

droits de l'agent remplaçant dans les cas de regroupement ou de fusionnement de syndicats, ou dans les cas de vente d'entreprises. Il prend des décisions concernant les demandes de révocation du droit de négociation suivant les désirs des travailleurs, ou dans les cas où le droit de négociation avait censément été obtenu de façon frauduleuse. Il reçoit les plaintes déposées contre des employeurs, des syndicats ou des personnes relativement à des 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, en plus d'avoir 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 grèves 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 patronales à présenter les états financiers annuels à leurs membres. À 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 des situations qui présenteraient un danger imminent, ainsi que des plaintes portées par des travailleurs qui prétendent avoir été pénalisés pour avoir exercé leurs droits.

**Santé et sécurité au travail.** La Partie II du Code canadien du travail, promulguée en 1968 et modifiée en 1978 et en 1984, était la première législation générale portant exclusivement sur la santé et la sécurité au travail à être adoptée par le Parlement. Elle oblige les employeurs et les travailleurs à exécuter leurs tâches d'une manière prudente, autorise l'établissement de règlements portant sur les problèmes de santé et de sécurité et permet la création de comités patronaux-syndicaux sur la santé et la sécurité, lesquels sont investis de pouvoirs précis. Elle donne aux employés 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 qu'un élargissement du programme d'initiation à la sécurité. Les employés de la Fonction publique fédérale jouissent de la même protection. Depuis le 2 avril 1987, le Code s'applique également à ces employés.

Les règlements en vigueur régissent la sécurité sur les points suivants : les mines de charbon, les appareils de levage, les premiers soins, les dispositifs

protecteurs des machines, le contrôle du bruit, les outils, 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 manutention des matériaux, les vêtements et matériel protecteurs, les installations sanitaires, les heures de service dans la branche du transport motorisé, la santé et la sécurité au travail dans l'industrie de l'exploitation des gîtes d'uranium, les comités sur la santé et la sécurité ainsi que les enquêtes et les rapports sur les accidents du travail.

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

### 5.2.2 Législation provinciale du travail

**Relations industrielles.** Toutes les provinces possèdent des lois visant à établir des relations harmonieuses entre employeurs et employés et à faciliter le règlement des conflits de travail. Ces lois garantissent la liberté syndicale, prévoient l'établissement de comités de relations de travail ou d'autres organes administratifs pour l'accréditation des syndicats à titre d'agent négociateur et 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 de certains groupes 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, par contre, les procédures d'accréditation des syndicats ne s'appliquent pas uniquement à ce secteur. Le Québec a quant à lui une loi distincte régissant les négociations collectives dans ce secteur.