HF3226
.A314

1979 Pt.2

L'EXPLOITATION D'UNE ENTREPRISE AU CANADA

LÉGISLATION OUVRIÈRE

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE
OTTAWA, CANADA

DEPARTMENT OF INDUSTRY
TRADE & COMMERCE
LIBRARY
1979
BIBLIOTHÈQUE
MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE
ET DU COMMERCE

HF
3226
A314

L'EXPLOITATION D'UNE ENTREPRISE AU CANADA

Législation ouvrière

Gouvernement du Canada | Government of Canada
Industrie et Commerce | Industry, Trade and Commerce

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 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 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, dessins industriels et droits d'auteur
Le financement des industries canadiennes.

Pour obtenir plus de renseignements, prière de communiquer avec le:
Centre des entreprises
Ministère de l'Industrie et du Commerce
235, rue Queen
Ottawa (Ontario) K1A 0H5
Tél. (613) 995-5771
Télex: 053-4123

TABLE DES MATIÈRES

	PAGES
Introduction	F- 4
Services d'emploi	F- 4
Directorat du service consultatif de la main-d'oeuvre	F- 5
Âge minimum	F- 5
Apprentissage et qualification des travailleurs de métier	F- 5
Salaire minimum	F- 6
Durée du travail	F- 6
Congés annuels et jours fériés	F- 7
Justes méthodes d'emploi et égalité des salaires	F- 7
Congé de maternité	F- 8
Indemnisation des accidents du travail	F- 8
Relations industrielles	F- 9
Sécurité et hygiène au travail	F- 9
Préavis de cessation d'emploi	F-10
Assurance-chômage	F-10
Appendice A — Salaire horaire minimum des travailleurs expérimentés	F-12
Appendice B — Liste des publications	F-13
Appendice C — Bureaux régionaux-Services consultatifs de la Main-d'oeuvre	F-15

Note — Les ministères provinciaux du Travail ou leurs équivalents sont énumérés dans une autre publication de cette série intitulée: "Normes de construction et du matériel".

Révision — Avril 1979

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 pipelines, 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 D'EMPLOI

Le rôle fondamental et immédiat de la politique du marché du travail de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (CEIC) est d'aider l'employeur à recruter des travailleurs compétents et le chômeur à trouver un emploi.

Près de 500 Centres d'Emploi du Canada répartis à travers le pays offrent au public un service de placement gratuit. La plupart possèdent un Centre d'information sur l'emploi où les travailleurs en quête de travail peuvent consulter des cartes ou des listes qui y sont affichées, puis contacter un conseiller lorsqu'ils trouvent un emploi qui les intéresse.

Afin de répondre aux besoins des employeurs, les Centres d'Emploi du Canada ont des programmes et services divers: recrutement de travailleurs compétents disponibles à l'échelle régionale ou nationale, selon le cas, service d'information complète sur le marché du travail, service d'aide à la planification de la main-d'oeuvre ainsi qu'une aide à la formation là où il manque de travailleurs qualifiés. Ces centres aident aussi les employeurs à engager des travailleurs agricoles, des diplômés d'université, des étudiants travaillant l'été et, dans certains cas, des travailleurs étrangers.

La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada peut contribuer au perfectionnement des employés en s'engageant, par contrat, auprès d'employeurs ou d'associations d'employeurs, à leur verser une aide financière. Aux termes de ce contrat, le Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada paie aux employeurs le coût direct de la formation et une partie du salaire du stagiaire.

Afin d'encourager l'emploi dans le secteur privé de l'économie, le Programme de crédit d'impôt à l'emploi offre un dégrèvement fiscal aux employeurs qui créent et comblent des emplois qui s'ajoutent à leur main-d'oeuvre habituelle, et qui n'auraient pas été créés sans l'appui offert par le programme.

