HF3226
.A314

1981 Pt.4

L'EXPLOITATION D'UNE ENTREPRISE AU CANADA

LÉGISLATION OUVRIÈRE

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE
OTTAWA, CANADA

HF
3226
.A31f

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.

Le ministère de l'Industrie et du Commerce offre les fascicules suivants dans la série *L'Exploitation d'une entreprise au Canada.*

Ce sont:

1. Le milieu des affaires
2. Modes d'organisation commerciale
3. Régime douanier du Canada
4. Impôts sur le revenu, les entreprises, la propriété foncière
5. Taxes de vente, d'accise, d'achat
6. Législation ouvrière
7. Normes de construction et du matériel
8. Mesures fédérales de stimulation de l'industrie
9. Brevets, marques de commerce, dessins industriels et droits d'auteur
10. Le financement des industries canadiennes

Pour obtenir plus de renseignements, communiquer avec:

Centre des entreprises (34/2)
Ministère de l'Industrie et du Commerce
235, rue Queen
Ottawa (Ontario) K1A 0H5
Tél. frais virés (613) 995-5771
Télex: 053-4123

Révisé en 1981

Industry, Trade and Commerce
Industrie et Commerce
JUIN JUNE 17 1981
Bibliothèque
Library

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
Introduction	4
Planification de la main-d'oeuvre / Services de main-d'oeuvre	4
Recrutement de travailleurs étrangers	5
Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada	5
Âge minimum	6
Apprentissage et qualification des travailleurs de métier	6
Salaire minimum	6
Durée du travail	7
Congés annuels et jours fériés	8
Justes méthodes d'emploi et égalité des salaires	8
Congé de maternité	9
Indemnisation des accidents du travail	10
Relations industrielles	10
Sécurité et hygiène au travail	11
Préavis de cessation d'emploi	12
Assurance-chômage	12
Annexe A — Taux du salaire minimum général	14
Annexe B — Liste des publications	16
Annexe C — Bureaux régionaux-Services consultatifs de la Main-d'oeuvre	17

INTRODUCTION

La législation ouvrière du Canada régit toute une gamme de questions qui font partie des relations entre les employeurs et leurs employés et entre les employeurs et les syndicats. Ces questions comprennent notamment les relations de travail, les normes de travail, la santé et la sécurité au travail, les justes méthodes en matière d'emploi et l'indemnisation des accidentés du travail.

La constitution du Canada ne répartit pas spécifiquement les pouvoirs législatifs au regard de la législation ouvrière au Canada. Celle-ci est traitée dans le cadre de pouvoirs plus généraux en vertu desquels les provinces ont 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".

Cependant même si elle est en grande partie de compétence provinciale, la législation du travail n'intéresse pas que les provinces. Le parlement fédéral a reçu le pouvoir de légiférer dans le domaine des lois ouvrières s'appliquant aux industries à caractère interprovincial ou international qui relèvent spécialement de sa compétence. Ainsi, la juridiction fédérale sur les banques, la radio et la télévision, les chemins de fer, les pipelines, le téléphone, le télégraphe, la câblodistribution, le transport maritime et aérien, lui accorde le droit de légiférer dans tous les domaines de la législation ouvrière. En plus de régir ces industries, de par la répartition des pouvoirs législatifs inscrits à la constitution, le Parlement fédéral a le pouvoir de déclarer que les travaux et les entreprises qui, autrement, seraient considérés comme locaux, et qui relèveraient donc des provinces, sont à l'avantage général du Canada ou à l'avantage de deux ou plusieurs provinces. À l'issue d'une telle déclaration, le travail en question devient de compétence fédérale. De cette façon le Parlement fédéral a pu étendre ses pouvoirs législatifs aux industries de céréales et de l'énergie atomique.

Chacun des gouvernements et des corps législatifs sont responsables de leur secteur public respectif. Le corps législatif de chacune des provinces peut adopter des lois en matière de travail pour les employés de ses sociétés d'État et de son propre gouvernement, de ses ministères, de ses organismes et de ses commissions. De même, le Parlement fédéral a juridiction sur les employeurs et les employés du secteur public fédéral. Deux systèmes différents de relations de travail existent dans ce secteur. Les principales sociétés d'État, telles Air Canada, les Chemins de fer du Canadien national, la Société Radio-Canada et leurs employés sont régis par les dispositions du Code canadien du travail, non seulement en ce qui a trait aux relations industrielles, mais également au regard des normes du travail, de la santé et de la sécurité au travail. Les ministères du Gouvernement du Canada et certains organismes gouvernementaux et leurs employés négocient des conventions collectives en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Bon nombre des conditions d'emploi des personnes employées directement par le Gouvernement du Canada sont établies par la voie de la négociation collective tandis que d'autres figurent dans divers statuts fixés par l'employeur.

Les Conseils des Territoires du Yukon et du Nord-Ouest ont adopté des ordonnances dans le domaine du travail, portant principalement sur les normes de travail et les justes méthodes d'emploi.

PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE/SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE

Une bonne planification de ses besoins en main-d'oeuvre saura garantir à une entreprise des effectifs possédant les compétences voulues, au moment voulu. C'est l'employeur qui connaît le mieux ses besoins en main-d'oeuvre et qui peut élaborer et mettre en oeuvre les mesures qui lui donneront ces compétences. Une fois ce cadre de planification établi, la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration peut alors offrir ses divers services et programmes pour aider l'employeur à attirer la main-d'oeuvre nécessaire.

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 rencontrer 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 des 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.

RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Dans le domaine du recrutement des travailleurs étrangers, le Centre d'Emploi du Canada (CEC) exécute le mandat confié au Service national d'emploi, conformément aux règlements sur l'immigration. Ce rôle comporte les aspects suivants: recevoir les demandes des employeurs désireux d'embaucher des travailleurs étrangers et déterminer si l'admission de travailleurs étrangers au Canada n'aura pas un effet nuisible sur les perspectives d'emploi et de carrière des Canadiens.

Pour déterminer si l'emploi de travailleurs étrangers aura un effet nuisible sur les perspectives d'emploi des Canadiens, les CEC tiennent compte de certains facteurs: disponibilité de Canadiens qualifiés, salaires et conditions d'emploi, perspectives d'emploi ou de formation supplémentaire dont les Canadiens profiteront, par suite du recrutement de travailleurs étrangers, efforts déployés par les employeurs pour embaucher et former des Canadiens pour l'emploi en question, existence d'un conflit ouvrier, honnêteté de l'offre d'emploi, possibilité de former des Canadiens, durée de l'emploi, etc.

Les autorisations d'emploi ne sont valides que pour le poste, l'endroit et l'employeur précisés dans l'Autorisation, et ce pour une période précise et ne dépassant habituellement pas 12 mois. Le renouvellement de l'autorisation, après la période initiale de 12 mois, est permis lorsqu'il est impossible de trouver un Canadien qualifié pour remplir le poste, par suite de mise en compensation ou de période de formation.

Les employeurs qui envisagent de recruter des travailleurs étrangers doivent au préalable consulter la Commission au Canada sur les procédures à suivre et la situation afférente à certains pays étrangers.

SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Le Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada (SMC) de la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration aide les employeurs et leurs employés à résoudre les problèmes que pose la planification de la main-d'oeuvre d'une société, de façon à tirer le maximum d'avantages et de rendement de la croissance et de l'expansion de la société en question, de ses nouveaux équipements ou de ses nouvelles méthodes de travail. Le Service peut traiter également des problèmes suivants: roulement élevé de la main-d'oeuvre, faible productivité, recrutement et formation des employés. Le SMC peut également aider les employés à réduire les perturbations qu'entraînent la fermeture ou le déplacement d'une entreprise.

Le SMC réunit le patronat et le syndicat au sein d'un comité en vue d'examiner ensemble leurs problèmes communs et de trouver des solutions acceptables. Une rencontre face à face aide à dissiper une grande partie de la peur que l'incertitude crée chez les deux groupes. Dans le cadre d'un comité, ils peuvent poser des questions, exprimer des opinions, consulter des spécialistes de l'extérieur et explorer toutes les voies possibles en vue de maintenir la productivité de l'entreprise et la sécurité des emplois. Le SMC finance jusqu'à 50% des coûts de recherche, de planification et de consultation du comité. Un représentant du SMC participe aux travaux à titre de conseiller et, lorsqu'il y a lieu, coordonne l'utilisation d'autres programmes gouvernementaux pour appuyer la mesure adoptée.

Le service s'adresse à chacune des entre-

prises et à leurs employés, à l'ensemble d'un secteur industriel ou à toute une région géographique particulière prévoyant des changements qui pourraient perturber les relations entre les employeurs et les travailleurs.

Les demandes doivent être adressées au bureau régional d'Emploi et d'Immigration Canada (Saint-Jean, Charlottetown, Halifax, Fredericton, Montréal, Toronto, Winnipeg, Regina, Edmonton, Vancouver — voir Annexe C) ou au Centre d'Emploi du Canada le plus près.

ÂGE MINIMUM

Le Code canadien du travail établit les conditions en vertu desquelles les personnes ayant moins de 17 ans peuvent être employées dans les entreprises qui relèvent de l'autorité du gouvernement fédéral.

La législation provinciale fixe un âge minimum pour le travail en usine, dans les hôtels et les restaurants, dans la construction, les mines et les magasins de détail. Bien souvent, l'âge varie selon les industries, et de nombreuses exceptions et règles spéciales existent.

Dans toutes les provinces et les territoires, des lois sur la fréquentation scolaire obligatoire interdisent l'emploi d'enfants d'âge scolaire durant les heures de classe.

La Colombie-Britannique, l'Alberta et l'Ontario ont fixé l'âge minimum pour le travail en usine à 15 ans tandis qu'il est de 16 ans au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse pour un même type d'emploi. En Alberta, en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick, il est possible d'obtenir un permis pour employer une personne en deçà de l'âge minimum.

