

MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE*	UNITÉ HABILE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT	SCRUTIN DE REPRÉSENTATION	RÉVOCACTION DE L'ACCREDITATION
<p><u>Aucun syndicat accrédité, aucune convention collective</u></p> <p>À tout moment. Art. 24(2)a).</p> <p><u>Syndicat accrédité, mais aucune convention en vigueur</u></p> <p>Après l'expiration des 12 mois qui suivent la date d'accréditation, ou plus tôt, si le Conseil** y consent. Art. 24(2)b).</p> <p><u>Convention en vigueur (trois ans ou moins)</u></p> <p>Après le début des trois derniers mois d'application de la convention. Art. 24(2)c).</p> <p><u>Convention en vigueur (plus de trois ans)</u></p> <p>Durant les 34^e, 35^e et 36^e mois d'application de la convention, et par la suite pendant la période de trois mois qui précède la fin de chaque année d'application de la convention au-delà de la troisième année, ou après le début des trois derniers mois d'application de la convention. Art. 24(2)d).</p> <p><u>Syndicat volontairement reconnu et convention en vigueur</u></p> <p>Le syndicat peut présenter une demande en tout temps à l'égard de la même unité ou d'une unité essentiellement similaire. Art. 24.1.</p>	<p>« Unité » désigne un groupe de deux employés ou plus. Art. 3(1).</p> <p>Le Conseil détermine l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement et peut, à cette fin, inclure ou exclure des employés et trancher la question de savoir si un groupe d'employés constitue une unité. Art. 16 p), 27(1), (2).</p> <p>De plus, sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que celles-ci ne sont plus habiles à négocier collectivement. Avant de réviser la structure d'unités de négociation et de rendre des ordonnances, le Conseil doit donner aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement de questions liées à la révision. Art. 18.1.</p> <p><u>Professionnels</u></p> <p>Le Conseil décide qu'une unité habile à négocier collectivement est une unité regroupant exclusivement des professionnels à moins qu'une telle unité ne soit pas pour d'autres raisons habile à négocier collectivement. Il peut de plus décider que des professionnels appartenant à des professions différentes et des personnes exerçant les fonctions d'un professionnel mais n'ayant pas les qualifications requises soient inclus dans l'unité. Art. 27(3), (4).</p>	<p>Le Conseil accrédite un syndicat lorsqu'il est d'avis que la majorité des employés de l'unité veut que ce syndicat les représente à titre d'agent négociateur. Art. 28.</p> <p>Le Conseil peut accepter comme preuve d'adhésion à un syndicat : (1) la signature par une personne d'une demande d'adhésion au syndicat, et (2) le versement par elle d'au moins cinq dollars au syndicat, effectué à l'égard ou au cours des six mois qui précèdent la date du dépôt de la demande d'accréditation. Art. 31(1) du Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles.</p> <p>Le Conseil peut ordonner la tenue d'un scrutin de représentation aux fins de vérifier les vœux des employés. Art. 29(1).</p> <p>Toute personne qui n'était pas comprise dans l'unité de négociation à la date à laquelle l'avis de négociation a été donné et qui a été par la suite engagée ou désignée pour accomplir la totalité ou une partie des tâches d'un employé d'une unité visée par une grève ou un lock-out ne fait pas partie de l'unité. Art. 29(1.1)</p> <p>Le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin de représentation quand un syndicat demande son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'aucun autre syndicat ne représente à ce titre, et que le Conseil est convaincu que 35 % au moins et 50 % au plus des employés de l'unité sont membres du syndicat. Art. 29(2).</p>	<p><u>Moment où la demande peut être présentée</u></p> <p><u>Convention collective en vigueur</u></p> <p>Même moment que pour la demande d'accréditation, à moins que le Conseil ne consente à ce que la demande soit présentée à un autre moment. Art. 38(2)a).</p> <p><u>Aucune convention en vigueur</u></p> <p>Un an après la date d'accréditation. Art. 38(2)b).</p> <p><u>Lorsqu'une demande est refusée</u></p> <p>Aucune demande ultérieure provenant de tout employé pour la même unité ne peut être présentée pendant six mois, à moins que le Conseil n'abrège cette période. Art. 39 et 46 du Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles.</p> <p><u>Pendant une grève ou un lock-out</u></p> <p>Aucune demande ne peut être présentée au cours d'une grève ou d'un lock-out déclarés légalement, à moins que le Conseil n'y consente. Art. 38(5).</p>

*Après notification d'une demande d'accréditation, l'employeur ne peut modifier ni les taux de salaires, ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés visés, sauf si les modifications se font conformément à une convention collective ou sont approuvées par le Conseil. Cette interdiction s'applique jusqu'au retrait de la demande par le syndicat ou au rejet de celle-ci par le Conseil, ou jusqu'à l'expiration des 30 jours suivant l'accréditation. Art. 24(4).