DIRECTORAT DU SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'OEUVRE

Le Directorat du service consultatif de la main-d'oeuvre, de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, peut aider les employeurs et les employés à faire face aux problèmes d'adaptation de la main-d'oeuvre (diminution ou augmentation) qui proviennent des changements techniques ou économiques. Les méthodes utilisées à cette fin sont fondées sur le principe de la consultation mutuelle, de la planification prévoyante et de la mise en application coordonnée des mesures et des programmes privés, fédéraux et provinciaux, y incluant la formation et la mobilité. Les stimulants financiers facilitent l'élaboration et la mise en oeuvre conjointes des projets d'adaptation de la main-d'oeuvre dans l'entreprise ou l'industrie en général.

Le Directorat applique également un Programme à tâches partagées qui offre aux employeurs et aux employés une solution autre que les mises à pied dans les situations temporaires d'urgence. Ce programme est financé par les prestations d'assurance-chômage et il permet d'amortir la baisse de travail temporaire par des heures de travail réduites.

Toute demande doit être adressée au ***Directorat du service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada, Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada,*** Ottawa, Ontario K1A 0J9, ou à l'un de ses 10 bureaux régionaux au Canada.

ÂGE MINIMUM

Le Code canadien du travail et ses règlements d'application régissent les conditions d'embauche des personnes âgées de moins de 17 ans dans les entreprises relevant de la compétence du gouvernement fédéral.

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 ans 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. D'autres emplois sont interdits au personnel de moins de 18 ans.

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, dans certains cas.

Pour de plus amples renseignements, s'adresser à l'***Analyse de la législation, Travail Canada,*** Ottawa (Ont.) K1A 0J2.

APPRENTISSAGE ET QUALIFICATION 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 et à l'école 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.

Pour de plus amples renseignements, s'adresser à ***l'Analyse de la législation, Travail Canada,*** Ottawa (Ont.) K1A 0J2.

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'appendice A un tableau des divers taux de salaires horaires minimum pour les travailleurs adultes expérimentés.

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 ressemble 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.

Pour de plus amples renseignements, s'adresser à l'***Analyse de la législation, Travail Canada,*** Ottawa (Ont.) K1A 0J2.

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 Canadien du travail qui fixe à huit heures par jour et à 40 heures par semaine les heures normales de travail; les heures supplémentaires doivent être rémunérées selon le taux normal majoré de moitié et la durée heddomadaire 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. Le 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 48 heures par semaine; les heures supplémentaires doivent être rémunérées selon le taux normal majoré de moitié après 44 heures de travail.

Les lois du Manitoba et de la Saskatchewan réglementent la durée du travail en exigeant le paiement selon le taux normal majoré de moitié lorsque le travail se poursuit au delà d'un temps déterminé. En Saskatchewan et au Manitoba, il faut rémunérer au taux des heures supplémentaires le travail effectué au-delà de huit heures et 40 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 selon le taux normal majoré de moitié après 44 heures au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve, 45 heures au Québec et 48 heures dans les deux autres provinces.

Pour de plus amples renseignements, s'adresser à l'***Analyse de la législation, Travail Canada,*** Ottawa (Ont.) K1A 0J2.

CONGÉS ANNUELS ET JOURS FÉRIÉS

La plupart des travailleurs du Canada ont légalement droit à un congé annuel rémunéré. La norme générale est de deux semaines avec salaire après un an d'emploi. Les travailleurs du Manitoba et des Territoires du Nord-Ouest ont droit à trois semaines de vacances après cinq ans. La Saskatchewan accorde trois semaines de congé annuel après un an et quatre semaines après 10 ans de service.

La Loi du Québec établissant les fêtes nationales prévoit un jour férié. La Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve prévoient cinq jours fériés payés et le Nouveau-Brunswick, six; en Ontario, la plupart des employés ont droit à sept jours fériés payés. L'Alberta et le Manitoba prévoient huit jours fériés, le Code du travail du Canada, la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et le Yukon, neuf, et les normes du travail des Territoires du Nord-Ouest prévoient aussi neuf jours fériés.

