au Canada, Ottawa, 1974	L2-7/1974	$1.50
Organisations de travailleurs au Canada, 1974	L2-2/1974	$1.50
Travail d'équipe dans l'industrie (mensuel)	L12-3/23	Gratuit
Revue de la négociation collective (mensuel)		Gratuit
La main-d'oeuvre	CS71-001	$2.00
Lois sur les justes méthodes d'emploi au Canada		Gratuit
Cinémathèque nationale des relations du travail		Gratuit
Catalogue de films sur la sécurité		Gratuit
Catalogue des cours de formation en sécurité et hygiène du travail	L36-1771	Gratuit
La législation touchant la femme en emploi (1973)		Gratuit
Taux de salaire minimum au Canada		Gratuit
Droits de l'homme au Canada	L34-23-1975	$1.75
Révision des lois (bi-annuelle)	L12-12/4-1974	Gratuit

HF3226/.A314
Canada. Ministère de l'ind
L'exploitation d'une
entreprise au canada.
ADUK 1975 Pt.3

DATE DUE - DATE DE RETOUR

ISTC 1551 (8/88)

INDUSTRY CANADA / INDUSTRIE CANADA
222467

Publié par le ministère de l'Industrie et du Commerce, Ottawa, Canada
Published by the Department of Industry, Trade and Commerce, Ottawa, Canada
Information Canada
Ottawa, 1975

Numéro de Catalogue: C2-3874/14F
(This publication is also available in English)
(auch auf Deutsch erhältlich)