Au Manitoba et au Québec, l'âge minimum pour travailler dans l'industrie est de 16 ans; toutefois, au Québec, il est possible d'obtenir un permis pour employer des personnes âgées d'au moins 15 ans pendant les congés scolaires. L'Île du Prince-Édouard interdit l'emploi d'enfants de moins de 15 ans dans les usines et autres endroits. En Saskatchewan et à Terre-Neuve, il est interdit d'embaucher des enfants de moins de 16 ans si l'emploi est susceptible de nuire à l'employé. En outre, il est interdit d'employer un enfant de moins de 14 ans à Terre-Neuve, à moins que le lieutenant-gouverneur en conseil ait prescrit ce travail comme étant convenable à un enfant de moins de 14 ans.

Au Yukon, la Labour Standards Ordinance (Ordonnance sur les normes du travail) fixe à 17 ans l'âge minimum pour les occupations qui figurent dans le règlement. La même ordonnance existe dans les Territoires du Nord-Ouest.

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

SALAIRE MINIMUM

Toutes les autorités législatives du Canada ont adopté des lois permettant à une personne ou à une commission de fixer un taux de salaire minimum. D'ordinaire, il existe un taux général applicable aux travailleurs adultes expérimentés dans la plupart des industries et des taux spéciaux applicables à certaines industries et occupations, telles la construction, l'exploitation forestière, l'agriculture ou le travail dans des établissements possédant un permis d'alcool, et applicables aux étudiants, aux jeunes travailleurs et aux concierges des immeubles résidentiels. (Vous trouverez à l'Annexe A un tableau des divers taux de salaire minimum).

Les lois sur les normes industrielles de l'Ontario, de Terre-Neuve, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île du Prince-Édouard prescrivent des mécanismes pour amener les employeurs et les employés d'un corps de métier ou d'une industrie à établir ensemble les taux de salaires et la durée du travail. Lorsque les deux parties se sont entendues, la loi permet au gouvernement provincial de rendre l'entente exécutoire pour l'ensemble de l'industrie ou du corps de métier. Dans les quatre provinces maritimes, de telles lois s'appliquent seulement à l'industrie de la construction.

Au Québec, des normes industrielles minimales peuvent s'appliquer à un corps de métier ou à l'ensemble d'une industrie par décret en vertu de la Loi des décrets de conventions collectives. Aux termes de cette loi, le gouvernement peut rendre les dispositions d'une convention collective entre un employeur (ou des employeurs) et un syndicat applicables à tous les employeurs et employés de la province ou d'une région donnée. Une fois le décret adopté, les dispositions portant sur les salaires et les heures de travail doivent être imposées à tous les employeurs et employés touchés par le décret, tandis que les dispositions portant sur d'autres questions sont discrétionnaires. Plusieurs décrets de ce genre sont actuellement en vigueur.

Au Manitoba, la Loi sur les salaires dans l'industrie du bâtiment prévoit un mécanisme de fixation des taux de salaire minimum et de la durée maximum de travail pour cette industrie, en se fondant sur les recommandations d'une commission mixte qui représente également employeurs et travailleurs. Tous les ans, un barème établissant ces normes minimales est publié.

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

DURÉE DU TRAVAIL

Le gouvernement fédéral, toutes les provinces et les territoires ont adopté des lois sur la durée du travail. Une distinction importante existe entre les lois relevant de la compétence du gouvernement fédéral, des territoires et de certaines provinces et celles qui sont appliquées dans les autres provinces. La première instance fixe les heures maximales au-delà desquelles l'employé ne peut pas être forcé de travailler, ainsi que les heures normales de travail, après quoi des heures supplémentaires doivent être payées à un taux spécial. La dernière ne fixe que les heures normales de travail.

Le Code canadien du travail fixe à huit heures par jour et à 40 heures par semaine les heures normales de travail; les heures supplémentaires doivent être rémunérées au taux normal majoré de moitié et la durée hebdomadaire maximale de travail est limitée à 48 heures.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, les heures normales sont de huit heures par jour et de 44 heures par semaine, tandis que la durée maximale est de 10 heures par jour et de 54 heures par semaine. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au taux normal majoré de moitié. Le Territoire du Yukon a fixé une durée normale de huit heures par jour, de 40 heures par semaine; la durée maximale est de 10 heures par jour et de 60 heures par semaine. Les heures supplémentaires sont également payées selon le taux normal majoré de moitié.

En Alberta, la durée maximale est de huit heures par jour et de 44 heures par semaine. Cette durée peut être dépassée avec l'assentiment de la Commission des relations industrielles, qui possède également le pouvoir de fixer le taux de rémunération des heures supplémentaires. Actuellement, le taux généralement applicable est le taux normal majoré de moitié.

En Colombie-Britannique, la durée maximale est de huit heures par jour et de 40 heures par semaine. Après huit heures par jour ou 40 heures par semaine (avec la permission de la Commission des relations industrielles), les heures de travail sont rémunérées au taux normal majoré de moitié. La rémunération horaire sera augmentée de 100% pour les heures travaillées en sus de 11 par jour et de 48 par semaine.

