Document generated on 10/12/2024 12:35 a.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

Changements dans les législations du travail au Canada
Changes in Canada Labour Law

Michel Gauvin, Geoffrey Brennan and Louis Lemire

Volume 41, Number 1, 1986

URI: https://id.erudit.org/iderudit/050188ar
DOI: https://doi.org/10.7202/050188ar

See table of contents

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Gauvin, M., Brennan, G. & Lemire, L. (1986). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *41*(1), 181–188. https://doi.org/10.7202/050188ar

Article abstract

Changements dans les legislations du travail au Canada

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1986

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Changements dans les législations du travail au Canada

1er octobre au 31 décembre 1985

Alberta

Radiation Protection Act (*Loi sur la protection contre les radiations)* Projet de loi 8; Sanctionné: 05/06/85

L'objet de cette loi, qui entrera en vigueur par voie de proclamation, est de pourvoir à la protection contre les dangers des radiations. Une disposition prévoit que lorsqu'il y aura un conflit entre la Loi et la Occupational Health and Safety Act (Loi sur la santé et la sécurité au travail), cette dernière aura préséance. Entre autres, la Loi stipule que chaque personne qui possède, installe, fournit, opère ou répare une installation émettant des radiations, de l'équipement émettant des radiations ou une source de radiations, tel que défini, doit prendre toutes les mesures raisonnables afin de protéger les personnes contre les radiations. Les employeurs ont une obligation d'assurer que les travailleurs qui seront susceptibles d'être exposés aux radiations soient avertis des dangers possibles et des précautions à prendre. Quant à eux, les travailleurs doivent prendre toutes les précautions raisonnables, incluant l'emploi de dispositifs, d'équipement et de vêtements protecteurs fournis par l'employeur, afin d'assurer leur propre protection. Le Director of Radiation Health (Directeur de la protection de la santé contre les radiations) peut exiger qu'un propriétaire ou qu'un employeur adopte un code de pratique approprié. Le Radiation Health Advisory Committee (Comité consultatif sur la protection de la santé contre les radiations) est continué en vertu de la Loi. Le comité aura, entre autres, compétence pour entendre des appels portant sur les certificats d'enregistrement pour un équipement désigné émettant des radiations et des directives d'un agent de protection de la santé contre les radiations. Les Radiation Protection Act (Loi sur la protection contre les radiations) et Radiological Technicians Act (Loi sur les techniciens radiologiques) qui existent présentement seront abrogées.

Nouveau-Brunswick

Loi sur les normes d'emploi. Projet de loi 77;

Au mois de juin 1982, l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick a adopté le Projet de loi n° 77, la *Loi sur les normes d'emploi.* Au moment de sa promulgation

---

Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN, Geoffrey BRENNAN et Louis LEMIRE de la Direction des Relations fédérales-provinciales, Travail Canada.

The information contained in this article is available in English under the title *Index of Labour Legislation*, from Federal/Provincial Relations, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

(en grande partie le 1er décembre 1985), la Loi a abrogé et remplacé la *Loi sur le Comité consultatif des normes d'emploi*, la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*, la *Loi sur les normes industrielles*, la *Loi sur les normes minimales d'emploi*, la *Loi sur le salaire minimum* et la *Loi sur les congés payés*.

Portée de la Loi

Les employeurs et les salariés dont les relations relèvent de la compétence législative provinciale, y compris la Couronne, sont liés par la Loi.

On y prévoit cependant certaines exemptions: sauf en ce qui a trait à l'emploi des enfants, la Loi ne s'applique pas aux contrats d'emploi pour la prestation de services domestiques ni ceux pour la prestation de services agricoles lorsque l'employeur n'emploie pas plus de trois salariés, hormis les membres de sa famille, pendant la majeure partie de l'année. En outre, le lieutenant-gouverneur en conseil peut établir des règlements pour exempter en tout ou en partie les personnes employées dans des professions ou dans une catégorie de travaux déterminée. Les employeurs ayant fait une demande d'exemption au directeur peuvent également être exemptés par ce dernier. Ces employeurs doivent lui démontrer que l'obligation de se conformer à la loi leur impose des difficultés particulières qui ne sont pas subies par d'autres employeurs et que les salariés à leur emploi reçoivent d'autres prestations ou avantages qui peuvent être considérés comme une indemnisation raisonnable du sacrifice qu'on compte leur imposer. Une exemption peut également être accordée à un employeur qui en fait la demande lorsqu'il démontre que le contrat d'emploi en question a été conclu de plein gré et sans recours à la force ou à la coercition entre personnes unies par des liens familiaux étroits. La question peut également être référée au tribunal des normes d'emploi.

