

et de réfugiés. Le groupe s'occupe également de l'entrée des visiteurs et de l'application de mesures de contrôle visant à empêcher l'entrée au Canada de sujets indésirables ou visant à les expulser du pays. (Voir également le chapitre 2, intitulé Démographie.)

Tous les visiteurs qui viennent au Canada pour travailler temporairement doivent avoir une autorisation d'emploi 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 des recettes générales 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 NAS. Celui-ci est utilisé comme numéro de compte par l'administration publique ainsi que sur les listes de paye des employeurs. Les personnes qui désirent en obtenir un 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 à un des Centres d'emploi du Canada répartis dans tout le pays.

5.2 Législation et réglementation

Le Code canadien du travail (SRC 1985, chap. L-2, version modifiée), qui réunit d'anciennes lois régissant les relations industrielles, la santé et la sécurité au travail, et les normes d'emploi, s'applique uniquement aux entreprises fédérales et à toute autre activité que le Parlement juge être généralement avantageuse pour le Canada, ou pour deux ou plusieurs provinces.

Étant donné qu'elle impose des conditions touchant les droits de l'employeur et de l'employé qui signent 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. Ainsi, on a adopté beaucoup de mesures législatives qui 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 I du Code canadien du travail réglemente la tenue des rencontres patronales-syndicales dans les secteurs de compétence fédérale. Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) de Travail Canada assure l'application des dispositions du Code canadien du travail concernant le règlement des conflits. Il s'occupe de prévenir ou de régler des conflits reliés 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 relié 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 former un comité 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 d'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. Le processus de médiation diffère de l'arbitrage, où un tiers rend une décision exécutoire. Le Service fédéral de médiation et de conciliation étudie également, au nom du Ministre, les demandes d'assentiment à la soumission de plaintes relatives aux négociations au Conseil canadien des relations du travail.

Le Ministre est habilité à créer des commissions d'enquête industrielle chargées d'examiner les problèmes de relations de travail touchant une branche d'activité ou un cas précis relié aux négociations collectives, et de faire des recommandations à cet égard.

Le Conseil canadien des relations du travail s'occupe des demandes d'accréditation des syndicats à titre d'agent négociateur, ainsi que des