Au Manitoba, les heures normales sont de huit heures par jour et de 40 heures par semaine. Il existe également des heures maximales, bien qu'il soit possible d'exiger que des employés travaillent des heures supplémentaires dans certaines circonstances. Lorsque le travail se poursuit, il faut rémunérer les employés au taux normal majoré de moitié.

En Ontario, la durée maximale est de huit heures par jour et de 48 heures par semaine,

mais les heures supplémentaires sont payables après 44 heures de travail dans une même semaine au taux normal majoré de moitié.

En Saskatchewan, les heures normales de travail sont de huit heures par jour et de 40 heures par semaine, après quoi le travail doit être rémunéré au taux normal majoré de moitié. La durée maximale est de 44 heures par semaine.

À Terre-Neuve, la loi exige qu'un employé s'arrête pendant huit heures toutes les 24 heures et au moins 24 heures une fois la semaine. Le taux de rémunération supplémentaire est payable dès qu'un employé a travaillé au-delà de huit heures dans une même journée et de 44 heures dans une même semaine, au taux du salaire minimum majoré de moitié.

Dans les autres provinces, la durée du travail n'est pas restreinte mais la plupart des provinces exigent que les employeurs donnent à leurs employés un jour de congé par semaine. Au Québec, la semaine normale de travail est de 44 heures. Les heures travaillées en supplément doivent être payées au taux normal majoré de moitié.

Au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et dans l'Île du Prince-Édouard, le taux de rémunération des heures supplémentaires est fondé sur le taux du salaire minimum majoré de moitié. La semaine normale est de 44 heures au Nouveau-Brunswick et de 48 heures en Nouvelle-Écosse et dans l'Île du Prince-Édouard.

Pour obtenir de plus amples informations, prière de s'adresser à l'*Analyse de la législation, Travail Canada,* Ottawa (Ontario) K1A 0J2.

CONGÉS ANNUELS ET JOURS FÉRIÉS

La plupart des travailleurs au Canada ont légalement droit à un congé annuel rémunéré, ainsi qu'à un certain nombre de congés fériés payés au cours de l'année. La norme générale est de deux semaines de congés annuels après un an d'emploi. Les travailleurs du Manitoba et des Territoires du Nord-Ouest ont droit à trois semaines après cinq ans d'emploi tandis que la Saskatchewan accorde trois semaines après un an d'emploi et quatre semaines après 10 ans. Les employés régis par le Code canadien du travail ont droit à trois semaines de congés annuels payés après six ans d'emploi tandis que la loi du Québec accorde trois semaines après 10 ans.

La Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve accordent cinq jours fériés payés, le Nouveau-Brunswick et le Québec, six, l'Ontario et le Manitoba, sept, l'Alberta, huit et le Code canadien du travail, la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et les deux territoires, neuf.

Pour obtenir de plus amples informations, prière de s'adresser à l'*Analyse de la législation, Travail Canada,* Ottawa (Ontario) K1A 0J2.

JUSTES MÉTHODES D'EMPLOI ET ÉGALITÉ DES SALAIRES

On retrouve des lois qui interdisent la discrimination en emploi partout au Canada. Figurant ordinairement dans les lois et les codes sur les droits de la personne qui ont été adoptés par toutes les juridictions canadiennes, les lois sur les justes méthodes d'emploi, cette législation est parfois ainsi désignée, interdisent en raison de plusieurs motifs, la discrimination dans l'emploi et dans l'établissement des conditions d'emploi. Certaines questions se rapportant à l'emploi, comme le recours à des agences de placement, les enquêtes pré-embauche, les formulaires de demandes d'emploi, l'adhésion syndicale, les associations d'employeurs et les organisations professionnelles ou de métiers, sont également réglementées pour mettre un frein aux pratiques discriminatoires.

La discrimination pour divers motifs, tels la race, la religion (quelquefois appelée croyance ou principe religieux), la couleur, le sexe, l'état matrimonial et l'origine (diversement appelée origine nationale, origine ethnique, les antécédents familiaux, nationalité ou lieu d'origine) est interdite par tous les gouvernements. Tous, sauf le Québec et les deux territoires, ont proscrit la discrimination en raison de l'âge, dans l'emploi et dans les questions se rapportant à l'emploi, bien que dans la plupart des provinces, la définition de l'âge ne couvre que certaines années de sorte qu'il n'est pas interdit, par exemple, de refuser de continuer d'employer une personne âgée de 65 ans ou plus. De même, la discrimination fondée sur des motifs de distinction habituellement illicite, comme le sexe, peut être permise s'il s'agit d'une exigence professionnelle normale.

La Loi canadienne sur les droits de la personne et les lois du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île du Prince-Édouard, du Québec et de la Saskatchewan interdisent la discrimination à l'endroit des personnes physiquement handicapées. La Colombie-Britannique, le Manitoba, Terre-Neuve, l'Île du Prince-Édouard et le Québec protègent les droits de la personne, sans égard à sa croyance, à ses opinions ou convictions politiques.

