

MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE*

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

RÉVOCACTION DE L'ACCREDITATION

Après le dépôt des statuts et autres documents

Aucune demande ne peut être présentée jusqu'à ce qu'au moins 60 jours se soient écoulés depuis que le syndicat requérant a déposé auprès de la Commission** ses statuts, règlements et autres documents afférents, à moins que la Commission ne donne son assentiment. Art. 37(1).

Aucun syndicat accrédité, aucune convention collective

À tout moment. Art. 37(2)a).

Syndicat accrédité mais aucune convention en vigueur

À tout moment après l'expiration des 10 mois qui suivent la date d'accréditation. Art. 37(2)b).

Convention en vigueur (deux ans ou moins)

Au cours des deux mois précédant l'expiration de la convention. Art. 37(2)d).

« Unité » s'entend de tout groupe de salariés d'un employeur. Art. 1(1)y).

La Commission a le pouvoir de décider si un groupe de salariés constitue une unité habile à négocier collectivement et si une personne est comprise dans l'unité ou en est exclue. Art. 12(3).

La Commission peut également modifier la description d'une unité proposée par le syndicat, inclure des salariés dans l'unité ou en exclure et prendre toute autre mesure qu'elle juge appropriée si elle est d'avis que l'unité modifiée est raisonnablement semblable à celle qui a été proposée et est habile à négocier collectivement. Art. 35(1).

Le syndicat qui demande l'accréditation doit faire la preuve, à la satisfaction de la Commission, qu'il a obtenu le soutien d'au moins 40 % des salariés compris dans l'unité, lesquels :

- a) demeurent membres en règle du syndicat et(ou) ont fait une demande d'adhésion et payé personnellement au moins deux dollars dans les 90 jours qui précèdent la demande, ou
- b) ont exprimé par écrit (i.e. par voie de requête) leur choix du syndicat à titre d'agent négociateur dans les 90 jours qui précèdent la demande. Art. 33.

Avant d'accorder l'accréditation, la Commission doit s'assurer que les salariés compris dans l'unité qu'elle considère habile à négocier collectivement ont voté lors d'un scrutin de représentation secret tenu par elle et que la majorité des voix est en faveur du choix du syndicat à titre d'agent négociateur. Art. 15(2), 17(2), 34(1), 58(1).

La Commission doit faire enquête, étudier une demande d'accréditation et procéder à tout vote de représentation dans les plus brefs délais. Art. 34(3).

Une demande peut être présentée par le syndicat, les salariés compris dans l'unité ou par l'employeur ou l'ancien employeur auquel les droits de négociation s'appliquent. Art. 51(1).

Si une demande est présentée par les salariés, ceux-ci doivent faire la preuve, à la satisfaction de la Commission, qu'au moment où elle est présentée au moins 40 % des salariés compris dans l'unité ont exprimé par écrit leur appui à la demande de révocation. Art. 51(2).

Moment où la demande peut être présentée

Aucune demande ne peut être présentée durant une grève légale ou un lock-out sans le consentement de la Commission. Un syndicat peut présenter une demande à tout moment si aucune convention collective n'est en vigueur. En ce qui concerne les salariés, ils peuvent présenter une demande au même moment que lors de la demande d'accréditation. Art. 52.

Un employeur ou un ancien employeur ne peut présenter une demande que lorsqu'il n'y a pas eu de négociations collectives pendant au moins les trois ans qui ont suivi l'accréditation, à condition qu'aucune convention n'ait été conclue ou, dans le cas contraire, pendant au moins les trois ans qui suivent la première date fixée pour l'expiration de la convention. Art. 52(5).

* À la suite d'une demande d'accréditation, l'employeur ne peut modifier les taux de salaires, ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés visés. Cependant, des modifications peuvent être effectuées si elles sont en accord avec une coutume ou pratique établie de l'employeur, si elles ont l'assentiment du syndicat ou si elles sont prévues par une convention collective s'appliquant aux employés. Ce gel s'applique jusqu'à ce que la demande soit refusée ou jusqu'à 30 jours après l'accréditation. Art. 147(1).

