

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
Comment Remplir Les Formules De Demandes Et De Plaintes	5
Vue D'ensemble De La Loi Sur Les Relations Du Travail	6
Groupes Régis Totalement Ou Partiellement Par D'autres Lois	7
Autres Dispositions Législatives Concernant Les Travailleurs	8
PARTIE I : PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL ET VIOLATION DE DROITS	
Ingérence Dans Les Droits Garantis Par La Loi – Pratiques Déloyales De Travail	9
Devoir Syndical De Représentation Loyale	13
Ententes Sur L'accès	15
PARTIE II : ACCRÉDITATION ET DROITS DE NÉGOCIATION	
Comment Adhérer À Un Syndicat Ou En Former Un	16
Preuve D'adhésion Syndicale	18
Obtention Des Droits De Négociation Par Le Syndicat	19
La Demande D'accréditation	21
Composition De L'unité De Négociation	25
Vote De Représentation	27
Révocation Des Droits De Négociation	29
PARTIE III : LES DROITS DU SUCESSEUR	
Vente De L'entreprise De L'employeur	31
PARTIE IV : NÉGOCIATION COLLECTIVE ET CONVENTIONS COLLECTIVES	
Les Participants À La Négociation Collective	32
Négociation D'une Convention Collective	33
Vote De Ratification	35
Vote Sur La Dernière Offre	36
Premières Conventions Collectives	37
Les Termes De La Convention Collective	38
Conventions Subséquentes	39
Sécurité Syndicale (Cotisations Et Adhésion)	41
PARTIE V : LOCK-OUT ET GRÈVES	
Grèves Et Lock-Out	42
Grèves Et Lock-Out Illicites	44
PARTIE VI : MÉDIATION, COMMISSIONS DE CONCILIATION ET COMMISSIONS D'ENQUÊTE INDUSTRIELLE	
Médiation, Commissions De Conciliation Et Commissions D'enquête Industrielle	45
PARTIE VII : ARBITRAGE DES GRIEFS	
Arbitrage Des Griefs	48
Procédure D'arbitrage Expéditive	51
Médiation Des Griefs	53
PARTIE VII.1 : COMMUNICATION DE RENSEIGNEMENTS PAR LES SYNDICATS	
Communication De Renseignements Financiers	54

AVERTISSEMENT AU LECTEUR :

Le présent guide ne contient pas un exposé exhaustif de la loi. Toute personne qui souhaite connaître précisément ses droits doit se reporter à la [***Loi sur les relations du travail***](#) et au [***Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail***](#), ainsi qu'aux décisions de la Commission du travail du Manitoba. Des modifications apportées à la ***Loi sur les relations du travail*** ou à d'autres lois ou des décisions ultérieures de la Commission peuvent entraîner des changements aux droits et aux obligations présentés dans ce guide. Il est donc important d'avoir en main l'édition du guide la plus récente.

Si les renseignements contenus dans le guide ne concordent pas avec les dispositions de la ***Loi sur les relations du travail*** ou de son règlement d'application, ce sont ces dispositions qui priment. La Commission du travail du Manitoba se fonde exclusivement sur celles-ci pour exercer ses fonctions administratives et rendre ses décisions.

This Guide is also available in English.

GUIDE de

la ***LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL*****La Commission du travail du Manitoba**

Les principes fondamentaux sur lesquels se fonde la *Loi sur les relations du travail* depuis 1972 sont exposés dans son préambule qui se lit comme suit :

ATTENDU que l'intérêt public de la province du Manitoba commande de favoriser des rapports harmonieux entre les employeurs et leurs employés en encourageant le recours à la négociation collective entre les employeurs et les syndicats que les employés ont librement choisis pour les représenter.

INTRODUCTION

Le présent guide a pour objet d'expliquer, en termes aussi clairs que possible, les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* et leurs effets sur les employeurs, les syndicats et les employés. Au Manitoba, c'est essentiellement cette loi qui régit les relations du travail et les négociations collectives. Elle s'applique à la plupart des employés qui travaillent dans les secteurs public et privé. Que vous soyez un travailleur, un représentant syndical ou un employeur, il est important que vous connaissiez bien vos droits et vos obligations en vertu de la législation du travail du Manitoba. Le présent guide est un bon point de départ pour vous renseigner à ce sujet.

