

autorisation délivrée par une mission diplomatique canadienne à l'extérieur du pays. Pour obtenir cette autorisation, il faut, dans la plupart des cas, que la personne intéressée ait une offre d'emploi d'un employeur canadien, authentifiée par un Centre d'emploi du Canada. Ce règlement protège la main-d'œuvre canadienne contre l'utilisation abusive des travailleurs étrangers.

Le programme d'assurance-chômage (AC) est administré par Emploi et Immigration Canada. Les trois groupes qui financent le programme, soit les travailleurs, les employeurs et le gouvernement, sont représentés au sein de ce ministère. Le compte des cotisations, auquel contribuent travailleurs et employeurs, sert à payer 80 % des coûts du programme d'AC. Le reste provient du revenu général du gouvernement.

Le numéro d'assurance sociale (NAS) a été institué en 1964 pour identifier les dossiers du Régime de pensions du Canada. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) délivre et contrôle les cartes d'assurance sociale à l'aide de son fichier central.

Chaque travailleur doit avoir un numéro d'assurance sociale (NAS). Celui-ci est utilisé comme numéro de compte aux fins de l'administration publique et sur les listes de paye des employeurs. Les personnes qui désirent obtenir un numéro d'assurance sociale doivent produire des pièces établissant leur identité et leur statut en vertu des lois régissant les citoyens canadiens et les immigrants; elles envoient leur demande par la poste, directement au fichier central, ou aux Centres d'emploi du Canada répartis dans tout le pays.

5.2 Législation et réglementation

Le Code canadien du travail (SRC 1970, chap. L-1, version modifiée), qui réunit d'anciennes lois régissant les pratiques d'emploi et les normes de travail, s'applique uniquement aux entreprises fédérales et à toute autre activité que le Parlement juge être à l'avantage général du Canada ou de deux provinces ou plus.

Étant donné qu'elle impose des conditions touchant les droits de l'employeur et du travailleur qui signe un contrat de travail, la législation du travail est, d'une manière générale, une question de 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 régissant le travail est donc devenu essentiellement une prérogative provinciale. Beaucoup de mesures législatives ont été adoptées; elles visent en particulier les heures de 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 patronales-syndicales et l'indemnisation des accidentés du travail.

5.2.1 Législation fédérale du travail

Relations industrielles. La partie V du Code canadien du travail réglemente la tenue des relations patronales-syndicales dans les secteurs de compétence fédérale. Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFCM) de Travail Canada assure l'application des dispositions du Code canadien du travail concernant le règlement des conflits. Il s'occupe de la prévention ou du règlement des conflits liés aux négociations collectives et d'autres genres de problèmes touchant les relations de travail, dans les secteurs et les entreprises relevant de l'administration fédérale.

Le Code du travail prévoit que les parties en cause dans un conflit lié aux négociations collectives doivent aviser le ministre du Travail de tout conflit au sujet de la négociation d'une convention collective. Le Ministre peut alors nommer un conciliateur ou un commissaire-conciliateur, ou encore il forme une commission de conciliation pour diriger les discussions. Le droit de grève ou de lock-out n'est obtenu que si un conflit n'est pas résolu à la fin de la procédure de conciliation.

Si la tentative de conciliation échoue, le Ministre peut nommer un médiateur dans l'espoir d'éviter une grève ou un lock-out, ou pour y mettre fin. La conciliation et la médiation reposent toutes deux sur la persuasion et sur l'examen de toutes les solutions possibles pour aider les parties à régler leur différend. La procédure de médiation diffère de l'arbitrage, où un tiers rend une décision exécutoire. Le Service de médiation et de conciliation étudie également, au nom du ministre, les demandes d'autorisation de soumettre au Conseil canadien des relations du travail des plaintes relatives aux négociations.

Le Ministre est habilité à créer des commissions d'enquête industrielle chargées d'examiner les problèmes de relations de travail touchant un secteur ou un cas précis de négociation collective, et de faire des recommandations à cet égard.

Le Conseil canadien des relations du travail s'occupe des demandes d'accréditation des syndicats comme agents de négociation, ainsi que des droits du remplaçant dans les cas de regroupement ou de fusionnement de syndicats, ou dans les cas de vente d'entreprises. Il prend des décisions concernant les demandes de révocation du droit de négociation suivant les désirs des travailleurs, ou dans les cas où le droit de négociation avait censément été obtenu de façon frauduleuse. Il reçoit les plaintes déposées contre des employeurs, des syndicats ou des personnes relativement à des