** Le terme « Commission » désigne la Commission des relations du travail.

ACCRÉDITATION DES SYNDICATS (suite)

Alberta

MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE	SCRUTIN DE REPRÉSENTATION	RÉVOCACTION DE L'ACCRÉDITATION
<p><u>Convention en vigueur (plus de deux ans)</u></p> <p>a) Au cours des 11^e ou 12^e mois de la deuxième année d'application ou de toute année ultérieure, mais au moins 10 mois avant l'expiration, ou</p> <p>b) au cours des deux mois précédant l'expiration de la convention. Art. 37(2)e), (3).</p> <p><u>Lorsque l'accréditation est revue par le tribunal</u></p> <p>À tout moment après l'expiration des 10 mois qui suivent la date de la disposition finale, à moins que le tribunal n'infirme la décision de la Commission d'accréditer l'agent négociateur. Art. 37(2)c).</p> <p><u>Lorsqu'il y a grève légale ou lock-out</u></p> <p>Aucune demande ne peut être présentée sans le consentement de la Commission. Art. 37(1).</p> <p><u>Lorsque la demande est refusée ou retirée</u></p> <p>Aucune demande semblable ou substantiellement semblable ne peut être présentée dans les 90 jours qui suivent, à moins que la Commission ne donne son assentiment. Art. 57.</p> <p><u>Lorsqu'une accréditation est révoquée</u></p> <p>Aucune demande semblable provenant de l'agent négociateur pour la même unité ou pour une unité essentiellement la même ne peut être présentée pendant six mois. Art. 54(2).</p>		<p>Lorsqu'une demande a été refusée ou retirée, aucune demande semblable ou substantiellement semblable ne peut être présentée dans les 90 jours qui suivent, à moins que la Commission ne donne son assentiment. Art. 57.</p> <p><u>Critères</u></p> <p>L'accréditation est révoquée lorsque la Commission estime que :</p> <p>a) dans le cas d'une demande présentée par l'employeur ou par des employés de l'unité, un scrutin de représentation démontre que la majorité des voix est en faveur de la révocation;</p> <p>b) ou dans le cas d'une demande présentée par un ancien employeur, il n'y a pas eu de salariés dans une unité de négociation depuis au moins trois ans ou l'agent négociateur a renoncé à ses droits de négociation;</p> <p>c) et le droit du syndicat de négocier devrait être révoqué. Art. 17(2), 53(1), 54(1), 58(1).</p> <p>Avant de tenir un scrutin de représentation suite à une demande présentée par des salariés, la Commission doit être convaincue qu'au moment de la demande 40% des salariés compris dans l'unité ont indiqué par écrit qu'ils supportent cette demande. Art. 53(2).</p> <p>La Commission peut à tout moment signifier son intention de révoquer l'accréditation, et elle peut le faire si aucune objection n'est présentée dans les 60 jours. Art. 55(1), (2).</p>

MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

ÉCHEC À CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE

Aucune convention collective antérieure

L'une des parties peut mettre l'autre partie en demeure d'entamer des négociations. Art. 59(1).

Avant l'expiration de la convention collective

L'une des parties peut, dans un délai de 60 jours au moins et de 120 jours au plus avant la fin de la période d'application de la convention, ou dans un délai plus long qui peut y être stipulé, mettre l'autre partie en demeure d'entamer des négociations. Art. 59(2).

Obligations statutaires

Les négociations doivent être entamées de bonne foi dans les 30 jours qui suivent celui où la mise en demeure a été présentée. Art. 60(1).

Les parties doivent soumettre des offres dans les 15 jours qui suivent leur première rencontre ou dans un délai plus long dont elles conviennent. Art. 60(2).