Ce guide ne constitue pas un exposé complet du droit du travail. Il ne contient peut-être pas les renseignements précis que vous recherchez, car il s'agit plutôt d'une présentation en termes simples des principes de base. Si vous avez un problème particulier en matière de relations du travail, vous devriez consulter un conseiller compétent, soit un avocat, soit toute autre personne qui connaît bien la *Loi sur les relations du travail* et les pratiques de la Commission du travail du Manitoba. Bien qu'elle ne soit pas en mesure de vous donner des conseils juridiques sur les mesures à prendre pour résoudre votre problème, la Commission du travail du Manitoba est toujours disposée à vous fournir des renseignements de nature générale sur son propre fonctionnement et sur la Loi.

La Loi sur les relations du travail

La Loi établit les moyens par lesquels un groupe d'employés peut choisir un syndicat pour le représenter. Pour ce faire, un tel groupe doit prouver à la Commission du travail du Manitoba que la majorité de ses membres veut une telle représentation. Une fois le syndicat accrédité par la Commission, il peut négocier avec l'employeur, au nom des employés de l'unité, en vue de parvenir à une entente sur les salaires, les avantages sociaux, les conditions de travail et les obligations des employés.

La Loi comprend des dispositions qui visent à garantir le droit des employés de s'organiser librement, sans ingérence de la part de l'employeur. La Loi veille également à ce que le syndicat demeure le représentant des employés pour lesquels il a obtenu le droit de négocier. Elle vise à favoriser le déroulement méthodique des négociations collectives et certaines de ses dispositions fixent les modalités du processus de négociation, le contenu des conventions collectives et les périodes relatives aux grèves et aux lock-out. Vous trouverez dans le présent guide des détails sur ces sujets, ainsi que sur divers autres points.

La Commission du travail du Manitoba

La *Loi sur les relations du travail* est appliquée par un tribunal administratif indépendant appelé « Commission du travail du Manitoba ». Ce tribunal possède des compétences spécialisées en matière de relations du travail. Il est composé d'un président, d'un ou de plusieurs vice-présidents et d'autant de représentants du milieu syndical et du milieu patronal, en nombre égal, que le conseil des ministres estime opportun de nommer.

À certains points de vue, la Commission procède de la même manière qu'une cour de justice. Elle peut tenir des audiences, des témoins déposent devant elle sous serment et ses décisions sont exécutoires. Toutefois, sa procédure est moins formelle que celle d'une cour traditionnelle. Les parties ont le droit d'être représentées devant elle par un avocat, mais ce n'est pas obligatoire. La plupart des causes sont entendues par un comité composé du président ou d'un vice-président, d'un représentant du milieu syndical et d'un représentant du milieu patronal. Lorsque la situation s'y prête, les conseillers en relations du travail de la Commission tentent d'aider les parties à régler à l'amiable différentes questions, comme l'accréditation d'un syndicat et les plaintes relatives aux pratiques déloyales de travail.

La Commission du travail du Manitoba est chargée de l'application de la *Loi sur les relations du travail*, dans chaque cas particulier. L'article 141 de la Loi prévoit que la Commission peut établir des règlements et des lignes directrices générales pour faciliter l'application de celle-ci. Les règlements et les lignes directrices sont énoncés dans le Règlement 184/87R, intitulé *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail*, et dans les divers bulletins d'information publiés par la Commission. Le présent guide résume donc à la fois les dispositions de la Loi et de son règlement d'application, ainsi que les politiques établies par la Commission du travail du Manitoba.

Lorsqu'un énoncé du présent guide est fondé sur une disposition particulière de la Loi, le numéro de l'article est indiqué entre crochets pour que le lecteur puisse s'y reporter. Pour obtenir un exemplaire de la *Loi sur les relations du travail* et du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail*, il faut s'adresser aux Publications officielles :

Édifice des Archives du Manitoba
200, rue Vaughan
Winnipeg (Manitoba) R3C 1T5
Téléphone : (204) 945-3101
(Numéro sans frais : 1-800-321-1203)

Les bureaux de la Commission du travail du Manitoba sont situés à Winnipeg, à l'adresse suivante :

175, rue Hargrave, bureau 500
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Téléphone : (204) 945-3783
Télécopieur : (204) 945-1296

Il est à noter que la Direction des normes d'emploi de Travail et Immigration Manitoba voit à l'application des normes légales établies à l'intention des employés non syndiqués relativement au salaire minimum, aux heures de travail, aux jours fériés, aux congés payés et à d'autres avantages sociaux. La Direction des normes d'emploi publie des documents d'information générale sur les normes d'emploi au Manitoba, y compris les normes minimales prévues par la loi. Si vous avez des questions au sujet de situations de travail précises ou pour toutes questions qui relèvent de la Direction, communiquez avec le bureau de Winnipeg à l'adresse suivante :

