

admissibles au pays ou qui sont entrées au Canada illégalement, et le renvoi des personnes passibles d'expulsion.

Service d'établissement des programmes. Sous la direction d'un sous-ministre adjoint, ce Service effectue des travaux de recherche, de développement et d'évaluation. Il fournit des renseignements concernant le marché du travail aux Centres de Main-d'œuvre du Canada, aux bureaux d'immigration et à d'autres ministères et organismes gouvernementaux, et évalue globalement les répercussions économiques et sociales des politiques du ministère.

Division de l'administration. Dirigée par un sous-ministre adjoint, la Division de l'administration comprend des services chargés d'assurer le soutien professionnel et technique aux cadres hiérarchiques: service d'information, personnel, gestion financière, traitement des données, organisation et méthodes, sécurité et services administratifs en général.

8.1.3 Législation fédérale et provinciale du travail

8.1.3.1 Compétences

Le Code canadien du travail (S.R.C. 1970, chap. L-1) s'applique exclusivement aux entreprises fédérales et à toute autre action que le Parlement juge être à l'avantage général du Canada ou à l'avantage de deux ou plusieurs provinces. Le Code a consolidé l'ancienne législation régissant les méthodes d'emploi, les normes de travail, etc., relevant de l'autorité fédérale.

Étant donné qu'elle impose des conditions concernant les droits de l'employeur et du salarié à passer un contrat d'embauchage, la législation du travail est généralement considérée comme loi relativement aux droits civils et les provinces sont autorisées à légiférer en matière de travaux locaux ainsi que de droits civils et de propriété. Le pouvoir d'adopter des lois du travail est donc devenu essentiellement une prérogative provinciale en vertu de laquelle un vaste ensemble de mesures législatives a été adopté touchant les relations de travail, c'est-à-dire la durée du travail, le salaire minimum, les conditions matérielles des lieux de travail, l'apprentissage et la formation, le paiement et la collecte des salaires, les relations ouvrières-patronales et la réparation des accidents du travail.

8.1.3.2 Législation fédérale du travail

Relations industrielles. La Partie V du Code canadien du travail (Relations industrielles) comprend l'ancienne Loi de 1948 sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

En général, elle établit que les travailleurs et les employeurs ont le droit de se grouper et de recourir à la négociation collective et que les syndicats peuvent se faire accréditer comme agents négociateurs de groupements de travailleurs. Elle impose aux syndicats comme aux employeurs l'obligation d'entamer de bonne foi des négociations collectives lorsque l'avis en a été donné. Elle prévoit également le recours à la médiation de conciliateurs et de commissions de conciliation pour conclure des conventions collectives. Les travailleurs peuvent parfois changer d'agents négociateurs dans les conditions prévues par cette Partie du Code, laquelle prescrit également les conditions régissant la durée et le renouvellement des conventions collectives. Ce dernier élément doit également être assorti de dispositions relatives à l'arbitrage des différends touchant l'interprétation ou la violation des conventions. La Partie V interdit les pratiques déloyales en matière de travail, c'est-à-dire l'ingérence ou la domination des employeurs au niveau des syndicats ou toute immixtion, discrimination ou coercition dans l'activité syndicale. Les conditions à observer avant une grève ou un lock-out sont explicitées.

Des commissions d'enquête industrielle peuvent être nommées pour étudier des questions ou des différends dans l'industrie. Le ministre du Travail est chargé de faire appliquer le Code et il s'occupe directement des dispositions concernant la nomination des conciliateurs, commissions de conciliation et commissions d'enquête industrielle, le consentement aux poursuites et les plaintes voulant que la Loi ait été violée ou qu'une partie n'ait pas négocié de bonne foi.

Le Conseil canadien des relations ouvrières applique les dispositions relatives à l'accréditation des agents négociateurs et, sur l'ordre du ministre, étudie les plaintes selon lesquelles une partie n'a pas négocié collectivement et n'a pas fait tous les efforts possibles en vue de conclure une convention collective.

Justes méthodes d'emploi. La Partie I du Code canadien du travail (Justes méthodes d'emploi) renferme les dispositions de l'ancienne Loi de 1953 sur les justes méthodes d'emploi.