Gel légal des conditions de travail suite à la mise en demeure de négociateur

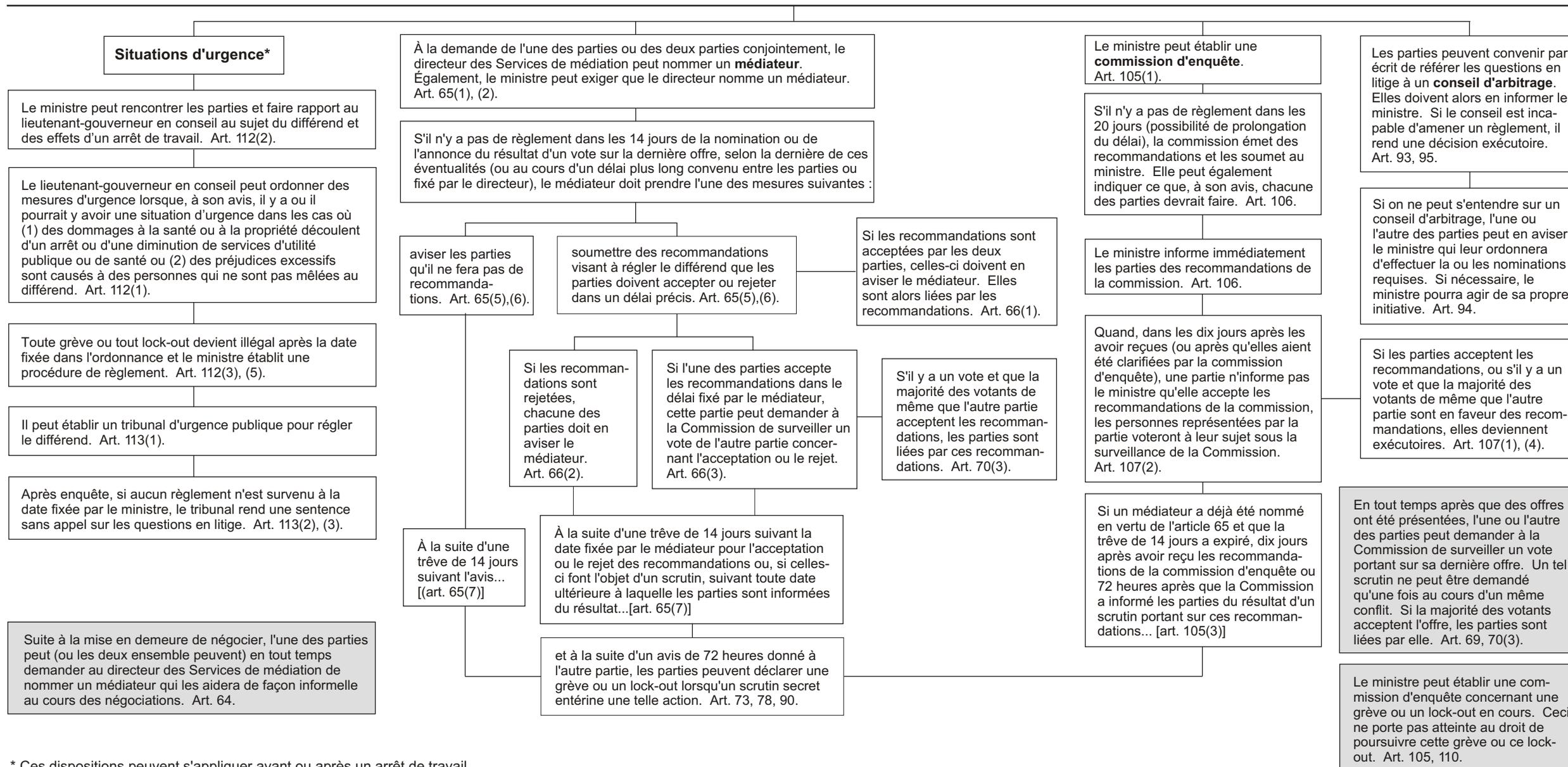
L'employeur ne peut modifier les taux de salaires, ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés ou de l'agent négociateur. Cependant, des modifications peuvent être effectuées si elles sont en accord avec une coutume ou pratique établie de l'employeur, si elles ont l'assentiment de l'agent négociateur ou si elles sont prévues par une convention collective qui est en vigueur. Ce gel s'applique :

- a) si une mise en demeure de négociateur est présentée durant la période de 30 jours qui suit l'accréditation, jusqu'à 60 jours après la date de la mise en demeure;
- c) ou, si la mise en demeure de négociateur a été donnée pendant la durée d'une convention collective, jusqu'à ce qu'une grève légale ou un lock-out ait lieu ou que les droits de négociation soient abrogés. Art. 147 (2), (3).

(voir la page suivante)

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS (suite)

ÉCHEC À CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE



* Ces dispositions peuvent s'appliquer avant ou après un arrêt de travail.

EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES

(Des exigences similaires s'appliquent dans les cas de lock-out)

Alberta

CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

VOTE DE GRÈVE

La grève est interdite à moins :

- a) que la convention collective n'ait expiré (les désaccords non-résolus pouvant survenir quant à l'interprétation ou l'application d'une convention collective, ou sa prétendue violation, sont réglés en utilisant une procédure d'arbitrage de griefs.);
- b) qu'un vote de grève surveillé par la Commission n'ait démontré que la majorité des salariés est en faveur de la grève;
- c) que le résultat du vote de grève ne soit transmis à la Commission, et que le vote ne demeure valide;
- d) qu'un avis de grève n'ait été donné;
- e) et que la grève ne commence à la date, à l'heure et au lieu indiqués dans l'avis ou dans la modification de l'avis, s'il y a eu accord quant à cette modification et que cela est permis par la loi. Art. 73, 75, 76, 135, 136.

En outre, dans le cas où une commission d'enquête a été établie avant une grève ou un lock-out, aucune grève ne peut avoir lieu avant qu'au moins dix jours ne se soient écoulés après que le ministre a envoyé aux parties un avis les informant des recommandations de la commission, ou qu'au moins 72 heures ne se soient écoulées depuis que la Commission des relations du travail a informé les parties du résultat de tout vote sur l'acceptation ou le refus. Art. 73, 105(3).