401, avenue York, bureau 604
Winnipeg (Manitoba) R3C 0P8
Téléphone : (204) 945-3352
Télécopieur : (204) 948-2085

La Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires de Travail et Immigration Manitoba assiste les travailleurs et les employeurs dans la négociation de conventions collectives et la résolution de plaintes. Elle offre des services de conciliation et de médiation aux syndicats et aux employeurs qui en font la demande et agit comme médiatrice dans le règlement de plaintes fondées sur une convention collective. De plus, la Direction renseigne et aide les employeurs, les syndicats et les particuliers en matière d'équité salariale. Pour toutes questions sur les services offerts, veuillez communiquer avec la Direction :

401, avenue York, bureau 606
Winnipeg (Manitoba) R3C 0P8
Téléphone : (204) 945-3367
Télécopieur : (204) 945-3286

COMMENT REMPLIR LES FORMULES DE DEMANDES ET DE PLAINTES

Il faut utiliser les formules officielles de la Commission pour déposer toute demande et toute plainte où on allègue qu'il y a eu contravention à la Loi. Il est important de remplir ces formules avec soin, car elles régissent, avec les règles de procédure, le déroulement de toute procédure devant la Commission.

On appelle *requérant* la personne qui dépose une plainte à la Commission. Si un syndicat dépose une plainte au nom d'un particulier, le syndicat est alors le *requérant* et le particulier est la *personne visée*. La personne, l'organisme ou la société contre qui on porte plainte s'appelle l'*intimé*. Il faut lire attentivement la formule, et y inscrire clairement les nom et adresse des parties, de sorte que toutes les personnes concernées par la plainte en soient avisées. Le requérant doit aussi décrire brièvement les actes qui, selon lui, constituaient une infraction et préciser également les dispositions de la Loi qui ont été violées. Il est important d'exposer brièvement tous les faits sur lesquels repose la plainte. L'intimé a le droit de connaître tous les éléments de la plainte déposée contre lui.

Sauf dans les cas où la Commission introduit elle-même une procédure, toute procédure commence par le dépôt, selon le cas, d'une demande ou d'une plainte au moyen de la Formule A. [R. 2(1)] Il faut déposer en trois exemplaires les demandes, plaintes, réponses, interventions, requêtes, renvois, déclarations solennelles et autres documents présentés à la Commission. [R. 2(4)]

Pour des renseignements détaillés sur la façon de remplir des formules de demande et de plainte et de les déposer auprès de la Commission, veuillez communiquer avec le Registraire au (204) 945-4276.

Commission du travail du Manitoba
175, rue Hargrave, bureau 500
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8

Remarque : Bien que les formules aient été abrogées (elles ne figurent plus dans le *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail*), elles sont mises à la disposition des parties concernées pour la présentation de diverses demandes. [Cliquez ici pour obtenir les formules.](#)

VUE D'ENSEMBLE DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL

Article 1	Définitions.
Articles 2 à 4	Champ d'application – personnes visées par la Loi et celles auxquelles elle ne s'applique pas.
Partie I Articles 5 à 33	Pratiques déloyales de travail et violation de droits Entraves illégales au droit de s'organiser, droits de réintégration et d'accès, pratiques déloyales de travail reliées à une grève, obligation de représenter loyalement et plaintes déposées de mauvaise foi au cours des négociations.
Partie II Articles 34 à 48	Accréditation et droits de négociation Obtention des droits de négociation par le syndicat – présentation des demandes, unités de négociations propres à la négociation collective, détermination du désir des employés, accréditation provisoire et accréditation discrétionnaire.
Articles 49 à 54	Révocation de l'accréditation – présentation des demandes, désir des employés, fraude, abandon et effet de la révocation de l'accréditation.
Partie III Articles 55 à 59	Droits du successeur Regroupement des agents négociateurs, vente des entreprises, mélange des employés et entreprises connexes.
Partie IV Articles 60 à 87	Négociation collective et conventions collectives Avis de négociation, renseignements accessibles au syndicat, conciliation, objecteurs de conscience, scrutins de ratification, continuation et clauses obligatoires, dispositions touchant la première convention et évolution de la technologie.
Partie V Articles 88 à 94	Grèves et lock-out Grèves, lock-out et votes de grève.
Partie VI Articles 95 à 113	Médiation, commissions de conciliation et commissions d'enquête industrielle Nomination des médiateurs, des membres des conseils de conciliation et des commissions d'enquête industrielle, dépôt des rapports dans les délais prescrits et rémunération.
Partie VII Articles 114 à 132	Arbitrage de griefs Nomination des arbitres et des membres des conseils d'arbitrage, audiences publiques, délai accordé pour la prise de décisions, pouvoirs (y compris le pouvoir de redressement), médiateurs de griefs et arbitrage rapide.
Partie VII.1 Article 132.1	Divulgarion de renseignements par les syndicats Présentation des états financiers aux membres, contenu des états financiers et conséquences du non-respect des exigences.
Partie VIII Articles 133 à 150	Commission du travail du Manitoba et dispositions générales Constitution et composition de la Commission et des comités, durée du mandat, rapport annuel, pouvoirs de la Commission (y compris en matière de réglementation), relations entre la Commission et les tribunaux, poursuites judiciaires et sanctions.