JUSTES MÉTHODES D'EMPLOI ET ÉGALITÉ DES SALAIRES

Les lois sur les justes méthodes d'emploi interdisent la discrimination dans l'embauchage, les conditions d'emploi, les autres activités se rapportant à l'emploi, comme le recours à des agences de placement, les formules de demande d'emploi, les enquêtes antérieures à l'embauchage et les syndicats ouvriers en vigueur au Canada. On retrouve ces mesures législatives dans les lois sur les justes méthodes d'emploi, les codes du travail et les codes des droits de l'homme.

L'interdiction de la discrimination en raison de la race, de la religion (des croyances religieuses en Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest) et de la couleur est en vigueur à l'échelle du Canada tout comme les lois contre la discrimination en raison du sexe. Dans les entreprises du ressort du gouvernement fédéral, cette dernière mesure s'applique seulement à l'égalité des salaires et elle ne vise pas des secteurs comme l'embauchage, les conditions d'emploi, l'adhésion syndicale, etc.

Toutes les instances ont légiféré contre la discrimination en raison des origines d'une personne (diversement appelées origine nationale, origine ethnique ou nationale, les antécédents familiaux, la nationalité ou le lieu d'origine). Terre-Neuve inclut l'origine sociale comme description de l'origine d'une personne.

Dans ce domaine, les dispositions prohibitives qu'on retrouve le plus souvent concernent la discrimination en raison de l'âge (Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, Ontario et Île-du-Prince-Édouard) et l'état civil (Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, Ontario, Île-du-Prince-Édouard et Territoires du Yukon et du Nord-Ouest).

La Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard interdisent la discrimination à l'endroit des personnes physiquement handicapées et la Colombie-Britannique, le Manitoba, l'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve et le Québec protègent les droits des personnes sans égard à leurs croyances ou opinions politiques (le Québec emploie l'expression «condition politique»).

Certains gouvernements ont des raisons particulières d'interdire la discrimination. Il s'agit de Terre-Neuve (saisie du salaire), des Territoires du Nord-Ouest (lieu de résidence) et de Québec (état civil, langue et condition sociale).

Les dispositions législatives contiennent d'autres interdictions concernant la publication d'annonces, l'utilisation de formules de demande d'emploi et la conduite d'enquêtes au sujet de l'emploi qui expriment ou impliquent la discrimination pour des motifs interdits ou qui exigent que le candidat fournisse des renseignements sur sa race, sa couleur, sa religion, ses origines nationales, etc. Cinq gouvernements (Manitoba, Nouveau-Brunswick, Saskatchewan, Territoires du Nord-Ouest et Yukon) interdisent l'obligation pour le candidat de déclarer son sexe.

L'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et le Québec ont adopté des dispositions interdisant la discrimination dans la participation aux associations d'employeurs. Ces provinces ainsi que la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et la Saskatchewan ont aussi élargi les interdictions pour viser les associations professionnelles et les associations de métier.

Toutes les instances ont adopté des mesures pour s'assurer que les femmes touchent le même salaire que les hommes pour un travail de même nature. De même, tous les gouvernements sauf ceux de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et des Territoires du Nord-Ouest ont des dispositions pour assurer l'égalité de salaires à l'égard des femmes. Pour de plus amples renseignements, s'adresser à l'***Analyse de la législation, Travail Canada,*** Ottawa (Ontario), K1A 0J2.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Le gouvernement fédéral et ceux de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve, du Québec, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario et de la Saskatchewan exigent que l'employeur accorde un congé de maternité non payé et interdisent les mises à pied en raison de la grossesse. La Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick prévoient un congé de maternité de 12 semaines, soient six semaines avant et six semaines après la naissance de l'enfant (toutefois, le Nouveau-Brunswick permet un congé sans mise à pied, d'un maximum de 17 semaines). Le gouvernement fédéral ainsi que ceux de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse et de l'Ontario prévoient un congé minimal de 17 semaines. Le Manitoba prévoit 11 semaines avant et six semaines après la naissance de l'enfant. En Alberta et en Saskatchewan, le congé est de 18 semaines: 12 semaines avant et six semaines après la naissance avec trois et six semaines supplémentaires qui sont accordées respectivement pour des raisons médicales de bonne foi. Le Québec permet un congé de 18 semaines, réparties selon le désir de l'employée.