** Le terme «Conseil» désigne le Conseil canadien des relations industrielles.

ACCRÉDITATION DES SYNDICATS (suite)

Fédéral

MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

Pendant une grève ou un lock-out

Aucune demande d'accréditation ne peut être présentée au cours d'une grève ou d'un lock-out déclarés légalement, sauf avec le consentement du Conseil. Art. 24(3).

Lorsqu'une demande est refusée

Aucune demande ultérieure provenant du même syndicat pour la même unité ou une unité essentiellement similaire ne peut être présentée pendant six mois, à moins que le Conseil n'abrège cette période. Art. 38 et 46 du Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles.

Employés de surveillance

Le Conseil peut décider de l'habilité d'une unité, qui regroupe ou comprend des employés surveillant d'autres employés, à négocier collectivement. Art. 27(5).

Entrepreneurs dépendants

Le terme « employé » comprend un entrepreneur dépendant tel que défini dans le Code. Des entrepreneurs dépendants peuvent donc être inclus dans une unité. Art. 3(1)

Constables privés

Le Conseil ne doit pas inclure un constable privé dans une unité regroupant d'autres employés. Art. 27(6).

Secteur du débardage et autres secteurs

Le Conseil peut décider que les employés de plusieurs employeurs véritablement actifs dans le secteur du débardage dans une région, ou dans un secteur d'activité et une région désignés sur sa recommandation par le gouverneur en conseil, constituent une unité habile à négocier collectivement. Art. 34(1).

Le Conseil ne peut faire une recommandation concernant la désignation d'un secteur d'activité dans une région déterminée que si, après enquête, il est convaincu que les employeurs en cause recrutent leurs employés au sein d'un groupe d'employés dont les membres sont engagés, à un moment ou à un autre, par tous ces employeurs ou certains d'entre eux. Art. 34(2).

La tenue d'un scrutin de représentation ordonné par le Conseil s'effectue sous sa surveillance, et celui-ci définit quels sont les employés qui ont droit de vote. Art. 30(1).

Le résultat d'un scrutin de représentation est déterminé d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé. Art. 31(1).

Si moins de 35 % des employés admis à voter l'ont fait, le scrutin de représentation est nul. Art. 31(2).

Le Conseil peut, à titre de redressement d'une pratique déloyale de travail sérieuse commise par un employeur, accorder l'accréditation à un syndicat requérant même sans preuve de l'appui de la majorité des employés de l'unité de négociation, si le Conseil est d'avis que, n'eût été cette pratique déloyale, le syndicat aurait vraisemblablement obtenu cet appui. Art. 99.1.

Critères

La majorité des employés de l'unité ne souhaitent plus que l'agent négociateur les représente. (Un scrutin de représentation peut être tenu si le Conseil l'estime approprié. Lorsqu'aucune convention collective n'est en vigueur, le Conseil ne révoque l'accréditation que s'il est convaincu que l'agent négociateur n'a pas fait d'effort raisonnable pour en conclure une.) Art. 39.

