

Pour obtenir un visa d'emploi, il faut que la personne intéressée ait pris des dispositions préalables relativement à un emploi précis, et que le Centre de main-d'œuvre ait donné l'assurance qu'aucun citoyen canadien ou immigrant reçu n'était disponible pour l'emploi. Les arrangements doivent être faits à un bureau d'immigration canadien dans le pays de résidence de l'intéressé.

La Division de la recherche et de la planification collecte et analyse des renseignements sur les conditions du marché du travail à l'échelon national, régional et local, afin d'orienter les politiques et les programmes de l'organisme. Elle exécute des programmes de recherche à l'appui de ses activités et de celles d'autres divisions, et prépare des documents d'orientation professionnelle et de formation.

8.1.3 Législation fédérale et provinciale du travail

8.1.3.1 Compétences

Le Code canadien du travail (SRC 1970, chap. L-1), qui consolide d'anciennes lois régissant les méthodes d'emploi et les normes de travail relevant de l'autorité fédérale, s'applique exclusivement aux entreprises fédérales et à toute autre activité que le Parlement juge être à l'avantage général du Canada ou à l'avantage de deux ou plusieurs provinces.

Étant donné qu'elle impose des conditions concernant les droits de l'employeur et du travailleur à passer un contrat d'embauchage, la législation du travail est généralement considérée comme loi du point de vue des droits civils, et c'est aux provinces qu'il incombe de 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 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 salariés-employeurs et l'indemnisation des accidentés du travail.

8.1.3.2 Législation fédérale en matière de travail

Relations industrielles. La Direction de la médiation et de la conciliation de Travail Canada est chargée de l'application des dispositions sur les relations industrielles du Code canadien du travail en ce qui concerne la procédure à observer en matière de conciliation, entre autres la nomination de conciliateurs et de commissaires et l'établissement de commissions de conciliation. Elle fournit également des services de médiation aux parties 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 travailleurs 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 du travail et se charge des autres infractions au Code qui doivent recevoir l'approbation du ministre avant de faire l'objet d'une poursuite. Au besoin, le ministre peut nommer l'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 du travail s'occupe des dispositions 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 que les 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 section du Code relative aux 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. Cela 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 formules de demande