En cas de conflit avec une convention collective, la Loi l'emporte sauf dans le cas où la disposition de la convention collective stipule expressément que les parties ont convenu de substituer à la Loi un avantage, un privilège, un droit ou une obligation qu'elle crée.

Salaire minimum

Le Comité consultatif des normes d'emploi, qui détenait la responsabilité de réviser de temps à autre et d'établir les taux de salaire miminum, a été aboli et ses responsabilités décernées au lieutenant-gouverneur en conseil. La Commission du salaire miminum, établie sous l'autorité de la loi, doit étudier les propositions d'accroître le salaire minimum et donner son avis au lieutenant-gouverneur en conseil à ce sujet. La Commission peut, de sa propre initiative, tenir des enquêtes, conférences et auditions qu'elle juge nécessaires pour conseiller efficacement le lieutenant-gouverneur en conseil. Ce dernier peut alors, par règlement, fixer le salaire minimum payable à tous les salariés ou à une catégorie donnée de salariés, fixer le taux de la prime pour les heures de travail supplémentaires, fixer un taux particulier de salaire pour les travailleurs en stage de formation ou en situation d'apprentissage, fixer le montant maximum des déductions opérées sur le salaire minimum si l'employeur fournit au salarié la chambre, la pension, la tenue de travail, le blanchissage ou tout autre service, etc.

L'employeur doit afficher et tenir affiché dans un endroit bien en vue de son établissement un exemplaire de tous les règlements de salaire minimum applicables.

Les pourboires et gratifications, ou suppléments et autres commissions perçues, sont la propriété du salarié auquel ou pour lequel ils ont été donnés. L'employeur ne peut les retenir ni les considérer comme faisant partie du salaire qu'il lui verse.

Durée du travail et journée de repos heddomadaire

Le nombre d'heures de travail qu'un employeur peut demander à un salarié d'effectuer avant de lui payer la prime d'heures supplémentaires, *peut* être fixé par règlement. (A ce jour, aucun tel règlement, n'a été adopté). Par ailleurs, il y a peu de limites du nombre d'heures qu'un salarié peut accepter de travailler dans une journée, une semaine ou un mois.

L'employeur doit en outre accorder à un salarié, autre qu'un salarié requis pour faire face à une situation d'urgence ou un salarié à temps partiel qui n'est habituellement pas employé plus de cinq heures par jour, un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, le dimanche si possible.

La Loi établit certaines limites au nombre d'heures de travail que les enfants peuvent effectuer: un maximum de six heures par jour, seulement trois un jour d'école. Les enfants ne peuvent consacrer plus de huit heures au total au cours d'une journée à la présence en classe et au travail.

Toute loi de la province peut régir le nombre d'heures de travail.

Jours fériés

Les jours fériés ainsi que la période minimale de service d'au moins 90 jours au cours des 12 mois civils qui précèdent le jour férié et d'au moins 15 jours pendant la période de 30 jours civils qui précèdent le jour férié, n'ont subi aucun changement avec l'adoption de la nouvelle législation. Par ailleurs, ces dispositions sont largement restées inchangées.

Congés annuels

La période minimale de service nécessaire était de 225 jours ouvrables ou quarts de service en vertu de la Loi sur les normes minimales d'emploi. Cela a changé: un salarié a droit à un jour de congé pour chaque mois civil où il a travaillé au moins 19 jours au cours de l'année de référence jusqu'à un maximum de deux semaines normales de travail. Le congé annuel payé doit être accordé au plus tard quatre mois après la fin de l'année de référence.

Les employés qui effectuent 24 heures de travail ou moins par semaine ne jouissent pas de l'application de cet article.

