

Relations de travail

Les administrations fédérale et provinciales ont promulgué des lois qui garantissent la liberté d'association et le droit des employés de se faire représenter par un syndicat de leur choix comme traits fondamentaux du régime canadien de négociation collective. On a également établi des procédures grâce auxquelles un syndicat ayant l'appui de la majorité des employés d'une unité de négociation donnée, peut être accrédité comme agent négociateur de tous les employés de ce groupement.

Dans une relation de négociation collective, l'une ou l'autre des parties a toujours le droit d'adresser à l'autre un "avis de négociation", point de départ des négociations directes. Le refus de négocier, de la part de l'une ou l'autre des parties, ou sa négligence à le faire de bonne foi constitue une pratique déloyale.

En vertu de la loi canadienne, des services gouvernementaux de conciliation sont à la disposition des parties pour les aider à résoudre les différends qu'elles sont incapables de régler par la négociation directe. Le recours au service de conciliation est, dans la plupart des secteurs, une condition *sine qua non* de l'exercice du droit de grève par le syndicat ou du droit de lock-out par l'employeur. Partout, on exige que les conventions collectives soient d'une durée d'au moins un an.

Pendant la durée d'une convention, les divergences qui surgissent entre les parties quant à son interprétation, à son application, à de présumées infractions, doivent être résolues sans arrêt de travail. Ces accommodements se font par la procédure de règlement des griefs définie dans la convention et, le cas échéant, par décision d'un arbitre liant les parties.

Au Canada, il existe pour chaque compétence un conseil des relations du travail qui a la charge de déterminer quels sont les groupes de négociation appropriés, de décider de la tenue d'un scrutin de représentation, d'accréditer les syndicats, d'entendre des plaintes dans le cas de pratiques déloyales du travail et de rendre des décisions à cet égard.

Le Congrès du travail du Canada, qui compte quelque deux millions de membres répartis entre ses divers syndicats affiliés sur le plan national ou international, est la plus grande organisation de travailleurs et le porte-parole d'environ 57 p. cent des syndiqués du pays. Bien que la moitié des syndiqués canadiens se retrouvent dans seize des plus importants syndicats du Canada, la structure des organisations syndicales de ce pays est très morcelée: 3,5 millions d'adhérents sont en effet représentés par plus de 800 syndicats.

Cessation d'emploi

Dans neuf provinces, comme dans les domaines de

compétence fédérale, les employeurs sont tenus de donner un préavis de cessation d'emploi. La seule exception à la règle est le cas de mauvaise conduite d'un employé. Les périodes de préavis peuvent être d'une à huit semaines. La loi du Manitoba, de la Nouvelle-Écosse, de Terre-Neuve, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Québec précise en outre qu'avant de quitter volontairement son emploi, un employé doit prévenir officiellement son employeur.

Le Manitoba, Terre-Neuve, l'Ontario, le Québec, la Nouvelle-Écosse et le gouvernement fédéral exigent que l'employeur donne un préavis dans le cas de la mise à pied ou du congédiement d'un groupe d'employés, pour permettre aux autorités gouvernementales d'élaborer et de mettre en route des programmes destinés à trouver d'autres emplois aux personnes congédiées. Au Québec, ce genre de préavis est obligatoire là où 10 personnes ou plus doivent être congédiées sur une période de deux mois; en Nouvelle-Écosse, là où 10 personnes ou plus doivent l'être en l'espace de quatre semaines; puis, dans les secteurs réglementés par l'administration fédérale, de même qu'au Manitoba, à Terre-Neuve et en Ontario, là où 50 personnes ou plus doivent être remerciées sur une période de quatre semaines ou moins. En général, les périodes de préavis varient suivant le nombre d'employés à congédier, mais leur durée est de huit semaines à quatre mois.

Indemnisation des travailleurs en vertu des lois sur les accidents du travail

Dans toutes les provinces, la loi prévoit l'indemnisation des travailleurs dans la plupart des emplois du secteur industriel. Ont droit d'être indemnisés les employés victimes d'accidents résultant de l'exercice de leur métier ou profession, ou survenus en cours d'emploi, ou encore ceux qui souffrent de maladies professionnelles.

Outre les prestations en argent, on procure aux bénéficiaires l'assistance médicale voulue et autres avantages connexes tant que la situation l'exige, indépendamment du délai de carence. On met également en oeuvre des programmes de rééducation, en vue d'aider les victimes à reprendre le travail et à diminuer l'effet de leur handicap.

Dans les cas de décès résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les personnes à la charge du travailleur décédé touchent des indemnités.

Toute loi d'indemnisation des travailleurs prévoit la création d'une réserve administrée par une commission des accidents du travail, fonds auxquels les employeurs sont tenus de contribuer et qui servent au versement des indemnités comme au paiement des frais médicaux. Ainsi la législation prévoit-elle un régime de responsabilité collective à contribution obligatoire en matière