

MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE*

UNITÉ HABILE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

RÉVOCACTION DE L'ACCREDITATION

Aucun syndicat accrédité, aucune convention collective

À tout moment. Art. 23(2).

Syndicat accrédité, mais aucune convention en vigueur

Douze mois après la date d'accréditation. La Commission** peut accepter une demande antérieure. Art. 23(3).

Convention en vigueur (trois ans ou moins)

Après le début des trois derniers mois de son application. Art. 23(4).

Convention en vigueur (plus de trois ans)

Au cours des 34^e, 35^e et 36^e mois de la convention; au cours des trois derniers mois de chaque année où la convention continue de s'appliquer au-delà de la 3^e année ou après le début des trois derniers mois d'application. Art. 23(5).

Quand une demande est refusée

Le même requérant ne peut présenter une nouvelle demande pendant tout délai fixé par la Commission. Art. 25(16).

*Après le dépôt d'une demande d'accréditation, l'employeur ne peut modifier les taux de salaires, ni les autres conditions d'emploi, des employés visés pendant l'étude de la demande ou, si le syndicat obtient l'accréditation, avant que l'avis de négocier n'ait été donné. Toutefois, des modifications peuvent être effectuées avec l'assentiment de la Commission. Art. 23(7).

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

« Unité » désigne un groupe de deux salariés ou plus et l'expression « habile à négocier collectivement », lorsqu'elle se rapporte à une unité, désigne une unité habilitée à agir pour ces fins, que ce soit une unité patronale, de métier, technique, une unité d'usine ou une toute autre unité et que les salariés qui la composent soient ou non employés par un ou plusieurs employeurs. Art. 1(1)x).

Sont réputées être des employés, les personnes qui travaillent sur des bateaux de pêche et qui acceptent une partie du produit de la pêche comme rémunération ou supplément salarial. Art. 2(1).

La Commission décide si l'unité est habile à négocier collectivement et elle peut inclure des salariés dans l'unité ou en exclure. Art. 25(4).

Dans la détermination de l'unité habile à négocier, la Commission tiendra compte de la communauté d'intérêt des salariés comme le lieu, les heures et les conditions de travail, ainsi que les modes de rémunération. Art. 25(14).

À la demande d'un employeur, et lorsqu'elle est convaincue que cet employeur poursuit une activité de fabrication dans deux ou plusieurs lieux interdépendants dans la province, la Commission ordonnera que l'unité habile à négocier comprenne les salariés de tous ces lieux sous réserve des exclusions normales. Art. 26(2), (3).

Une demande ne peut être présentée :

- a) si plus d'une année s'est écoulée depuis le début de la production dans le deuxième lieu de production ou dans un lieu de production supplémentaire d'un employeur déjà assujéti à une telle ordonnance de la Commission;
- b) ou si l'accréditation ou la reconnaissance volontaire a déjà été accordée à l'égard d'un ou de plusieurs lieux de production. Art. 26(4), (6).

Un syndicat qui prétend avoir comme membres en règle au moins 40 % des salariés d'une unité peut demander d'être accrédité. Art. 23(1).

Un membre en règle d'un syndicat est une personne qui : (1) à la date de la requête en accréditation a joint le syndicat ou a signé une demande d'adhésion et (2) a payé personnellement au moins deux dollars à titre de cotisation syndicale durant la période débutant trois mois avant le mois au cours duquel la requête en accréditation est présentée et se terminant à la date de la requête. Art. 10 des Règles de procédure.

La Commission procède alors à la tenue d'un scrutin pour déterminer ce que veulent les salariés. Normalement, le vote doit avoir lieu au plus tard cinq jours ouvrables après que la Commission a reçu la demande et trois jours après que l'employeur a reçu les avis qu'elle a émis. Celle-ci peut retarder le vote si elle décide qu'une enquête est nécessaire. Art. 25(1), (3).

Si la Commission constate que moins de 40 % des salariés de l'unité sont membres en règle, elle rejettera la demande; si le pourcentage est de 40 % ou plus, elle procédera à un scrutin (elle peut rejeter la demande si elle constate qu'on a présenté une documentation inexacte quant au nombre de membres). Art. 25(7), (11).

Si la majorité des votes est en faveur du syndicat, la Commission accorde l'accréditation. Elle peut toutefois rejeter la demande dans le cas où le syndicat contrevient d'une façon significative à la loi ou à ses règlements. Art. 25(8), (10).

Lorsque l'employeur contrevient à la législation et qu'en conséquence, le vote ne reflète pas la volonté réelle des salariés, la Commission peut accréditer le syndicat si elle constate que celui-ci représente au moins 40 % des salariés de l'unité. Art. 25(9).

Moment où la demande peut être présentée

Si aucune convention n'est en vigueur, au moins 12 mois après la date d'accréditation; si une convention est en vigueur, au même moment que pour l'accréditation. Art. 29.

Critères

Lorsqu'elle constate qu'un nombre important de membres du syndicat allèguent que celui-ci ne s'acquitte pas adéquatement de ses responsabilités ou ne représente plus une majorité de salariés de l'unité, la Commission peut, sur demande de révocation, ordonner la tenue d'un scrutin pour connaître la volonté des salariés et elle peut révoquer ou confirmer l'accréditation selon le résultat du vote. Art. 29.

