

Enfin, presque toutes les conventions renferment une procédure de règlement en cas de grief. La procédure type prévoit la présentation du grief par le syndicat à divers stades (de 2 à 5 généralement) de la hiérarchie patronale. Si l'affaire est réglée à l'un quelconque de ces stades, elle est close et sans appel. Si elle n'est pas réglée après avoir passé par tous les stades prévus, le grief est, en général, soumis (aux fins d'arbitrage) à une tierce partie dont la décision est définitive et exécutoire, ainsi que l'exigent la plupart des conventions et la plupart des lois canadiennes.

Normes de travail et lois protectrices

Bien que l'on compte beaucoup sur la négociation collective pour déterminer les taux de salaire et les conditions de travail en général, la législation joue un rôle important dans la définition des normes minimales relatives à la durée du travail, aux salaires, aux congés payés, aux jours fériés, aux congés de maternité, ainsi qu'en ce qui concerne le respect du principe « à travail égal (ou travail de même valeur), salaire égal » (qui établit l'égalité des travailleurs quel que soit leur sexe) et le respect de la règle du préavis en cas de cessation d'emploi individuelle ou collective.

La législation visant à assurer la protection des travailleurs comprend également des lois et règlements destinés à assurer leur sécurité et protéger leur santé sur les lieux de travail; prévoyant une indemnisation en cas d'accidents du travail et la réintégration des victimes de ces accidents dans le monde du travail; fixant l'âge minimal des travailleurs et garantissant des prestations d'assurance-chômage. Ajoutons à cela que toutes les provinces et le gouvernement fédéral ont adopté des lois portant sur les justes méthodes d'emploi et interdisant la discrimination.