Congés de maternité

Les dispositions sur les congés de maternité ont été modifiées. L'employeur ne peut désormais plus congédier, suspendre ou mettre à pied une salariée enceinte, ou refuser d'embaucher une femme enceinte pour des raisons découlant uniquement de sa grossesse. Le congé consiste en une période d'au plus 17 semaines, dont 11 peuvent être prises avant la date prévue de l'accouchement. La salariée doit soumettre à son employeur un certificat médical attestant de sa grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement. Elle doit aussi avertir son employeur, au moins quatre mois à l'avance, de son intention de prendre congé et donner avis de deux semaines de la date à compter de laquelle elle prendra congé, hormis tout cas d'urgence. L'employeur peut exiger qu'une salariée débute son congé n'importe quand au cours des 11 semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement si elle ne peut plus raisonnablement accomplir les fonctions de son poste et qu'aucun autre poste n'est disponible. Lorsqu'une salariée reprend le travail à la fin de son congé, elle doit réintégrée au poste qu'elle occupait auparavant ou dans un poste équivalent, sans diminution de salaire ni perte d'ancienneté ou d'avantages accumulés jusqu'au début de son congé.

Préavis de cessation d'emploi

Il existe maintenant au Nouveau-Brunswick des dispostions qui prévoient qu'un préavis doit être donné à un individu ou à un groupe d'employés lors d'une cessation d'emploi individuelle ou collective. Ces dispositions comportent certaines particularités qui ne sont rencontrées nulle part ailleurs au Canada.

Un salarié qui *n'est pas* couvert par une convention collective a droit à un préavis de deux semaines s'il a travaillé pour l'employeur pendant une période continue de six mois ou plus mais moins de cinq ans et de quatre semaines s'il a travaillé pendant cinq années ou plus. Un salarié pour qui on a négocié une convention collective ne jouit pas de l'application de cette norme. Présumément, dans un tel cas, l'agent négociateur et l'employeur auront prévu de régler la question dans la convention collective.

D'autre part, le préavis de cessation d'emploi collective n'est assuré qu'aux employés qui *sont* couverts par une convention collective. Un employeur ne peut mettre à pied en permanence plus de 25 employés, sur une période de quatre semaines, s'ils représentent 25 pour cent des travailleurs à son service, sans donner un préavis d'au moins quatre semaines au ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre ainsi qu'à l'agent négociateur. Une copie du préavis doit être affichée pour les employés. Ces dispositions s'appliquent par dérogation et s'ajoutent à toute disposition de la convention collective.

Cependant, un employeur peut mettre à pied un salarié ou un groupe de salariés sans avis en cas d'un manque de travail dû à un motif imprévu par l'employeur, pendant la période durant laquelle se poursuit ce manque de travail, ou pour tout autre motif, pour une période maximale de six jours. L'obligation de donner un préavis n'existe pas lorsque la cessation d'emploi est entraînée par l'achèvement d'une tâche définie n'ayant requis que 12 mois ou moins; lorsque le salarié prend sa retraite; lorsque le salarié travaillait à des travaux de construction; ou lorsque la cessation d'emploi résulte de la réduction saisonnière, de la fin ou de la suspension normales d'une exploitation.

Dans le cas d'une cessation d'emploi individuelle seulement, un employeur peut également mettre à pied sans avis un employé qui a refusé un autre travail raisonnable offert par l'employeur comme alternative à la cessation d'emploi; un employé qui a complété la période d'emploi qui était fixée dans le contrat d'emploi, à moins qu'il ne continue de travailler pendant trois mois au-delà de cette période. Un préavis de cessation individuelle est sans effet si le salarié continue de travailler pour l'employeur pendant un mois au-delà de la fin de la période de préavis.

Un employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié ou d'un groupe de salariés sans préavis s'il verse au salarié, à la place de l'avis, une somme égale au salaire qu'il aurait gagné pendant le délai de l'avis. L'employeur qui ne donne pas de préavis doit au salarié le salaire qu'il aurait gagné pendant la période d'avis.

Licenciements illégaux

Aucun employeur ne peut licencier, suspendre, mettre à pied ou pénaliser un salarié ou lui faire toute autre mesure disciplinaire ou discriminatoire si le motif de cette action se rattache de quelque façon que ce soit au fait que le salarié ait tenté d'exercer les droits ou avantages qui lui sont conférés par la loi.