Pour de plus amples renseignements, s'adresser à l'***Analyse de la Législation, Travail Canada,*** Ottawa (Ontario), K1A 0J2.

INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Toutes les provinces prévoient, dans la plupart des emplois industriels, l'indemnisation des travailleurs qui subissent un accident résultant de leur emploi et survenu au cours de celui-ci, sauf s'ils sont incapables de travailler pendant un nombre de jours inférieur au seuil d'admissibilité ou si la lésion est attribuable exclusivement à la mauvaise conduite sérieuse et volontaire du travailleur et n'entraîne pas le décès ou une invalidité grave. Des indemnités sont aussi versées à l'égard de maladies industrielles bien précises.

En outre des avantages monétaires, une aide médicale et des bénéfices connexes sont fournis aussi longtemps qu'ils sont nécessaires, sans égard à une période d'attente. Des programmes de réadaptation ont aussi été mis en oeuvre pour aider les travailleurs à reprendre leur travail et réduire toute invalidité.

Les personnes à charge du travailleur décédé touchent des indemnités si le décès résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Chaque loi sur les accidents du travail prévoit un fonds d'accidents, administré par une commission des accidents du travail, auquel les employeurs sont tenus de contribuer et à même lequel les indemnités et les avantages médicaux sont versés. Les dispositions législatives prévoient ainsi un régime de responsabilité collective obligatoire.

La commission impose une cotisation à tous les employeurs pour payer les indemnisations. Les industries visées par la législation sont divisées en classes ou groupes, selon les risques, et la commission établit un taux de cotisation annuelle approprié pour chaque classe ou groupe. Le taux prescrit est appliqué à la liste de salaires de l'employeur et traduit l'expérience de la classe ou du groupe en matière d'accidents.

Les travailleurs visés par le régime d'indemnisation n'ont pas droit de recours contre leur employeur en raison d'invalidité découlant de leur emploi.

Pour de plus amples renseignements, s'adresser à l'***Analyse de la Législation, Travail Canada,*** Ottawa (Ontario) K1A 0J2.

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 groupe 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 règlement 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.

Le gouvernement du Québec a établi que l'Association des entrepreneurs en construction du Québec est la seule association d'employeurs dans le secteur de la construction. Tous les employeurs de l'industrie doivent être membres de l'association qui est leur seul représentant aux négociations, traitant exclusivement des relations industrielles dans l'industrie de la construction. L'Office de la construction du Québec applique le décret et administre l'emploi des travailleurs de la construction.

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.

Pour de plus amples renseignements, s'adresser à l'***Analyse de la législation, Travail Canada,*** Ottawa (Ont.) K1A 0J2.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

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

Des normes juridiques conçues pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des personnes qui travaillent dans des établissements industriels et commerciaux, des mines, des carrières et dans d'autres lieux d'emploi, existent dans toutes les juridictions. En général, 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 l'emploi de domestiques. Ils régissent la plupart des aspects liés à la santé et l'hygiène dans les milieux du travail. Des mesures de sécurité pour la protection des travailleurs ont été adoptées dans des

domaines comme la protection contre les incendies, l'hygiène, la température, le bruit, l'éclairage, la ventilation, l'équipement protecteur, la manutention des matériaux, la sécurité de l'outillage et la protection des machines.

D'autres lois et (ou) règlements ont des applications plus spécifiques et régissent le matériel et les installations dangereuses comme les chaudières et les récipients 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 plus grands pour les travailleurs comme les mines, les travaux de construction, d'excavation et d'exploitation forestière, etc. Il existe aussi des mesures législatives qui concernent les milieux de travail particuliers qui comportent entre autres des radiations, du travail en atmosphère comprimé et la manutention d'explosifs.

