

Guide des lois régissant les relations de travail

au Canada

Les lois régissant les relations de travail au Canada protègent le droit des travailleurs de créer un syndicat et d'en faire partie, de négocier collectivement et de prendre collectivement des mesures.

Les lois du travail favorisent de saines relations entre les travailleurs, les syndicats et les employeurs.

Dans la plupart des provinces, les lois régissant les relations de travail s'appliquent aux travailleurs étrangers, y compris ceux qui n'ont pas de permis de travail valide.

Lois fédérales ou provinciales : lesquelles s'appliquent en matière de relations de travail?

Sauf si vous travaillez dans un secteur de compétence fédérale, ce sont les lois de la province où vous travaillez qui s'appliquent aux relations entre les syndicats, les travailleurs et les employeurs. En général, les secteurs de compétence fédérale sont régis par le Code canadien du travail.

Quelles activités sont visées par les lois régissant les relations de travail?

Les lois régissant les relations de travail en vigueur dans les différentes administrations du Canada ont beaucoup de points communs et se fondent sur des principes fondamentaux qui garantissent les droits des travailleurs et des syndicats.



Ces lois protègent les droits suivants :

Liberté d'association et droit d'organisation

- Les travailleurs ont le droit de s'associer pour promouvoir et défendre leurs intérêts en matière d'emploi.
- Les gouvernements ont l'obligation de protéger les travailleurs qui revendiquent leur droit d'organisation.

Droit de négocier collectivement

- Les travailleurs ont le droit de négocier en groupe leurs conditions de travail.
- Les employeurs sont tenus de négocier de bonne foi avec un syndicat lorsque la majorité des employés ont choisi celui-ci comme représentant.

Droit de grève

- Le droit de grève est plus limité que le droit de négocier collectivement ou le droit d'organisation.
- Au Canada, les travailleurs peuvent légalement faire la grève uniquement lorsque la convention collective (contrat de travail qui lie le syndicat et l'employeur) arrive à expiration.

Comme travailleur, vous avez le droit de vous associer à d'autres travailleurs pour régler des problèmes communs et améliorer vos conditions de travail.

Relations de travail :

Les rapports entre les syndicats, les travailleurs et les employeurs sont souvent appelés relations de travail ou relations industrielles.



Secteurs de compétence fédérale régis par le Code canadien du travail :

- Entreprises à caractère interprovincial et international (services de transport par autobus, camionnage, traversiers, transport maritime, etc.)
- Lignes de transport aérien, aéronefs et aéroports
- Télécommunications (radiodiffusion et télédiffusion, réseau téléphonique et câblodistribution)
- Banques
- Ouvrages ou entreprises déclarés par le Parlement être à l'avantage général du Canada (p. ex., silos-élevateurs, extraction et traitement de l'uranium)
- La plupart des sociétés d'État fédérales

Des entreprises privées du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut sont aussi régies par le Code canadien du travail.

Qu'est-ce qu'un syndicat et que peut-il faire pour moi?

Un « syndicat » est un groupe d'employés qui unissent leurs efforts pour obtenir des salaires plus élevés, de meilleures heures de travail et de meilleures conditions de travail.

Les syndicats :

- vous représentent auprès de l'employeur;
- négocient les salaires, les heures et les conditions de travail dans le cadre de « conventions collectives »;
- veillent à ce que les conventions collectives soient appliquées.



Quels avantages et désavantages y a-t-il à faire partie d'un syndicat?

Faire partie d'un syndicat présente plusieurs avantages, notamment la possibilité d'obtenir des salaires plus élevés, plus d'avantages sociaux et de meilleures conditions de travail.

L'appartenance à un syndicat signifie aussi certaines obligations, comme le paiement d'une cotisation et la nécessité de faire la grève au besoin.

Accréditation syndicale

Pour pouvoir obliger un employeur à négocier une convention collective pour les employés qu'il représente, un syndicat doit être accrédité :

- Plus de 50 % des travailleurs du lieu de travail ou d'une unité dans ce lieu de travail doivent décider de devenir membres d'un syndicat avant que celui-ci puisse être accrédité.
- L'accréditation signifie qu'une commission du travail a autorisé officiellement le syndicat à agir pour le compte d'un groupe de travailleurs appelé unité de négociation.
- Les travailleurs et les syndicats sont protégés contre l'interférence de l'employeur quand ils s'efforcent d'obtenir l'accréditation de la commission du travail.

Selon la loi, mon employeur a-t-il le droit de m'empêcher d'adhérer à un syndicat ou de m'obliger à faire partie d'un tel organisme?

Si vous êtes assujetti aux lois régissant les relations de travail, votre employeur n'a pas le droit de vous empêcher d'adhérer au syndicat de votre choix.