Prompt paiement du salaire

À moins d'un usage établi, d'une disposition d'une convention collective ou d'une ordonnance rendue par le directeur permettant d'y contrevenir, l'employeur doit

payer ses salariés à seize jours d'intervalle au plus. Le montant versé est égal à la totalité du salaire gagné jusqu'au cinquième jour ouvrable inclus qui précède la date fixée pour le paiement. Un bulletin de paie, qui doit être remis à chaque employé, doit indiquer les dates de la période de paie, la rémunération brute, la nature et le montant des déductions opérées et la rémunération nette. Le versement se fait par chèque ou lettre de change tiré sur tout établissement assuré en vertu de la *Loi sur la Société d'assurances-dépôts du Canada* (la plupart des banques à charte, caisses populaires, compagnies de fiducie, etc.); ou en monnaie légale du Canada; ou par dépôt direct à un compte ouvert par le salarié auprès d'un établissement assuré en vertu de la *Loi sur la Société d'assurances-dépôts du Canada*. Lors d'une cessation d'emploi, l'employeur doit verser au salarié le reliquat de la rémunération qui lui est due, au plus tard dans les 21 jours après le dernier jour de travail du salarié.

Tests de détecteur de mensonge

Un salarié, y compris un candidat à un emploi, a le droit de refuser de se soumettre à un test de détecteur de mensonge et de ne pas se voir demander ou imposer de se soumettre à un tel test. De plus, nul ne peut, directement ou indirectement, exiger d'un salarié qu'il se soumette à un tel test, lui demander ou lui permettre de s'y soumettre, ou même l'inciter à se soumettre à un tel test. Le fait qu'un salarié a subi un test de détecteur de mensonge, et les résultats d'un tel test ne doivent d'aucune manière être communiqués ou révélés à un employeur. Le directeur peut ordonner à l'employeur, y compris un employeur éventuel, de faire ou de s'abstenir de faire quelque chose pour se conformer aux présentes dispositions. Par exemple, le directeur peut lui ordonner de réintégrer ou d'engager l'employé concerné avec ou sans indemnisation, ou de payer au salarié une indemnité ne pouvant dépasser 4 000$ au lieu de la réintégration ou de l'emploi.

Nouveau recours administratif

Afin d'assurer le respect des dispositions de cette Loi et des règlements, le directeur et les agents des normes d'emploi sont habilités à exercer certains pouvoirs d'inspection, d'enquête et d'examen des conditions de travail concernant tout salarié dans la province. Ils peuvent, entre neuf heures et seize heures, pénétrer dans tout bureau ou locaux pour y demander la production de tous les livres ou documents pertinents et les emporter afin d'en faire des copies ou d'en prendre des extraits. Ils peuvent également demander tout autre renseignement pertinent et prendre des dispositions. Par ailleurs, toute personne croyant qu'il y a eu violation de la Loi ou qu'un droit ou avantage découlant de la Loi lui a été refusé, peut, dans les 12 mois de la violation ou du refus, déposer une plainte auprès du directeur.

Le directeur peut, en tout temps après le dépôt de la plainte, nommer un médiateur qui tentera de régler à l'amiable l'objet de la plainte. Si les parties parviennent pas à une entente, le médiateur doit en faire rapport au directeur, mais ne doit pas révéler au directeur, ou à qui que ce soit, les communications et les renseignements échangés au cours de la médiation. Le médiateur ne peut non plus, après l'accomplissement de son rôle, participer de quelque façon que ce soit à l'enquête ultérieure.

Lorsqu'il est convaincu, en se fondant sur des motifs raisonnables, qu'une personne ne s'est pas conformée aux dispositions de la Loi ou des règlements, le directeur peut lui ordonner de s'abstenir de tout acte dérogatoire, de s'y conformer, de payer toute somme due à un salarié, ou de réintégrer un salarié. La personne contre laquelle est rendue telle ordonnance peut, dans les dix jours de sa signification, présenter une demande écrite de saisir le Tribunal des normes d'emploi de la question. Une date

d'audition devant le Tribunal est fixée et le directeur devient la partie tenue d'intervenir au soutien de toute décision ou ordonnance qu'il a rendue. Avant de se saisir d'une affaire qui lui est renvoyée à la demande d'un employeur, le Tribunal peut exiger de lui qu'il fournisse une garantie, sous forme de cautionnement, au montant de 2 000$. Lorsque le Tribunal conclut au défaut de paiement des salaires par un employeur, il peut, moyennant un avis de dix jours à l'employeur et aux cautions, procéder à la réalisation du cautionnement et affecter ces sommes au paiement de la créance.