En outre, des codes et normes, telles les normes de l'Association canadienne de normalisation et celle de l'***American Conference of Governmental Industrial Hygienists*** complètent fréquemment ces mesures législatives.

PRÉAVIS DE CESSATION D'EMPLOI

À part le gouvernement fédéral, les provinces de l'Alberta, du Manitoba, de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, de l'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'employé à donner un préavis à son employeur avant de quitter son emploi.

Le Manitoba, Terre-Neuve, 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, au Manitoba et à Terre-Neuve 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 compétence fédérale qui comptent cinq années ou plus d'emploi ont droit à une indemnité de départ à la cessation de leur emploi.

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 de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (CEIC). 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 Commission 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 (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 d'invalidité, ou d'un régime quelconque d'assurance-salaire qui répond aux normes établies par la CEIC. 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 blessure, de mise en quarantaine, ou de grossesse peuvent recevoir des prestations d'assurance-chômage. Un bénéfice spécial de séparation payable à 65 ans est prévu pour ceux qui répondent aux exigences. Le taux des prestations équivaut habituellement à 60% du salaire assurable hebdomadaire moyen de l'employé durant ses semaines qualifiantes. Cependant, le taux de prestations hebdomadaire maximum est réajusté tous les ans. En 1979, le salaire maximum assurable est $265, ce qui équivaut à un taux de prestations hebdomadaire de $159.

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 de l'Emploi et de l'Immigration du Canada,*** Ottawa K1A 0J5, Canada.

APPENDICE A

SALAIRE MINIMUM HORAIRE POUR LES TRAVAILLEURS ADULTES EXPÉRIMENTÉS

Gouvernement fédéral	$2.90 à compter du 1er avril 1976
Alberta	$3.00 à compter du 1er mars 1977
Colombie-Britannique	$3.00 à compter du 1er juin 1976
Manitoba	$3.15 à compter du 1er janvier 1980
Nouveau-Brunswick	$2.80 à compter du 1er novembre 1976
Terre-Neuve	$2.90 à compter du 1er juin 1979
Nouvelle-Écosse	$2.75 à compter du 1er janvier 1977
Ontario	$3.00 à compter du 1er janvier 1979
Île-du-Prince-Édouard	$2.75 à compter du 26 novembre 1978
Québec	$3.47 à compter du 1er avril 1979
Saskatchewan	$3.25 à compter du 30 juin 1978
Territoires du Nord-Ouest	$3.00 à compter du 7 juin 1976
Territoire du Yukon	$3.00 à compter du 1er avril 1976

APPENDICE 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. On peut obtenir tous les titres et prix d'***Approvisionnements et Services Canada, Division des publications,*** Ottawa (Ontario) K1A 0S9. Le paiement doit être joint à la commande et être fait au Receveur général du Canada. Il faut adresser toutes les demandes de publications gratuites à la Division des publications, Travail Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J2.

TITRE	NUMÉRO DE CATALOGUE	PRIX
Dispositions des grandes conventions collectives visant les employés de certaines industries du transport, des communications, du commerce, des services publics et des services au Canada, 1975		gratuit
(temporaires)		gratuit
Détermination des salaires au Canada	L2-26/3	50 cents
Le Code canadien du travail		
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
Rapport annuel du ministère du Travail	L1-1976	gratuit
Taux de salaire, traitements et heures de travail, 1er octobre 1975 (annuelle)	L2-5/1975	$2
31 brochures distinctes couvrant différentes villes du Canada		$5
Conditions de travail dans l'industrie canadienne	L2-15/1975	$3
Normes du travail au Canada 1976 (annuelle)	L2-7/1976	$2.50
Répertoire/Sécurité et hygiène au travail: législation au Canada		gratuit
Lois régissant l'indemnisation des accidentés du travail au Canada		gratuit
La revue de la négociation collective (mensuelle)	L12-3/23	gratuit