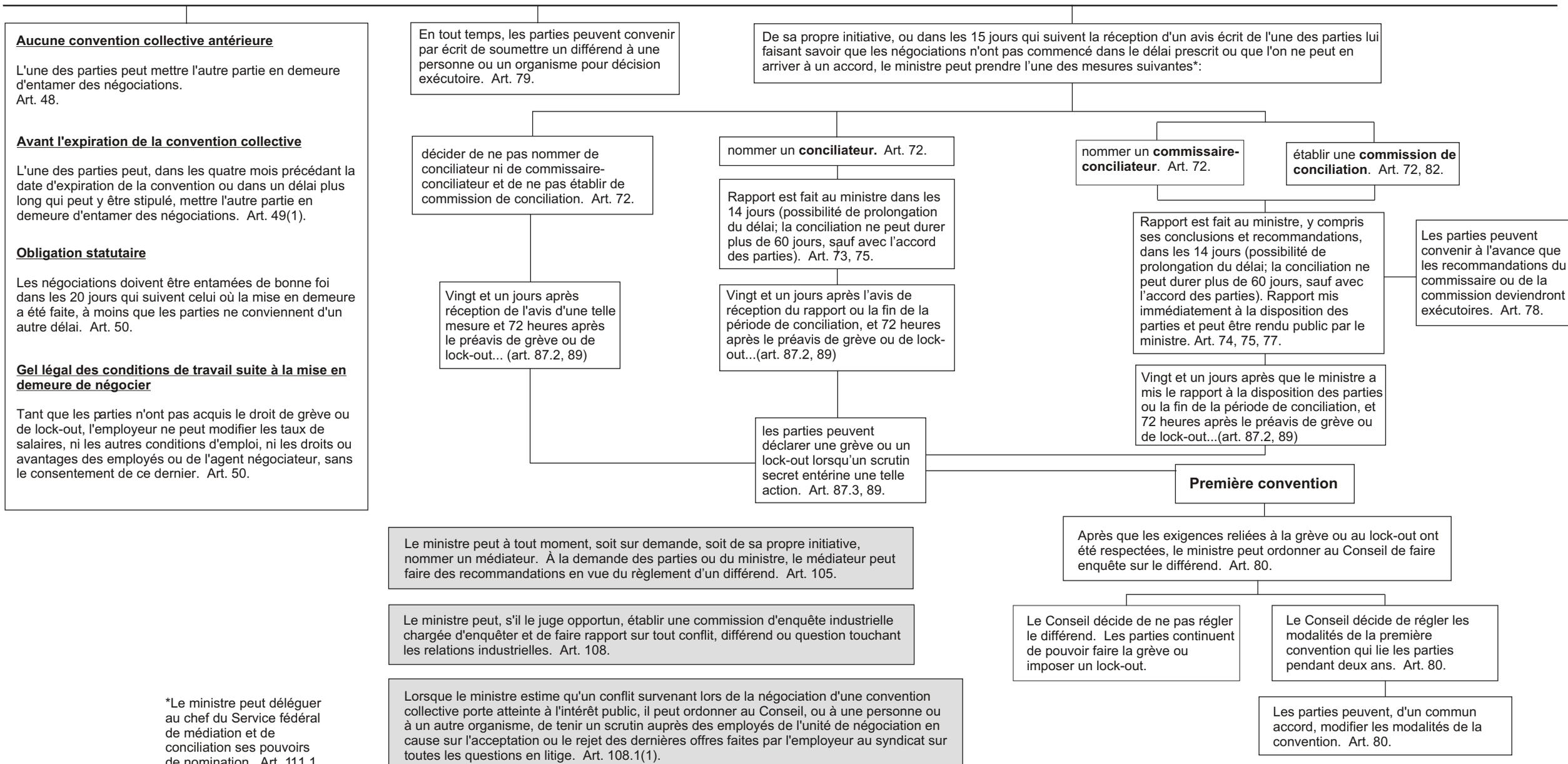
L'accréditation a été obtenue frauduleusement (la demande peut alors être présentée en tout temps par un employé, un employeur ou un syndicat concerné). Art. 40.

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS

Fédéral

MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

ÉCHEC À CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE



EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES

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

Fédéral

CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

Une convention collective lie les parties jusqu'à ce que les exigences reliées à une grève légale ou à un lock-out légal soient respectées. Les désaccords pouvant survenir quant à l'interprétation ou l'application d'une convention collective, ou sa prétendue violation, sont réglés, sans arrêt de travail, par arbitrage ou autre méthode. Art. 50, 57, 67(4).

La grève est interdite à moins que :

- (1) l'une ou l'autre partie ait adressé une mise en demeure de négocier collectivement;
- (2) les parties ne se soient pas rencontrés et n'aient pas entamé des négociations dans les 20 jours qui suivent celui où la mise en demeure a été adressée ou qu'elles aient négocié mais qu'il y ait une impasse;
- (3) le ministre ait reçu un avis donné par l'une des parties au différend l'informant de l'échec à parvenir à un accord ou ait pris une mesure de sa propre initiative;
- (4) 21 jours se soient écoulés à partir de la date à laquelle le ministre;
 - a notifié aux parties son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de commissaire-conciliateur ou encore, d'établir une commission de conciliation;
 - ou a avisé les parties qu'il a reçu le rapport du conciliateur;
 - ou a mis à la disposition des parties au différend le rapport d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation;
 - ou est réputé avoir reçu le rapport d'un conciliateur, d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation 60 jours après sa nomination ou création, ou à l'expiration du délai plus long dont les parties ont convenu;
- (5) l'employeur n'ait reçu un préavis de grève d'au moins 72 heures et une copie a été envoyée au ministre (un tel préavis n'est pas requis si un lockout légal a été déclaré), art. 87.2;
- (6) qu'un scrutin en faveur de la grève n'ait été tenu dans les 60 jours précédents ou toute période plus longue dont les parties conviennent (un tel scrutin n'est pas requis si un lockout légal a été déclaré), art. 87.3;

