

pensions du Canada, mais avec le temps il est devenu un numéro d'identification pour l'administration de divers services publics. Chaque travailleur au Canada doit avoir un numéro d'assurance sociale. La CEIC attribue et contrôle les cartes du NAS par moyen de son fichier central. En 1978, environ 804,000 nouveaux numéros ont été attribués, et un peu plus de 150,000 cartes ont été remplacées. Au-delà de 185,000 dossiers existants ont été modifiés. A la fin de 1978, plus de 20.7 millions de numéros avaient été attribués. Si l'on tient compte du nombre des décès, environ 75% de la population du Canada était immatriculée.

Le numéro d'assurance sociale a acquis de plus en plus d'importance comme numéro de compte aux fins de l'administration publique et sur les listes de paye des employeurs. En 1977, des mesures ont été prises pour contrôler l'attribution de ces numéros. Depuis 1977, les candidats doivent produire des pièces établissant leur identité et leur situation vis-à-vis des lois régissant les citoyens canadiens et les immigrants. Les travailleurs peuvent toujours s'adresser directement par courrier au fichier central pour obtenir des numéros d'assurance sociale, mais on a amélioré le service en décentralisant les demandes, qui peuvent maintenant être traitées par les bureaux locaux de la Commission dans tout le Canada.

7.2 Législation et réglementation du travail

Le Code canadien du travail (SRC 1970, chap. L-1, version modifiée), qui consolide d'anciennes lois régissant les méthodes d'emploi et les normes de travail, 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.

7.2.1 Législation fédérale du travail

Relations industrielles. Le service de la médiation et de la conciliation de Travail Canada est chargé 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. Il fournit également des services de médiation aux parties dans les négociations postconciliatoires, y compris dans 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, le service 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 il se charge des autres infractions qui exigent l'approbation du ministre pour pouvoir 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 concernant 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.