

Comment limiter en amont les sources possibles de conflit:

Stratégie du Département du Travail Néo Zélandais

Craig Armitage

*Adjoint au Directeur Général
du Département du Travail*



Department of Labour
TE TARI MAHI





Les grands points de la présentation

Ma présentation insistera sur

- Les règles pour gérer les conflits
- Les possibilités de réduire les conflits en utilisant le système mis en place pour leur résolution
- Les programmes conçus pour favoriser un dialogue social plus efficace





Le cadre réglementaire en Nouvelle Zélande

- La Loi de 2000 sur les relations du travail
- Reconnaissance du droit de grève ainsi que du lock out
- Négocier avec bonne foi
- Obligation de préavis dans les secteurs stratégiques
- Procédés de résolution des conflits et des plaintes





Possibilités en matière de résolution des conflits

- Proposer un continuum de services pour résoudre les conflits
- Diminuer le coût de la résolution des conflits
- Réduire la gravité des litiges





La médiation dans les conflits liés à la négociation collective

- Différents services de médiation proposés en prévention ou durant le conflit
 - Préparer à la négociation
 - Préavis en cas d'action de grève ou de lock-out
 - Assistance en médiation pour une partie ou pour l'ensemble d'un conflit
 - Compte-rendu après les négociations
 - La formation des défenseurs des différentes parties





L'Autorité des Relations du Travail

- Une Autorité avec des pouvoirs d'investigation
- Proposant de l'assistance aux parties dans quelques cas difficiles et qui durent





Le Tribunal du Travail

Une Cour supérieure spécialisée qui peut

- Statuer pour rétablir le droit, y compris par le biais d'injonctions et d'amendes, en matière de grèves et de lockouts (illégaux)





Outils pour construire le dialogue social

- Centre de ressources partenarial
- Fonds d'éducation aux relations collectives