VOTE DE GRÈVE

Un syndicat ne peut déclencher une grève à moins d'avoir tenu, dans les 60 jours précédents ou au cours de la période plus longue dont les parties conviennent, un vote de grève au scrutin secret parmi les employés de l'unité et d'avoir obtenu l'approbation d'une majorité de ceux qui ont exercé leur droit de vote. Un vote n'est pas requis si l'employeur a déclaré un lock-out légal. On doit donner aux employés concernés la possibilité de participer au scrutin et d'être informés des résultats. Art. 87.3.

REMPLAÇANTS, RÉINTÉGRATION ET AUTRES DISPOSITIONS

Il est interdit à tout employeur ou quiconque agit pour son compte d'utiliser, dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que pour atteindre des objectifs légitimes de négociation, les services de toute personne qui n'était pas comprise dans l'unité de négociation à la date où l'avis de négocier a été donné et qui a été par la suite engagée ou désignée pour exécuter la totalité ou une partie des tâches d'un employé de l'unité de négociation visée par une grève ou un lock-out. Lorsque le Conseil conclut qu'une telle pratique déloyale de travail a été commise, il peut enjoindre l'employeur de cesser d'avoir recours à des remplaçants pendant la durée du différend. Art. 94(2.1), 99(1).

Les employés d'une unité de négociation ayant participé à une grève ou à un lock-out ont le droit d'être réintégrés à la suite d'un arrêt de travail légal de préférence à toute personne qui n'était pas comprise dans l'unité de négociation à la date où l'avis de négocier a été donné et qui a été par la suite engagée ou désignée pour exécuter la totalité ou une partie de leurs tâches. Art. 87.6.

Nul employeur ou représentant d'un employeur ne peut refuser d'embaucher ou de continuer à employer une personne, prendre des mesures discriminatoires contre elle en ce qui concerne un emploi ou une condition d'emploi, ou user de menaces ou prendre des mesures disciplinaires à son endroit parce qu'elle a participé à une grève légale. Art. 94(3)a).

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 l'ensemble ou d'une partie des fonctions et responsabilités d'un autre employé qui participe à une grève ou qui est touché par un lock-out légal. Art. 94(3)c).

EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES

Fédéral

CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

(7) toute convention collective ait expirée (sauf si elle contient une clause de réouverture ou si l'agent négociateur a acquis le droit d'adresser une mise en demeure de négocier concernant un changement technologique, et que les exigences reliées à une grève légale ont été respectées), art. 88.1;

(8) et que le Conseil ait tranché toute question liée au maintien de certaines activités (voir ci-dessous) à la suite de toute demande de l'une des parties ou d'un renvoi ministériel. Art. 89(1).

Nul employé ne peut participer à une grève, sauf s'il est membre d'une unité de négociation pour laquelle une mise en demeure de négocier collectivement a été adressée et si les exigences énumérées à la page précédente et plus haut sur cette page ont été respectées. Art. 89(2).

Maintien de certaines activités

Au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par le *Code*, les parties doivent maintenir certaines activités (c.-à-d. la prestation de services, le fonctionnement d'installations ou la production d'articles) dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la santé ou la sécurité du public. Art. 87.4(1).

Un employeur ou un syndicat peut, au plus tard 15 jours après la remise de l'avis de négocier, transmettre à l'autre partie un avis pour l'informer des activités dont il estime le maintien nécessaire pour se conformer à l'exigence mentionnée ci-dessus en cas de grève ou de lock-out et du nombre approximatif d'employés de l'unité de négociation nécessaire au maintien de ces activités. Si les parties s'entendent à ce sujet, une copie de l'entente peut être déposée auprès du Conseil et celle-ci a alors la même force qu'une ordonnance du Conseil. Si l'employeur et le syndicat ne s'entendent pas sur la façon de se conformer à ces dispositions, le Conseil, sur demande de l'un d'entre eux présentée au plus tard 15 jours après l'envoi de l'avis de différend, tranche toute question liée à l'application des dispositions sur le maintien de certaines activités. Art. 87.4 (2), (3), (4).