Avis de grève

Le syndicat doit donner à l'employeur un avis écrit d'au moins 72 heures relativement à la date, à l'heure et au lieu prévus pour le début de la grève. De plus, il doit immédiatement après faire parvenir le même avis au médiateur nommé en vertu de l'article 65. Art. 78(1).

Un avis de grève devient caduc lorsqu'une grève ne se déclare pas à la date, à l'heure et au lieu prévus dans l'avis ou dans une modification approuvée par les parties. Il faut alors signifier un nouvel avis de grève avant tout arrêt de travail. Art. 79, 80.

Durée d'une grève

Une grève est réputée se terminer deux ans après avoir été déclarée. Art. 90.

Un vote de grève tenu sous la surveillance de la Commission est obligatoire. Art. 12(2), 73.

La Commission ne surveillera un vote de grève que si :

- a) la convention collective a expiré;
- b) un médiateur a été nommé de façon formelle en vertu de l'article 65;
- c) et la trêve de 14 jours précédant une grève ou un lock-out a expiré. Art. 75(2), (3).

La majorité des personnes qui votent déterminent le résultat d'un vote de grève. Art. 76(3).

Toute question relative à un vote de grève est soumise à la décision de la Commission et cette décision est sans appel. Art. 76(4).

Si aucune grève ne survient dans les 120 jours qui suivent le vote de grève, le vote devient caduc et il ne peut y avoir grève à moins qu'un nouveau vote ne soit tenu en conformité avec le Code. Art. 77(1).

Un vote de grève n'est pas permis après que deux années se sont écoulées depuis la fin de la période de trêve de 14 jours. Lorsqu'une telle interdiction est en vigueur, le différend est réputé ne plus exister. Art. 77(2), (3).

REMPLAÇANTS, RÉINTÉGRATION ET AUTRES DISPOSITIONS

Lorsqu'une grève ou un lock-out se termine à la suite d'un règlement ou de la révocation du droit de négocier, ou lorsque deux années se sont écoulées depuis le début de l'arrêt de travail, tout employé dont la relation avec l'employeur n'a pas pris fin légalement peut demander à celui-ci de retourner au travail et d'avoir priorité sur tout employé engagé pour le remplacer. La demande de réintégration doit se faire par écrit dans les 14 jours de la date à laquelle l'employé apprend que la grève ou le lock-out est terminé (mais pas plus de 30 jours après la fin de la grève ou du lock-out), ou la demande doit être faite immédiatement si l'arrêt de travail prend fin après deux ans. Lorsque l'employeur poursuit ou reprend ses activités et que le genre de travail accompli par l'employé continue, l'employeur doit réintégrer l'employé. Si aucune convention collective n'est en vigueur, la réintégration doit s'effectuer conformément aux modalités convenues entre l'employeur et l'employé, sans qu'il y ait discrimination due à l'exercice d'un droit en vertu du Code. Art. 90.

Nul employeur ou représentant d'un employeur ne peut suspendre ou renvoyer un employé, prendre contre lui des mesures disciplinaires ou lui imposer une peine quelconque en raison de son refus de s'acquitter de tout ou d'une partie des fonctions et responsabilités d'un autre employé qui participe à une grève légale. Art. 149f).

Il est interdit à un employeur et à son représentant d'avoir recours (ou de permettre d'avoir recours) aux services d'une personne ou d'une organisation non touchée par un conflit de travail dans le but principal, de l'avis de la Commission, d'empêcher des activités légales liées à une grève ou à un lock-out ou de faire obstacle à de telles activités. Art. 154(1).

CERTAINES OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS TOUCHANT LES PARTIES

Alberta

AGENT NÉGOCIATEUR

EMPLOYEUR

Représentation équitable

Un syndicat ou son représentant ne peut nier à un employé, actuel ou ancien, qui est ou était dans l'unité de négociation, le droit d'être représenté équitablement par le syndicat en ce qui concerne ses droits en vertu de la convention collective. Art. 153(1).

Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement

Un syndicat ou son représentant ne peut exiger d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'un employé à cause de son expulsion ou de sa suspension du syndicat pour un autre motif que le non-paiement des cotisations périodiques, contributions et droits d'entrée uniformément exigés de tous les membres comme condition d'adhésion ou de maintien d'adhésion au syndicat. Art. 151g).

Autorisation de déduire les cotisations syndicales

L'employeur doit verser au syndicat les sommes que l'employé l'a autorisé par écrit à déduire de son salaire relativement aux cotisations syndicales et aux droits d'adhésion, ces derniers ne devant pas excéder l'équivalent mensuel des cotisations syndicales. L'autorisation reste en vigueur pendant au moins trois mois et, par la suite, jusqu'à révocation. Art. 27.