Certaines lois proscrivent la discrimination fondée sur des motifs particuliers. Il s'agit de la loi fédérale qui interdit la discrimination à l'égard d'une personne qui a bénéficié d'un pardon, de la loi de l'Alberta en vertu de laquelle les caractéristiques physiques ne pourront dans l'avenir faire l'objet de discrimination et la charte du Québec qui inclut la langue, l'orientation sexuelle et la condition sociale. La Nouvelle-Écosse interdit la discrimination fondée sur la race, la religion, la croyance, la couleur, l'origine ethnique ou nationale. L'Île du Prince-Édouard a adopté une disposition semblable. Les Territoires du Nord-Ouest interdisent la discrimination à l'endroit du lieu de résidence.

Tous les gouvernements interdisent aux syndicats d'exercer de la discrimination pour ces mêmes motifs tandis que l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et le Québec interdisent la discrimination par les associations d'employeurs formées pour négocier des conventions collectives au nom de plusieurs employeurs. Toutes ces provinces, en plus de la Nouvelle-Écosse, de l'Île du Prince-Édouard et de la Saskatchewan, bannissent la discrimination professionnelle ou de métier tandis que l'Ontario proscrit la discrimination dans les professions libérales.

Toutes les lois interdisent la publication d'annonces, l'utilisation de formulaires de demande d'emploi et la conduite d'enquête (au sujet d'emploi) qui expriment ou impliquent la discrimination pour tout motif illicite.

La plupart des lois interdisent aux employeurs d'exiger que le candidat fournisse des renseignements sur des sujets comme la race, la couleur, la religion et l'origine nationale, tandis que le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Saskatchewan et les deux territoires interdisent l'obligation pour le candidat de dévoiler son sexe.

Toutes les provinces, sauf le Nouveau-Brunswick, ont adopté des dispositions législatives précises sur l'égalité des salaires. De telles dispositions existent également au palier fédéral et au sein des territoires. La plupart des gouvernements interdisent de verser des salaires différents aux hommes et aux femmes qui effectuent le même travail, ou en grande partie le même travail, des fonctions équivalentes, ou en grande partie équivalentes. La loi fédérale utilise l'expression "fonctions équivalentes". Tous les gouvernements, sauf celui de la Nouvelle-Écosse et des Territoires du Nord-Ouest, appliquent l'interdiction des motifs discriminatoires à l'endroit du salaire aux deux sexes. Ces deux instances interdisent toute discrimination salariale à l'égard des employés féminins. Bien que le Nouveau-Brunswick n'exige pas précisément que l'employé qui effectue des fonctions équivalentes reçoive un salaire égal, le concept est considéré comme inhérent aux dispositions générales qui interdisent toute discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe.

Pour obtenir de plus amples informations, prière de s'adresser à l'*Analyse de la législation, Travail Canada,* Ottawa (Ontario) K1A 0J2.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Tous les gouvernements, à l'exception de celui de l'Île du Prince-Édouard et des territoires, ont adopté des dispositions exigeant que l'employeur accorde un congé de maternité non payé et interdisant les mises à pied en raison de la grossesse.

D'ordinaire, la loi permet un nombre total de semaines de congé, ainsi qu'un nombre maximum, qui peut être pris avant la date prévue de la naissance et un nombre minimum qui doit être accordé après la date réelle. Par conséquent, si la date de la naissance est ultérieure à la date prévue, la période totale est prolongée. Les lois du gouvernement fédéral, du Manitoba, de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse et de l'Ontario permettent 17 semaines de congé, commençant au plus tôt 11 semaines avant la date prévue pour la naissance. Au moins six semaines doivent être accordées après la date réelle.

En Alberta, en Colombie-Britannique, au Québec et en Saskatchewan, la période de congé de maternité est de 18 semaines, débutant au plus tôt 12 semaines avant la date prévue de la naissance. En Alberta le congé après la naissance peut être prolongé de trois semaines, pour des raisons médicales; en Colombie-Britannique

et en Saskatchewan, il peut l'être de six semaines. Au Québec, si la naissance survient après la date prévue, le congé est prolongé mais non pas si, sur les 18 semaines permises, il reste une période d'au moins deux semaines.

Au Nouveau-Brunswick, le congé de maternité est de 12 semaines, commençant uniquement à compter de six semaines avant la date prévue pour la naissance et doit se terminer au plus tard six semaines après la date de la naissance. La durée maximale d'absence du travail, comprenant toute période entre la période prévue et la date de la naissance, est de 17 semaines.

Pour obtenir de plus amples informations, prière de s'adresser à l'*Analyse de la législation, Travail Canada,* Ottawa (Ontario) K1A 0J2.

INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Dans la plupart des emplois industriels, toutes les provinces prévoient 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 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 à 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 les négociations collectives. Les principes fondamentaux enchâssés dans les diverses lois sur les relations de travail sont les mêmes dans tout le Canada. Les mesures législatives garantissent la liberté d'association et le droit des employés de se choisir un syndicat qui les représentera lors des négociations collectives, et elles prévoient un mécanisme appelé "accréditation", selon lequel un syndicat peut être reconnu agent négociateur exclusif d'un certain groupe d'employés. Une fois le syndicat accrédité, celui-ci peut obliger l'employeur à négocier avec lui et à signer une convention collective. Le refus ou le défaut de l'une ou l'autre partie de négocier de bonne foi constitue une pratique déloyale selon l'expression utilisée dans la législation ouvrière pour décrire certains actes illicites qui ont pour effet de limiter les droits de l'une ou l'autre partie.

En vertu des lois canadiennes, les services de conciliation des gouvernements s'adressent aux parties en vue de les aider à conclure une entente; certaines administrations rendent le recours à la conciliation obligatoire. La grève et le lock-out sont interdits au cours de la conciliation. La même interdiction s'applique aussi longtemps qu'une convention collective est en vigueur, et tout conflit découlant de l'interprétation ou de l'application de la convention doit être réglé sans arrêt de travail, par un processus de règlement des griefs établi dans la convention, et ensuite, s'il y a lieu, par arbitrage exécutoire.

Dans la plupart des provinces, une loi dis-

tincte régit les employés des secteurs public et para-public comme les fonctionnaires, les pompiers, les policiers, les enseignants et le personnel des hôpitaux. Contrairement à la loi sur les relations de travail qui est d'application générale, une loi régissant un "groupe spécial" précise souvent l'unité ou les unités de négociation dont les employés doivent être membres et restreint les questions traitées au cours des négociations à certains sujets bien précis. Quelquefois, ce type de loi nomme également l'agent négociateur qui représentera les employés au cours des négociations collectives.

En Colombie-Britannique, une association patronale peut être accréditée comme agent négociateur exclusif pour un groupe d'employeurs. Dans d'autres provinces, cette accréditation est restreinte à l'industrie de la construction. Cette industrie est assujettie à des dispositions législatives spéciales, et même à des lois complètes, dans plusieurs provinces. Afin d'éviter une fragmentation excessive de la négociation collective dans l'industrie, ces dispositions incitent ou exigent que la négociation collective soit menée en commun pour l'ensemble d'un corps de métier ou d'une région géographique. Dans le cas du Québec, la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction exige que tous les employeurs de l'industrie soient membres de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, qui négocie en leur nom, à l'échelle provinciale.

Dans l'industrie de la construction au Québec on retrouve un principe semblable à celui qui est enchâssé dans la Loi sur les décrets de convention collective. La Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction exige que tous les employeurs de l'industrie négocient collectivement par l'entremise d'un organisme central. Tous les travailleurs de la construction doivent choisir l'un des quatre syndicats pour les représenter. La négociation collective se fait pour tous les corps de métier, à l'échelle provinciale. Lorsqu'un ou plusieurs syndicats représentent au moins 50% des employés et que l'association patronale en arrive à un accord, le gouvernement peut, par décret, le rendre applicable à toute l'industrie. Le gouvernement peut étendre, abroger ou modifier le décret avec le consentement de l'association patronale et du syndicat ou des syndicats qui représentent au moins 50% des employés de l'industrie.

La Saskatchewan a adopté récemment une loi semblable. Les entrepreneurs qui emploient de la main-d'oeuvre syndiquée sont regroupés au sein d'organisations patronales pour négocier avec les représentants des employés d'un corps de métier d'un secteur particulier de l'industrie de la construction. Ainsi, les représentants de tous les employés de l'industrie de la plomberie oeuvrant dans le secteur de la construction résidentielle négocieraient avec une organisation patronale représentant tous les employeurs qui emploient de la main-d'oeuvre syndiquée dans ce corps de métier et dans ce secteur. La négociation se fait à l'échelle provinciale.

La Loi sur les relations de travail de l'Ontario comporte des dispositions applicables spécifiquement à l'industrie de la construction. La négociation se fait par corps de métier au sein d'une même région géographique et l'accréditation des organisations patronales représentant tous les employeurs des travailleurs représentés par un syndicat est permise. Lorsqu'une organisation patronale est accréditée, elle peut négocier une convention collective au nom de tous les employeurs qu'elle représente. Dans les secteurs industriel, commercial et institutionnel, la négociation à l'échelle provinciale est permise et peut être imposée par le ministre du Travail, qui a le pouvoir de désigner des "agences de négociation des employés" et "des agences de négociation des employeurs" afin de mener des négociations collectives au nom de tous les employés syndiqués d'un corps de métier particulier dans la province et de tous les employeurs de ces employés.

En Alberta, des dispositions spéciales s'appliquent à l'égard de la construction de complexe de traitement des sables bitumineux et des pétroles lourds.

