

pratiques déloyales de travail, et il prend des décisions à cet égard, ordonnant la réintégration, l'indemnisation ou toute autre mesure qui s'impose. Le Conseil s'occupe aussi des demandes ayant trait aux changements technologiques, et il a le pouvoir d'ordonner l'arrêt de la mise en application des changements et l'ouverture des négociations. Dans les cas soumis au Conseil par le ministre du Travail, le Conseil peut imposer les clauses d'une première convention collective. Il traite les cas de grève ou de lock-out présumés illégaux et est habilité à émettre des injonctions. Il supervise les règlements des bureaux d'embauchage syndical et oblige les syndicats et les organisations d'employeurs à présenter les états financiers annuels à leurs membres. A la demande d'un syndicat, il peut ordonner à un employeur ou à un propriétaire de donner aux représentants syndicaux la possibilité de rencontrer les travailleurs se trouvant dans des endroits éloignés. Le Conseil s'occupe des pourvois contre la décision d'un agent de sécurité dans les situations qui présenteraient un danger imminent, ainsi que des plaintes portées par des travailleurs qui prétendent avoir été pénalisés pour avoir exercé leurs droits.

Normes de travail. La partie III du Code canadien du travail établit les normes minimales d'emploi applicables aux employeurs et aux travailleurs des secteurs relevant de la compétence législative du Parlement.

Sécurité et hygiène au travail. La partie IV du Code du travail, promulguée en 1968 et modifiée en 1978 et en 1984, était la première loi portant exclusivement sur la sécurité et l'hygiène au travail à être adoptée par le Parlement. Elle oblige les employeurs et les travailleurs à exécuter leurs tâches d'une manière sûre, autorise l'établissement de règlements portant sur les problèmes de sécurité et d'hygiène, et permet la création de comités patronaux-syndicaux sur la sécurité et l'hygiène, lesquels sont investis de pouvoirs précis. Elle donne aux travailleurs le droit de refuser de travailler dans des endroits où leur santé ou leur sécurité pourraient être compromises, et elle prévoit des recherches sur la prévention et les causes des accidents ainsi que l'élargissement du programme d'initiation à la sécurité. Les employés de la Fonction publique fédérale jouissent d'une protection semblable en vertu de la politique et des normes de sécurité et d'hygiène au travail établies par le Conseil du Trésor.

Les règlements en vigueur régissent la sécurité dans les mines de charbon, les appareils de levage, les premiers soins, les dispositifs protecteurs des machines, le contrôle du bruit, les outils à main, la sécurité-incendie, les structures de travail temporaires, les espaces clos, l'éclairage sécuritaire, les chaudières et les appareils à pression, la sécurité des bâtiments, les substances dangereuses, la

sécurité des installations électriques, la maintenance, les vêtements et équipements protecteurs, les installations sanitaires, les heures de services dans l'industrie des transports motorisés, la sécurité et l'hygiène au travail dans l'industrie de l'exploitation des gîtes d'uranium, les comités de sécurité et d'hygiène ainsi que les enquêtes et les rapports sur les accidents.

5.2.2 Législation provinciale du travail

Relations industrielles. Toutes les provinces possèdent des lois visant à établir des relations harmonieuses entre employeurs et travailleurs et à faciliter le règlement des conflits de travail. Ces lois garantissent la liberté syndicale, prévoient l'établissement de commissions des relations de travail ou d'autres organes administratifs pour l'accréditation des syndicats comme agents exclusifs de négociation, et elles exigent de l'employeur qu'il négocie avec le syndicat accrédité représentant ses employés. Les lois de certaines provinces obligent les parties à se soumettre à des procédures de conciliation ou de médiation avant d'avoir le droit de grève ou de lock-out. Chaque convention collective doit prévoir le règlement des conflits découlant de l'interprétation ou de l'application de la convention, et ceci, sans arrêt de travail. Les grèves et lock-out sont interdits pendant la durée d'une convention collective. Les pratiques déloyales de travail sont également prohibées. Dans certaines provinces, des lois spéciales régissent les relations de travail pour des groupes particuliers tels que les enseignants, le personnel des sûretés municipales et provinciales, les pompiers municipaux, le personnel hospitalier, les fonctionnaires ainsi que les employés des sociétés de la Couronne.

En Alberta, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et à l'Île-du-Prince-Édouard, les lois générales sur les relations de travail renferment des dispositions spéciales concernant les négociations collectives dans l'industrie de la construction. En Colombie-Britannique, les procédures d'accréditation ne s'appliquent pas uniquement au secteur de la construction. Le Québec, pour sa part, a une loi distincte régissant les négociations collectives dans l'industrie de la construction.

5.3 Conditions de travail

5.3.1 Normes d'emploi

Heures de travail. Le Code du travail établit la durée normale de la journée et de la semaine de travail pour le personnel salarié des entreprises régies par la législation fédérale, et il exige que le travail effectué au-delà des heures précisées soit rémunéré à un taux d'heures supplémentaires. Il éta-