Lorsqu'un employeur a déposé une demande d'exemption en vertu de l'article 8 et qu'elle a été référée au Tribunal par le directeur, ou lorsqu'une question a été référée au Tribunal selon la procédure décrite ci-dessus. Le Tribunal peut, par ordonnance: a) confirmer la décision ou l'ordonnance du directeur; b) l'infirmer et la remplacer par celle que le directeur aurait dû rendre; ou c) renvoyer l'affaire au directeur pour complément d'enquête et l'assortir des directives qu'il estime utiles. Le Tribunal doit rendre sa décision par écrit et en donner les motifs. Cette décision est finale et n'est sujette à appel que sur un point de droit ou une question mettant en cause sa juridiction.

L'ordonnance du directeur ou du Tribunal, selon le cas, peut justifier l'émission d'un certificat indiquant la somme due à un salarié. Ce certificat peut ensuite être déposé au greffe de la Cour du Banc de la Reine et être exécuté tout comme s'il s'agissait d'un jugement de cette Cour. Le directeur est chargé du dépôt et de l'exécution des certificats. Cependant, cela ne limite pas le droit de toute personne intéressée d'y procéder elle-même.

Saisi d'une plainte, le directeur peut, s'il a des raisons de croire qu'une personne doit ou est sur le point de devoir ou de payer une somme d'argent à l'employeur, et cela même avant d'avoir statué sur la réalité de la créance de rémunération, signifier à cette personne une ordonnance de saisie-arrêt lui enjoignant de verser au Tribunal la totalité ou une fraction de cette somme. La somme ainsi prélevée est conservée en fiducie par le Tribunal jusqu'à ce que le directeur ou le Tribunal ait déterminé si oui ou non l'employeur est en défaut de payer les salaires des employés. Dans l'affirmative, le Tribunal doit procéder au paiement des salaires à même cette somme et remettre le solde, le cas échéant, à l'employeur.

En vertu d'une disposition non encore en vigueur, il sera possible pour le Ministre, lorsque tous les efforts raisonnables ont été faits pour obtenir de l'employeur le paiement et que ce dernier n'a pas été effectué, de verser au salarié à même des fonds affectés à cette fin le montant auquel il a droit. Le Ministre deviendra alors subrogé dans tous les droits du salarié à l'égard de l'employeur quant au recouvrement du montant ainsi payé. De plus, le Ministre pourra émettre un certificat désignant l'employeur et le montant dont il est redevable à la Province. Ce certificat, une fois déposé au greffe de la Cour du Banc de la Reine, deviendra exécutoire tout comme un jugement obtenu de cette Cour.

La Loi stipule également que quiconque fait défaut ou refuse de se conformer à une ordonnance du Tribunal est coupable, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une infraction. En sus de l'amende et de la peine d'emprisonnement que peut imposer la Cour, celle-ci peut ordonner à l'employeur de payer en tout ou en partie le montant des salaires qu'il est en défaut de payer.

Application de la loi

Le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre est chargé de l'application générale de la Loi. Il peut nommer un directeur et des agents de normes d'emploi afin d'en assurer l'observation.

La Commission du salaire minimum est créée pour conseiller le lieutenant-gouverneur en conseil sur la question des taux du salaire minimum.

Le Tribunal des normes d'emploi est habilité à trancher toutes les questions de droit ou de fait qui surviennent dans toute affaire dont il est saisi en rapport avec l'application de la Loi.

Certaines parties de la Loi, traitant de son application et du pouvoir de faire des règlements, avaient été promulgées à compter du 16 mai 1985. Cependant, une partie substantielle de la Loi a été promulguée à compter du 1er décembre 1985, sauf les articles 25(2) et 77 qui demeurent non en vigueur.