Pour obtenir de plus amples informations, prière de s'adresser à l'*Analyse de la législation, Travail Canada,* Ottawa (Ontario) 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 les 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, les Commissions d'accidents du travail et dans certains cas, des organismes spéciaux du gouvernement assurent la mise en application de ces normes.

Les lois ou les règlements de sécurité générale en vigueur au Canada portent sur la plupart des domaines du travail, sauf l'agriculture et l'emploi de domestiques. Ils régissent la plupart des aspects liés à la santé et à 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 règlements ont des applications plus précises 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 comprimée et la manutention d'explosifs.

En outre, des codes et des normes, telles les normes de l'Association canadienne de normalisation et celles 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.

Chaque année, la Commission fixe 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 simplifie vérifications des 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,* Case postale 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 1980, le salaire maximum assurable est $290, ce qui équivaut à un taux de prestations hebdomadaire de $174.

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.

ANNEXE A

TAUX DU SALAIRE MINIMUM GÉNÉRAL POUR LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

Juridiction	Catégorie	Taux de salaire minimum
Fédérale	Adultes expérimentés	$3,25 à compter du 1er décembre 1980 $3,50 à compter du 1er mai 1981
	Employés de moins de 17 ans	$3 à compter du 1er décembre 1980 $3,25 à compter du 1er mai 1981
Alberta	Adultes expérimentés	$3,50 à compter du 1er mai 1980
	Employés de moins de 18 ans	$3,35 à compter du 1er mai 1980
	Étudiants de moins de 18 ans travaillant à mi-temps	$3 à compter du 1er mai 1980
Colombie-Britannique	Adultes expérimentés	$3,65 à compter du 1er décembre 1980
	Employés de moins de 18 ans	$3 à compter du 1er décembre 1980
	Concierges résidants d'immeubles d'habitation de 8 à 60 unités	$219 par mois plus $8,76 par mois par unité à compter du 1er décembre 1980
	Concierges résidants d'immeubles d'habitation de plus de 60 unités	$744 par mois à compter du 1er décembre 1980
Manitoba	Adultes expérimentés	$3,35 à compter du 1er mars 1981 $3,55 à compter du 1er septembre 1981
	Employés de moins de 18 ans	$2,90 à compter du 1er mars 1981 $3,10 à compter du 1er septembre 1981
	Employés servant des boissons alcooliques dans un établissement détenteur d'une licence	$2,95 à compter du 30 avril 1979
Nouveau-Brunswick	Adultes expérimentés	$3,05 à compter du 1er juillet 1980
Terre-Neuve	Employés de moins de 16 ans et plus	$3,15 à compter du 1er juillet 1980 $3,45 à compter du 31 mars 1981

Juridiction	Catégorie	Taux de salaire minimum
	Employés de 16 ans et plus effectuant des travaux ménagers dans une maison privée	$1,58 à compter du 1er juillet 1980 $1,73 à compter du 31 mars 1981
Nouvelle-Écosse	Adultes expérimentés	$3,00 à compter du 1er octobre 1980
	Employés de moins de 18 ans ou travailleurs inexpérimentés	$2,70 à compter du 1er octobre 1980
Ontario	Adultes expérimentés	$3,30 à compter du 31 mars 1981 $3,50 à compter du 1er octobre 1981
	Adultes inexpérimentés au cours de leur premier mois d'emploi	$3,20 à compter du 31 mars 1981 $3,40 à compter du 1er octobre 1981
	Étudiants de moins de 18 ans travaillant pendant un congé scolaire ou un maximum de 28 heures par semaine	$2,45 à compter du 31 mars 1981 $2,65 à compter du 1er octobre 1981
	Employés servant des boissons alcooliques dans un établissement détenteur d'une licence	$2,80 à compter du 31 mars 1981 $3 à compter du 31 octobre 1981
	Travailleurs de la construction y compris les gardiens de chantier	$3,55 à compter du 1er mars 1981 $3,75 à compter du 1er octobre 1981
Île du Prince-Édouard	Adultes expérimentés	$3 à compter du 1er juillet 1980 $3,30 à compter du 1er juillet 1981
	Employés de moins de 18 ans	$2,50 à compter du 1er juillet 1980 $2,80 à compter du 1er juillet 1981
Québec	Adultes expérimentés y compris les domestiques non résidants et les travailleurs agricoles	$3,85 à compter du 1er avril 1981 $4 à compter du 1er octobre 1981
	Employés de moins de 18 ans	$3,23 à compter du 1er avril 1980
	Employés qui reçoivent des pourboires et qui travaillent dans un hôtel, dans un restau-	$3,00 à compter du 1er avril 1980 ou $2,69 si âgés de moins de

	rant, dans un terrain de camping ou de remorques, ou dans une entreprise qui vend de la viande pour être consommée à l'extérieur de l'établissement ou qui sert des boissons alcoolisées	18 ans, également à compter du 1er avril 1980
	Domestiques résidant chez l'employeur	$122 par semaine
Saskatchewan	Tous les employés couverts par les dispositions du salaire minimum de la *Labour Standards Act*	$3,65 à compter du 1er mai 1980 $3,85 à compter du 1er janvier 1981 $4,00 à compter du 1er juillet 1981
Territoires du Nord-Ouest	Adultes expérimentés	$3,50 à compter du 15 mai 1980
	Employés de moins de 17 ans	$2,95 à compter du 15 mai 1980
Territoire du Yukon	Adultes expérimentés	$3,35 à compter du 1er décembre 1980 $3,60 à compter du 1er mai 1981

N.B. À compter du 1er janvier 1981, l'employé doit recevoir un minimum de $11,55 chaque fois qu'il se présente au travail pour une période de trois heures ou moins, à l'exception des heures supplémentaires. Ce montant doit être porté à $12,00 à compter du 1er juillet 1981.