L'employeur et les personnes agissant en son nom n'ont pas le droit :

- de vous menacer, de vous pénaliser ni de vous intimider de quelque façon que ce soit parce que vous faites partie d'un syndicat ou que vous songez à en faire partie;
- de participer aux activités d'un syndicat ni de lui verser une contribution;
- de faire preuve de discrimination à l'égard d'une personne parce qu'elle est ou était membre d'un syndicat ou qu'elle veut adhérer à un syndicat; par discrimination, on entend, par exemple, le refus d'embaucher un travailleur ou le congédiement d'un tel travailleur ou bien encore toute situation qui fait qu'un travailleur est traité différemment à cause de son association avec un syndicat;
- de modifier les conditions de travail pour empêcher les travailleurs en place ou les futurs travailleurs de devenir membres d'un syndicat.

Le syndicat a-t-il des obligations envers ses membres?

- Si vous êtes représenté par un syndicat, vous êtes en droit de vous attendre à ce qu'il agisse de bonne foi et vous représente de façon équitable, sans discrimination.
- Il est en outre interdit aux syndicats de vous menacer, de vous pénaliser ou de vous intimider d'une façon quelconque parce que vous avez décidé de ne pas en faire partie ou d'adhérer à un autre syndicat.

À qui puis-je m'adresser pour déposer une plainte si mes droits de syndiqué ont été bafoués?

- Dans chacune des provinces et à l'administration fédérale, il y a un organisme chargé des relations du travail, appelé commission du travail (sauf au Québec, où ces fonctions relèvent du commissaire général du travail).
- Les commissions du travail (et au Québec, le commissaire) accréditent les syndicats, enquêtent sur les plaintes de pratiques déloyales en matière de travail, interprètent les lois et règlent les affaires dont elles sont saisies. De plus, elles aident les employeurs et les syndicats à régler leurs problèmes avant qu'ils ne dégénèrent en conflit.

Griefs

La plupart des conventions collectives prévoient des mécanismes pour régler les problèmes. Le processus s'appelle la procédure de grief.

Un grief est une plainte que vous pouvez déposer contre l'employeur lorsqu'il ne respecte pas les dispositions de la convention collective.

L'employeur et le syndicat discutent alors de la plainte et s'efforcent de régler le problème.

S'ils ne parviennent pas à s'entendre, le grief peut être soumis à l'arbitrage.

À l'étape de l'arbitrage, un arbitre indépendant entend les deux parties et rend une décision.

L'appartenance à un syndicat est-elle un droit constitutionnel?

La Constitution du Canada ne protège pas le droit d'adhérer à un syndicat. Toutefois, tous les travailleurs ont des droits constitutionnels fondamentaux au Canada.

Vous avez le droit de vous associer au groupe de votre choix :

- Même si vous êtes un travailleur qui n'est pas assujéti à la législation régissant les relations de travail dans votre province ou secteur, vous êtes libre de devenir membre d'un syndicat ou d'une autre association liée au travail.
- Selon l'article 2 de la Charte canadienne des droits et libertés, chacun a le droit fondamental de s'associer à d'autres personnes et de s'exprimer.
- Aucune loi ni aucun agent du gouvernement ne peut limiter de façon déraisonnable les libertés prévues dans la Constitution.

Le piquetage pacifique à caractère informatif est légal :

- Parfois, les travailleurs décident de piquer en signe de protestation. Le piquetage est en général une manifestation à l'extérieur d'une entreprise ou d'une organisation. Il a pour but de faire pression sur l'employeur et d'informer le public des problèmes dans le milieu de travail. Le piquetage pacifique est protégé selon la Charte canadienne des droits et libertés.

Communiquez avec votre commission du travail pour savoir si vous êtes protégé par les lois sur les relations du travail.

- Les employés de maison sont visés par une telle loi partout sauf en Alberta, au Nouveau-Brunswick et en Ontario.
- Les travailleurs agricoles sont visés par une telle loi partout au Canada, sauf en Alberta, en Ontario, au Québec (lorsqu'il y a habituellement en permanence moins de trois de ces travailleurs) et au Nouveau-Brunswick (lorsque moins de cinq travailleurs sont employés).
- Les planteurs d'arbres sont protégés par ce genre de loi dans toutes les administrations.
- Les pêcheurs sont protégés dans toutes les administrations (à Terre-Neuve-et-Labrador et au Nouveau-Brunswick, les pêcheurs sont protégés par une loi distincte).
- Dans toutes les lois sur les relations du travail au Canada, les administrateurs sont exclus.

Le piquetage secondaire

Il s'agit du piquetage qui se fait devant des lieux de travail ou des associations qui font affaire avec l'employeur ou qui ont des relations avec lui :

- selon l'administration en cause, le piquetage secondaire peut être ou ne pas être interdit dans certaines circonstances;
- le piquetage secondaire ne comprend pas les activités telles que la diffusion de communiqués, les campagnes épistolaires ni la diffusion d'information dans le cadre de publicité payée. Ces activités sont protégées aux termes de la Charte canadienne des droits et libertés.



Commission de coopération
dans le domaine du travail