En tout temps après la remise de l'avis de différend, le ministre peut renvoyer au Conseil toute question portant sur l'application des dispositions sur le maintien de certaines activités ou sur la capacité de toute entente conclue par les parties de satisfaire aux exigences de ces dispositions. Un tel renvoi n'a pas pour effet de suspendre toute grève ou tout lock-out déclenchés légalement. Art. 87.4 (5), 87.5 (3).

À la demande de l'une des parties ou sur renvoi fait par le ministre tel que mentionné plus haut, le Conseil peut rendre des ordonnances visant à assurer le respect des dispositions sur le maintien de certaines activités. Lors d'une telle demande ou d'un tel renvoi durant une grève ou un lock-out non interdits par le *Code*, le Conseil peut également réexaminer, confirmer, modifier ou annuler une entente intervenue entre les parties ou une décision ou ordonnance rendue au sujet des activités à maintenir, et il peut émettre toute ordonnance qu'il estime indiquée. Art. 87.4 (6), (7).

Sur demande d'un employeur ou d'un syndicat concerné, le Conseil, s'il est convaincu que le niveau d'activité à maintenir pour prévenir des risques imminents et graves pour la santé ou la sécurité du public est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out, peut ordonner l'application d'une méthode de règlement final des questions faisant toujours l'objet d'un différend entre les parties. Art. 87.4 (8).

Dans le cas d'un arrêt de travail touchant un employeur impliqué dans des activités de débarquement ou d'autres activités portuaires, celui-ci ainsi que ses employés et leur agent négociateur sont tenus de maintenir les services normaux fournis aux navires céréaliers aux installations terminales ou de transbordement agréées et ceux leur permettant d'entrer ou de sortir d'un port. Art. 87.7 (1).

Grèves ou lock-outs légaux au cours d'une période où le Parlement est dissous

Quand une grève ou un lock-out se produit ou risque de se produire au cours de la période qui suit la dissolution du Parlement pour cause d'élection générale et que, de l'avis du gouverneur en conseil, un arrêt de travail est ou serait préjudiciable à l'intérêt national, le gouverneur en conseil peut reporter toute action de grève ou de lock-out jusqu'à 21 jours après la date fixée pour le retour des brefs. Art. 90(1).

CERTAINES OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS TOUCHANT LES PARTIES

Fédéral

AGENT NÉGOCIATEUR

EMPLOYEUR

Représentation équitable

Un syndicat ou un représentant syndical ne peut agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou encore de mauvaise foi envers tout employé de l'unité de négociation quant à ses droits dans le cadre de la convention collective à laquelle il est assujéti. Art. 37.

Bureaux d'embauchage

Lorsqu'il s'occupe de présenter des personnes en quête d'un emploi à un employeur conformément à une convention collective, un syndicat doit appliquer de façon juste et non discriminatoire des règles qu'il est tenu d'établir à ce sujet et d'afficher. Art. 69.

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

Un syndicat ou un représentant syndical ne peut exiger d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'un employé parce que celui-ci a été exclu définitivement ou temporairement du syndicat pour une raison autre que le défaut de payer des cotisations périodiques, contributions et droits d'adhésion que tous les membres sont uniformément tenus de payer pour adhérer ou rester membres du syndicat. Art. 95e).

Précompte obligatoire

À la demande du syndicat concerné, la convention collective doit prévoir une disposition obligeant l'employeur à déduire le montant de la cotisation normale du salaire de chaque employé de l'unité, qu'il soit membre du syndicat ou non, et à remettre la somme au syndicat sans délai. Lorsqu'un employé n'est pas membre du syndicat, la cotisation syndicale normale ne comprend pas les prélèvements en vertu d'avantages qui profitent seulement aux membres du syndicat. Art. 70.

Le Conseil peut exempter les personnes qui s'y objectent pour des motifs religieux d'être assujétiées à une telle disposition ou à l'exigence de faire partie du syndicat pour conserver un emploi, en autant que le montant de leur cotisation syndicale normale soit versé à un organisme de charité enregistré. L'employé et le syndicat s'entendent sur le choix d'un organisme ou, faute d'entente, le Conseil peut en désigner un. Art. 70.