L'article 11(1.1) de la *Labour Standards Ordinance* fixe le salaire horaire minimum au taux du salaire minimum fédéral majoré de dix cents.

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. On peut obtenir tous les titres et les prix à: *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 Direction générale des services de communication, 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		gratuit
Le processus de détermination des salaires dans les industries manufacturières canadiennes 1962-1965		gratuit

Conditions de travail dans l'industrie canadienne	L2-15	$5
Normes du travail au Canada (annuelle)	L2-7	$6,25
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
Cinémathèque nationale des relations du travail		gratuit
La législation touchant la femme en emploi (annuelle)	L-38-32	gratuit
Révision des lois (bisannuelle)		gratuit

Normes du travail,
Séries de brochures sur les dispositions du Code canadien du travail
(Normes du travail)

1. Résumé
2. Salaire minimum
3. Vacances annuelles payées
4. Congés fériés
5. Congé de maternité
6. Congé de décès
7. Congé de maladie
8. Congédiement injuste
9. Heures de travail
10. Cessation d'emploi et mise à pied — indemnités de départ

ANNEXE C

BUREAUX RÉGIONAUX SERVICES CONSULTATIFS DE LA MAIN-D'OEUVRE

Chef, Service consultatif de la Main-d'oeuvre (709) 737-5259
Emploi et Immigration Canada
Case postale 12051
167, Place Kenmount
Saint-Jean (Terre-Neuve)
A1B 3Z4

Agent du Service consultatif de la Main-d'oeuvre (902) 892-0211
Emploi et Immigration Canada
Case postale 8000
199, rue Grafton
Charlottetown (Île du Prince-Édouard)
C1A 8K1

Chef, Service consultatif de la Main-d'oeuvre (902) 426-2760
Emploi et Immigration Canada
Édifice Can Plan
Case postale 2463
1888, rue Brunswick
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 2E4

Le Code canadien du travail		
Partie III – Normes du travail	YX75-L-1	gratuit
Partie IV – Sécurité du personnel	YX75-L-1	gratuit
Partie V – Relations industrielles	YX75-L-1-	gratuit
Les femmes dans la population active: faits et données	L38-3072	gratuit
Rapport annuel du ministère du Travail	L1	gratuit
Taux de salaire, traitements et heures de travail, (annuelle) 31 brochures distinctes couvrant différentes villes du Canada	L2-5	Divers prix

Chef, Service consultatif de la Main-d'oeuvre (506) 452-3704
Emploi et Immigration Canada
Case postale 2600
565, rue Priestman
Fredericton (New-Brunswick)
E3B 5V6

Directeur, Service consultatif de la Main-d'oeuvre (514) 283-4634
Emploi et Immigration Canada
9e étage
550, rue Sherbrooke ouest
Montréal (Québec)
H3A 1B9

Directeur, Service consultatif de la Main-d'oeuvre (416) 224-4681
Emploi et Immigration Canada
Pièce 700
4900, rue Yonge
Willowdale (Ontario)
M2N 6A8

Agent du Service consultatif de la Main-d'oeuvre (204) 949-2291
Emploi et Immigration Canada
Édifice Grain Exchange, pièce 190
167, avenue Lombard
Winnipeg (Manitoba)
R3B 0T6

Agent du Service consultatif de la Main-d'oeuvre (306) 359-6239
Emploi et Immigration Canada
Édifice Financial, pièce 800
2101, rue Scarth
Regina (Saskatchewan)
S4P 2H9

Agent du Service consultatif de la Main-d'oeuvre (403) 420-2428
Emploi et Immigration Canada
9925, 109e Rue, 5e étage
Edmonton (Alberta)
T5K 2J8

Chef, Service consultatif de la Main-d'oeuvre (604) 666-3742
Emploi et Immigration Canada
Royal Centre
Case postale 11145
1055, rue Georgia ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6E 2P8

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

HF3226/.A314
Canada. Ministère de l'ind
L'exploitation d'une
entreprise au canada.
ADUK 1981 Pt.4

DATE DUE - DATE DE RETOUR

ISTC 1551 (8/88)

INDUSTRY CANADA / INDUSTRIE CANADA
222483

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1981

N° de cat.: C2-38/1981-7F
ISBN 0-662-91171-7

Canada

(This publication is also available in English)