TITRE	NUMÉRO DE CATALOGUE	PRIX
La main-d'oeuvre (mensuelle)	CS71-001	55 cents l'exemplaire $5.50 annuellement
Lois sur les justes méthodes d'emploi au Canada		gratuit
Cinémathèque nationale des relations du travail		gratuit
La législation touchant la femme en emploi (1976) (annuelle)	L-38-3274	gratuit
Productivité, coûts et prix	L-41-1173	$3.75
Révision des lois (bisannuelle)		gratuit
Travail à temps partiel dans l'économie canadienne		gratuit
Normes du travail, 1976. Séries de dépliants sur les dispositions du Code canadien du travail (Normes du travail)		
1. Résumé		
2. Salaire minimum		
3. Égalité des salaires		
4. Congé de maternité		
5. Cessation d'emplois de groupe		
6. Cessation d'emploi individuel		
7. Indemnité de départ		
9. Durée du travail — A. Transport routier.		

APPENDICE C

BUREAUX RÉGIONAUX
SERVICES CONSULTATIFS DE LA MAIN-D'OEUVRE

Gérant, Services consultatifs de la Main-d'oeuvre Emploi et Immigration Canada C.P. 12051 167 chemin Kenmount Saint-Jean (T.-N.) A1B 3Z4	(709) 737-5259
Agent du Service consultatif de la Main-d'oeuvre Emploi et Immigration Canada C.P. 8000 199, rue Grafton Charlottetown (Î-P-É) C1A 8K1	(902) 892-0211
Gérant, Services consultatifs de la Main-d'oeuvre Emploi et Immigration Canada Édifice de la Banque Royale C.P. 2463 5161, rue George Halifax (N.-É.) B3J 2E4	(902) 426-2760
Gérant, Services consultatifs de la Main-d'oeuvre Emploi et Immigration Canada C.P. 2600 565, rue Priestman Fredericton (N.-B.) E3B 5V6	(506) 452-3704
Directeur, Service consultatif de la Main-d'oeuvre Emploi et Immigration Canada Suite 650 550, rue Sherbrooke ouest Montréal (Québec) H3A 1B9	(514) 283-5910
Directeur, Service consultatif de la Main-d'oeuvre Emploi et Immigration Canada Suite 700 4900, rue Yonge Willowdale (Ontario) M2N 6A8	(416) 224-4681
Agent du Service consultatif de la Main-d'oeuvre Emploi et Immigration Canada Édifice Grain Exchange, pièce 190 167, avenue Lombard Winnipeg (Manitoba) R3B 0T6	(204) 949-2291

Agent du Service consultatif de la Main-d'oeuvre Emploi et Immigration Canada Édifice Financial, pièce 800 2101, rue Scarth Regina (Saskatchewan) S4P 2H9	(306) 569-6239
Agent du Service consultatif de la Main-d'oeuvre Emploi et Immigration Canada Édifice Batoni-Bowlan 5e étage 9925, 109e Rue Edmonton (Alberta) T5K 2J8	(403) 425-5218
Gérant, Service consultatif de la Main-d'oeuvre Emploi et Immigration Canada Centre Royal C.P. 11145 1055, rue Georgia ouest Vancouver (C.-B.) V6E 2P8	(604) 666-3742

HF3226/.A314
Canada. Ministère de l'ind
L'exploitation d'une
entreprise au canada.
ADUK 1979 Pt.2

DATE DUE - DATE DE RETOUR

ISTC 1551 (8/88)

Nous remercions les organismes suivants de leur collaboration dans la préparation de la présente brochure:

Travail Canada
Emploi et Immigration
Commission d'assurance-chômage du Canada

INDUSTRY CANADA / INDUSTRIE CANADA
222476

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

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1979
© Minister of Supply and Services Canada 1979

Numéro de Catalogue: C2-38/1979-7F
ISBN 0-662-90429-X
(This publication is also available in English)