



# Labour

# Travail

## LABOUR DISPUTE ASSISTANCE

### Benefiting from Expert Assistance

Canada has a long history of appointing conciliation officers and mediators to help unions and employers reach collective agreements. This practice dates back to 1900, when the *Conciliation Act* came into force. Today, nine out of ten collective bargaining disputes in the federally regulated private sector are settled without a work stoppage, thanks in part to conciliation or mediation assistance from the Labour Program's Federal Mediation and Conciliation Service.

### A Primer on Collective Bargaining

Collective bargaining refers to the negotiation of terms and conditions of employment by an employer and a union representing employees. These terms and conditions are outlined in collective agreements, which are fixed-term, legally binding contracts that cover matters such as wages, hours of work, job security and work rules.

Collective bargaining in Canada is generally decentralized and usually takes place at the plant or enterprise level. Both parties have a duty to bargain in good faith and make every reasonable effort to reach a collective agreement.

### The Process

#### 1) Conciliation

When unions and employers are unable to negotiate a collective agreement, either party may file a notice of dispute with the Minister of Labour. Upon receiving it, the Minister will normally appoint a conciliation officer to meet with both parties and help them reach an agreement. The conciliation process lasts a maximum of 60 days, unless the parties agree to extend it.

#### 2) The right to strike or lockout

The parties acquire the right to strike or lockout 21 days after the conciliation process has been completed. A party intending to take strike or lockout action must give the other side and the Minister of Labour at least 72 hours' advance notice. To strike, a union must have taken a strike vote in the last 60 days.

#### 3) Mediation

The appointment of a mediator by the Minister of Labour usually takes place after the conciliation process has been completed. Mediation aims to achieve a collective agreement and avoid work stoppage.

#### 4) Arbitration

Parties may agree, in writing, to refer any outstanding issues to an arbitrator for binding determination. This step suspends the right to strike or lockout. If the parties cannot agree on an arbitrator, they can jointly ask the Minister of Labour to appoint someone to fill this role.

### Preventive Mediation

The Labour Program also offers an extensive range of preventive mediation and grievance mediation services aimed at resolving workplace differences and improving labour relations while a collective agreement is in force.

These services are free of charge and are delivered jointly to employers and unions by experienced mediators. Services and workshops include:

- grievance mediation;
- negotiation practices;
- interest-based negotiation;
- relationship by objectives;
- union-management committee effectiveness;
- joint problem solving; and
- supervisor-steward joint training.

These sessions can be customized to meet specific needs.

*"There is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes."*

Preamble to the *Canada Labour Code*

**To find out more**, call us toll-free at **1-800-563-5677** or visit **labour.gc.ca**.

You can order this publication by contacting: **Publishing Services**  
Human Resources and Skills Development Canada  
140, promenade du Portage, Phase IV, 12th Floor Gatineau (Québec)  
K1A 0J9  
Fax: 819-953-7260 Online: <http://www.hrsdc.gc.ca/publications>

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2010

This document is available on demand in alternative formats (Large Print, Braille, Audio Cassette, Audio CD, e-Text Diskette, e-Text CD, or DAISY), by contacting 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). If you have a hearing or speech impairment and use a teletypewriter (TTY), call 1-800-926-9105.

Paper: Cat. No.: HS24-63/2010 • ISBN: 978-1-100-51325-6



# Travail

# Labour

## AIDE AU RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

### Profiter de l'expertise

Depuis longtemps, le Canada a recours à des services de médiation et de conciliation pour aider les syndicats et les employeurs à conclure des négociations collectives. Cette pratique remonte à 1900, lorsque l'*Acte de conciliation* est entré en vigueur. Aujourd'hui, neuf conflits de travail sur dix, dans le secteur privé sous réglementation fédérale, sont réglés sans occasionner d'arrêt de travail, grâce au Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) du Programme du travail.

### Le point sur la négociation collective

La négociation collective réfère à la négociation des conditions d'emploi établies par l'employeur et le syndicat représentant les travailleurs. Ces conditions d'emploi sont décrites dans la convention collective et sont des modalités fixes sous forme de contrats ayant force obligatoire, tels que les salaires, les heures de travail, la sécurité d'emploi et les contraintes professionnelles.

En général, au Canada, les négociations collectives sont décentralisées et prennent place au niveau des industries ou des entreprises. Les deux parties ont l'obligation de négocier de bonne foi et de faire tous les efforts raisonnables afin de conclure une convention collective.

### Le processus

#### 1) Conciliation

Lorsque l'employeur et les syndiqués ne réussissent pas à conclure une convention collective, l'une ou l'autre des parties peut faire parvenir un « avis de différend » au ministre du Travail. À sa réception, le ministre va normalement désigner un conciliateur qui rencontrera les parties afin de les aider à conclure une convention collective. Le processus de conciliation peut durer jusqu'à 60 jours, mais les parties peuvent décider de prolonger cette période.

#### 2) Droit de grève ou de lock-out

Les parties acquièrent le droit légal de grève ou de lock-out 21 jours après la fin du processus de conciliation. Un préavis d'au moins 72 heures doit être donné à l'autre partie et au ministre du Travail avant une grève ou un lock-out. Le syndicat doit aussi tenir un vote de grève 60 jours avant le début de la grève.

#### 3) Médiation

La nomination d'un médiateur par le ministre du Travail survient généralement après la fin du processus de conciliation. La médiation vise à parvenir à une convention collective et à éviter un arrêt de travail.

#### 4) Arbitrage

Les parties peuvent demander par écrit qu'un arbitre soit nommé afin de trancher les questions en litige et d'en arriver à une décision exécutoire. Cette étape suspend le droit de grève ou de lock-out. Si les parties ne peuvent convenir d'un arbitre, elles peuvent demander conjointement au ministre du Travail de nommer quelqu'un pour remplir ce rôle.

### La médiation préventive

Le Programme du travail offre aussi un vaste éventail de services de médiation préventive et de médiation des griefs visant à régler les différends en milieu de travail et à améliorer les relations de travail pendant la durée de la convention collective.

Ces services sont offerts gratuitement aux employeurs et aux syndicats par des médiateurs d'expérience. Ils comprennent :

- des ateliers portant sur la médiation de griefs;
- les pratiques de négociations;
- la négociation basée sur les intérêts;
- la relation par objectifs;
- le comité patronal-syndical efficace;
- la recherche de solutions communes;
- une formation conjointe pour le superviseur et le délégué syndical.

Ces sessions peuvent être adaptées selon les besoins.

*Il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends.*

*Préambule du Code canadien du travail*

**Pour en savoir plus, appelez sans frais au 1-800-563-5677 ou consultez [travail.gc.ca](http://travail.gc.ca).**

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

#### Services des publications

Ressources humaines et Développement des compétences Canada  
140, promenade du Portage, Phase IV, 12<sup>e</sup> étage, Gatineau (Québec) K1A 0J9  
Télécopieur : 819-953-7260 En ligne : <http://www.rhdcc.gc.ca/publications>

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2010

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un télécriteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

Papier : N° de cat. : HS24-63/2010 • ISBN : 978-1-100-51325-6