Ontario

The Wellington County Board of Education and Teachers Dispute Settlement Act, 1985, (*Loi de 1985 sur le règlement du conflit entre le Conseil scolaire du comté de Wellington et les enseignants à son emploi*) Projet de loi 63; Sanctionné: 26/11/85

La Loi a été adoptée pour mettre fin à une grève des enseignants d'écoles secondaires administrées par le Conseil scolaire du comté de Wellington. La grève était en cours depuis le 16 septembre 1985 et la Education Relations Commission (Commission sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation) avait avisé le gouvernement que sa continuation aurait pour effet de compromettre l'éducation des étudiants. Les enseignants devaient reprendre leurs fonctions le 27 novembre 1985 en accord avec les contrats de travail, les ententes écrites survenues entre les parties et des recommandations antérieures faites par un médiateur. Quant au conseil, il devait reprendre les enseignants à son service et assurer le fonctionnement normal des écoles. Toute grève ou tout lock-out était interdit jusqu'à ce qu'une convention de deux ans prenne effet, celles-ci comprenant les ententes entre les parties et certaines recommandations du médiateur. Des amendes étaient prévues concernant les infractions à la Loi. Dans le cas d'un individu, l'amende maximale était de 500$ par jour alors que dans le cas de l'employeur ou du syndicat, elle était de 10 000$ par jour.

Saskatchewan

Radiation Health and Safety Act, 1985 (*Loi de 1985 sur la protection contre les radiations*) Projet de loi 106; Sanctionné: 19/06/85

Cette Loi, qui est entrée en vigueur le jour de sa sanction, vise à assurer la protection de la santé des personnes exposées à des radiations et la sécurité de ceux dont le travail est relié au fonctionnement et à l'utilisation d'équipement émettant des radiations ainsi qu'aux dispositifs connexes. L'ancienne Loi sur la protection contre les radiations est abrogée.

La Loi prescrit des exigences relatives aux installations, à l'équipement et aux dispositifs connexes émettant des radiations ionisantes ou des radiations non-ionisantes. La législation est appliquée par des agents nommés par le ministre du Travail. Le Radiation Health and Safety Committee (Comité sur la protection contre les radiations) qui existait auparavant est maintenu. Ses fonctions sont notamment de faire des recommandations au ministre et de promouvoir un programme de formation pour tous les propriétaires, opérateurs, travailleurs et autres personnes susceptibles d'être exposés à des radiations. Le lieutenant gouverneur en conseil détient des pouvoirs réglementaires étendus qu'il exerce après avoir consulté le comité.

Territoires du Nord-Ouest

Labour Standards Act (Amendment) (*Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*) Projet de loi 4; Sanctionné: 29/10/85

Cette loi modifie la Loi sur les normes du travail afin de prévoir que les heures normales de travail des travailleurs séismiques, qui faisaient l'objet d'une disposition d'exception, ne peuvent dépasser huit heures par jour ou 40 heures par semaine; afin d'accroître le taux général du salaire minimum de 4,25$ à 5,00$ de l'heure; et afin d'éliminer toute différence du salaire minimum basée sur l'âge et, conséquemment, de n'avoir qu'un taux universel de salaire minimum. Cette Loi entrera en vigueur à une date fixée par proclamation.

LES NORMES DU TRAVAIL AU CANADA

Édition de 1986

Préparé par la Direction des Relations fédérales-provinciales de Travail Canada, cet ouvrage fait état des législations fédérale, provinciale et territoriale concernant l'âge de scolarité obligatoire et l'âge minimum d'admission à l'emploi, le salaire minimum, l'égalité de rémunération, la protection de la maternité, la durée du travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel, les jours fériés payés, la cessation d'emploi et le recouvrement des salaires impayés.

N° de catalogue L 2-7/1986F ISBN 0-660-91725-4 21.5 x 28 cm 202 pp.
Canada: 9,95 $ à l'étranger: 11,95 $

En vente au Canada par l'entremise des agents libraires agréés et autres librairies ou par la poste au

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, Ont. Canada. K1A 0S9

Also available in English under the title ***Labour Standards in Canada, 1986 Edition.***