

(Relations industrielles) concernant la procédure à observer en matière de conciliation (c.-à-d. la nomination de conciliateurs, de commissaires de conciliation et l'établissement de commissions de conciliation). La Direction fournit aussi des services de médiation aux parties à l'étape des négociations directes et dans les négociations postconciliatoires, y compris les situations de grève et de lock-out. S'il existe un conflit ou un différend entre un employeur et des employés dans un secteur d'activité donné, le ministre du Travail peut demander à une commission d'enquête industrielle d'examiner la question. Au nom du ministre, la Direction veille à l'application des dispositions du Code relatives à certains genres de plaintes qui doivent recevoir l'approbation ministérielle avant d'être soumises au Conseil canadien des relations ouvrières. Les autres infractions au Code qui doivent recevoir l'approbation du ministre avant de faire l'objet d'une poursuite doivent également passer par la Direction.

Au besoin, le ministre peut nommer un arbitre spécial ou le président du conseil d'arbitrage si les parties ou les personnes désignées ne peuvent s'entendre sur le choix.

Le Conseil canadien des relations ouvrières s'occupe de l'application des dispositions de la Partie V du Code canadien du travail en ce qui concerne l'acquisition et l'expiration des droits de négociation; les droits et obligations du successeur; les mesures ayant trait aux changements technologiques, ainsi qu'aux grèves et lock-out illégaux; les plaintes contre les pratiques déloyales; et l'accès aux terrains et locaux de l'employeur.

Justes méthodes d'emploi. La Partie I du Code canadien du travail (Justes méthodes d'emploi) interdit toute discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale dans toute entreprise fédérale. Ceci comprend la discrimination de la part des employeurs et de la part des syndicats en ce qui touche l'adhésion syndicale ou l'emploi, le recours par les employeurs à des agences de placement pratiquant la discrimination, et l'utilisation de toute formule de demande d'emploi, d'annonces ou d'enquêtes écrites ou orales exprimant, directement ou indirectement, des restrictions, spécifications ou préférences concernant la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale.

Normes du travail. La Partie III du Code canadien du travail (Normes) indique les normes minimales d'emploi applicables aux employeurs et aux employés travaillant dans des secteurs qui relèvent de la compétence législative du Parlement du Canada.

Le Code établit la durée normale et la durée maximum du travail. Le taux de rémunération du surtemps (taux normal majoré de 50%) doit être appliqué après huit heures par jour et 40 heures par semaine, jusqu'à concurrence de 48 heures par semaine. La durée du travail peut être calculée sur une moyenne lorsque l'horaire d'un travailleur varie d'une journée à l'autre ou d'une semaine à l'autre en raison de la nature de son travail. Si le ministre du Travail juge que des circonstances exceptionnelles justifient le temps supplémentaire, il peut délivrer un permis autorisant un travailleur à dépasser le nombre maximum d'heures. Le gouverneur en conseil peut émettre un règlement permettant de modifier les heures normales et maximum de travail pour certaines catégories de travailleurs dans un établissement industriel donné où les normes du Code seraient préjudiciables aux intérêts des travailleurs ou nuiraient gravement au fonctionnement de l'entreprise. Il faut cependant qu'une enquête ait été faite au préalable.

Le salaire minimum au 1^{er} avril 1974 est de \$2.20 de l'heure pour toutes les personnes âgées de 17 ans et plus et de \$1.95 de l'heure pour celles âgées de moins de 17 ans. Le gouverneur en conseil peut de temps à autre ordonner le relèvement du taux minimum.

Tout travailleur a droit à un congé payé de deux semaines tous les ans et à un congé payé pour chacun des huit jours fériés, ou à des substitutions s'il y a lieu.

L'employeur qui décide de renvoyer plus de 50 travailleurs en quatre semaines doit en informer le ministre du Travail et le syndicat, ainsi que le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Le délai de préavis varie suivant le nombre de travailleurs mis à pied: 50-100 travailleurs, huit semaines; 101-300 travailleurs, 12 semaines; plus de 300 travailleurs, 16 semaines. En outre, l'employeur et le syndicat doivent fournir au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration tous les renseignements dont celui-ci a besoin pour aider les travailleurs en cause. Un établissement industriel ou une catégorie donnée de travailleurs peut être exempté de l'obligation du préavis par ordre du ministre du Travail, sous réserve de certaines conditions pouvant être déterminées par lui.

En vertu des dispositions du Code relatives aux congédiements individuels, tout travailleur qui compte trois mois de service (à l'exception d'un directeur, d'un chef d'établissement ou d'un membre d'une profession) a droit à un préavis de deux semaines avant la cessation de son