Travail

AIDE EN MATIÈRE DE RELATIONS DE TRAVAIL

Profiter de l'expertise

Le Canada a une longue tradition de prestation de services de médiation et de conciliation aux syndicats et aux employeurs afin de les aider à conclure une convention collective. 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 se règlent sans arrêt de travail, en partie grâce au Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) du Programme du travail.

Le point sur la négociation collective

La négociation collective s'entend de la négociation des conditions d'emploi établies par l'employeur et le syndicat représentant les travailleurs. Ces conditions d'emploi (p. ex., les salaires, les heures de travail, la sécurité d'emploi et les règles de travail) sont décrites dans la convention collective et constituent des contrats fixes ayant force obligatoire. Les deux parties ont l'obligation de négocier de bonne foi et de s'efforcer, dans la mesure du possible, de conclure une convention collective.

Le processus

1. Conciliation

Lorsque l'employeur et le syndicat 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 désignera en général 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. Une partie ayant l'intention de déclencher une grève ou un lock-out doit donner un préavis d'au moins 72 heures à l'autre partie et au ministre du Travail. Le syndicat doit aussi tenir un vote de grève 60 jours avant le début de la grève.

3. Médiation

La désignation 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. Elle peut également se dérouler avant la conciliation ou de façon ponctuelle afin de résoudre les problèmes au cours de la période fermée de la négociation collective.

4. Arbitrage

Les parties peuvent accepter de soumettre les points en litige à l'arbitrage exécutoire. Ce processus 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.

Programme de développement relationnel

Le Programme du travail met aussi à la disposition des employeurs et des syndicats divers services de développement relationnel, qui permettent d'améliorer les relations syndicales-patronales et favorisent la collaboration pour régler les conflits. Ces services sont offerts pendant que la convention collective est en vigueur ou lorsque les parties sont en négociation directe hors du processus de négociation collective. Les services du Programme de développement relationnel aident les parties à trouver un terrain d'entente pour éviter tout obstacle aux négociations ou à la conclusion d'un accord.

Des médiateurs d'expérience offrent ces services gratuitement à la demande conjointe des parties.

Parmi les services offerts, des ateliers personnalisés portent sur divers sujets liés aux relations de travail :

- un atelier de négociation fondée sur les intérêts;
- un atelier sur les comités efficaces;
- du conflit à la coopération – améliorer les relations de travail;
- un atelier de pré-négociation;
- un programme de relation par objectifs;
- une formation conjointe pour le superviseur et le délégué syndical;
- un atelier sur la période post-arrêt de travail.

Un atelier régional à concept ouvert intitulé « Les relations de travail et le cycle de négociation » est également offert aux participants de divers lieux de travail et syndicats.

Les médiateurs du SFMC fournissent également des services de médiation et de facilitation des négociations directes, des comités syndicaux-patronaux et des processus ponctuels conjoints.

> *« 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 obtenir des renseignements supplémentaires, consultez le site Web **travail.gc.ca** ou appelez l'un de nos bureaux régionaux.

Région de la capitale nationale 819-654-4085	**Région de l'Atlantique** 902-536-2000	**Région du Québec** 438-892-1467
Région de l'Ontario 647-253-8050	**Région du Nord-Ouest** 587-230-2002	**Région du Pacifique** 604-661-4802

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : publicentre.edsc.gc.ca
Ce document est offert sur demande en médias substituts (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 qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2015
Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@hrsdc-rhdcc.gc.ca

LT-219-08-15

PDF
Nº de cat. : Em8-13/2015F-PDF
ISBN/ISSN : 978-0-660-2427-1

Canada