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS

Nouvelle-Écosse

MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

Aucune convention collective antérieure

L'une des parties peut mettre l'autre en demeure d'entamer des négociations. Art. 33.

Avant l'expiration de la convention collective

Une partie peut mettre l'autre en demeure de commencer les négociations dans les deux mois qui précèdent la date d'expiration de la convention. Art. 34.

Obligation statutaire

Les parties doivent commencer à négocier dans les 20 jours après la mise en demeure ou à tout autre moment convenu entre elles. Art. 35.

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

L'employeur ne peut modifier les taux de salaires ni d'autres conditions de travail sans le consentement de l'agent négociateur ou de la Commission. Ce gel s'applique jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit conclue ou jusqu'à ce que les parties aient acquis le droit de déclarer une grève ou un lock-out. Art. 35.

ÉCHEC À CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE

À la demande d'une partie ou de sa propre initiative, le ministre peut nommer un **conciliateur**. Art. 37.

Rapport au ministre dans les 14 jours (possibilité de prolongation du délai). Les parties sont informées du rapport par le conciliateur. Art. 38.

Le ministre peut en tout temps nommer un **médiateur**. Art. 40.

Avec la permission du ministre, le médiateur établit un rapport qui est présumé être celui d'un conciliateur. Art. 40.

Quatorze jours après que le rapport est envoyé au ministre ... (art. 47)

Si le conciliateur ou le médiateur échoue, les deux parties peuvent, conjointement ou séparément, demander une **commission de conciliation** dans les 14 jours après que le ministre a reçu le rapport. Art. 39, 40(4).

Rapport au ministre dans les 14 jours (possibilité de prolongation du délai). Le rapport est envoyé immédiatement aux parties; il peut être rendu public par le ministre. Art. 68, 69.

Si les parties en conviennent, elles sont liées par les recommandations. Art. 72.

Sept jours après que le ministre a reçu le rapport ... (art. 47)

et à la suite d'un avis de 48 heures donné au ministre ... (art. 47)

les parties peuvent avoir recours au lock-out, ou à la grève lorsqu'un scrutin secret entérine une telle action. Art. 47.

Le ministre peut en tout temps nommer un médiateur. Art. 40.

Sur demande ou de sa propre initiative, le ministre peut établir une commission d'enquête industrielle et lui référer des questions en litige aux fins d'enquête et de rapport. Art. 73.

EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES

Nouvelle-Écosse

CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE (Des exigences similaires s'appliquent dans les cas de lock-out)

La grève est interdite à moins que :

le syndicat ne soit habilité à obliger l'employeur à négocier, art. 47(1);

les parties n'aient déjà négocié collectivement et n'aient pas réussi à conclure une entente, art. 47(1);

14 jours ne se soient écoulés après qu'un conciliateur a présenté son rapport au ministre ou sept jours après que le ministre a reçu le rapport d'une commission de conciliation (une grève ne peut survenir plus de six mois après l'expiration de l'un de ces délais à moins qu'une partie n'ait demandé la conciliation et que les délais ne soient de nouveau expirés), art. 47(1), (2);

48 heures ne se soient écoulées depuis la réception d'un avis de grève par le ministre. Art. 47(3).

La grève est également interdite lorsque :

une convention collective est en vigueur, sauf s'il s'agit d'un différend concernant une disposition expressément sujette à révision au cours de la durée de la convention (Les désaccords pouvant survenir quant à l'interprétation d'une convention collective, ou sa prétendue violation, sont réglés, sans arrêt de travail, par arbitrage ou autre méthode.), art. 42, 48;

le vote des employeurs et des employés est en faveur de l'acceptation du rapport d'une commission de conciliation. Art. 49(1).

VOTE DE GRÈVE

Aucune grève ne peut être déclarée sans qu'un scrutin secret n'ait été tenu parmi les salariés de l'unité visée et qu'une majorité de ces salariés ne se soient prononcés en faveur de la grève. Art. 47(3).

PROTECTION POUR LES GRÉVISTES ET LES NON-GRÉVISTES

Nul employeur ou personne qui agit pour son compte ne peut refuser d'embaucher ou de continuer à employer une personne, ou prendre des mesures discriminatoires contre elle en ce qui concerne un emploi ou une condition d'emploi, parce qu'elle a participé à une grève légale. Art. 53(3)a).

Nul 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. 53(3)c).

CERTAINES OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS TOUCHANT LES PARTIES

Nouvelle-Écosse

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. 54A (3).

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

Un syndicat ou son représentant ne peut exiger que l'employeur 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 syndicale. Art. 54e).

Une disposition de convention collective n'est pas valide si elle exige que l'employeur congédie un employé parce qu'il est ou continue d'être membre d'un autre syndicat ou qu'il exerce des activités en son nom. Art. 59(2).

Autorisation de déduire les cotisations syndicales

L'employeur doit faire honneur à une autorisation écrite visant la déduction du salaire de l'employé d'une somme représentant les droits d'entrée et les cotisations syndicales. Sauf mention dans la convention collective, une autorisation demeure en vigueur pendant au moins trois mois et, par la suite, jusqu'à révocation. Art. 60(2), (5).

*Cette disposition entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2006.

Analyse de la législation du travail
Affaires internationales et intergouvernementales du travail
Direction générale du travail
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
le 1^{er} janvier 2006