GROUPES RÉGIS TOTALEMENT OU PARTIELLEMENT PAR D'AUTRES LOIS

Travailleurs non syndiqués. Il s'agit d'employés qui ne sont pas visés par une convention collective. La plupart d'entre eux sont protégés par les diverses lois qui fixent les normes minimales, comme le *Code des normes d'emploi*.

Enseignants. Avant le 18 août 2000, la *Loi sur les relations du travail* ne s'appliquait pas aux personnes ou aux organismes visés par la partie VIII de la *Loi sur les écoles publiques*. Depuis l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les écoles publiques et modifications corrélatives* (L.M. 2000, chapitre 43), la *Loi sur les relations du travail* s'applique aux enseignants, ainsi qu'aux agents négociateurs des unités d'enseignants et des commissions scolaires. De plus, les directeurs ou directeurs adjoints qui travaillent pour une commission scolaire sont réputés être des employés en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, et une unité qui comprend un directeur ou un directeur adjoint ainsi que des enseignants est réputée être habile à négocier collectivement. Les dispositions de la partie VII de la *Loi sur les relations du travail* s'appliquent aux négociations collectives, mais sont sans effet sur les congédiements d'enseignants ou la détermination de l'effectif et de la composition des classes.

Pompiers. Ces travailleurs sont régis par la *Loi sur les relations du travail* et la *Loi sur l'arbitrage relatif aux pompiers et aux travailleurs paramédicaux*.

Fonctionnaires du gouvernement provincial. Ces travailleurs sont régis par la *Loi sur les relations du travail* et la *Loi sur la fonction publique*.

Policiers municipaux. Ces employés sont régis par la *Loi sur les relations du travail* et les articles 462 et 463 de la *Loi sur la Ville de Winnipeg*.

Employés de secteurs régis par les lois fédérales sur les relations du travail et activités professionnelles régies par ces lois. La division constitutionnelle des compétences entre la Province du Manitoba et le gouvernement fédéral fait en sorte que les lois fédérales du travail s'appliquent aux questions de relations de travail qui concernent les employés des secteurs régis par le gouvernement fédéral. Ainsi, sont assujettis aux lois fédérales les fonctionnaires du gouvernement fédéral, les employés des secteurs des communications et du transport interprovinciaux (par exemple : les sociétés de transport ferroviaire ou routier et les transporteurs aériens) et les employés d'autres établissements réglementés par le gouvernement fédéral, comme les banques, les stations de télévision et les entreprises de silos-élévateurs. Le salaire minimum, les heures normales de travail, les indemnités de congé et les autres conditions de travail de ces employés, ainsi que leurs droits de négociation collective sont prévus par les lois fédérales, notamment par le *Code canadien du travail*.

Personnes exerçant des fonctions de gestion ou des fonctions confidentielles. Les personnes qui exercent principalement des fonctions de direction ou des fonctions confidentielles ayant trait aux relations du travail ne sont pas régies par la Loi. Toutefois, le fait qu'une personne porte un titre indiquant qu'elle exerce certaines fonctions de direction ou de supervision n'implique pas en soi qu'elle ne soit pas visée par la Loi. Pour l'application de la Loi, la Commission du travail du Manitoba peut déterminer si des personnes exercent ou non des fonctions de gestion ou des fonctions confidentielles. [1 et 142(5)]

AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS

En général, les employés non syndiqués négocient eux-mêmes leur salaire et leurs conditions de travail avec l'employeur. Toutefois, la plupart de ces travailleurs bénéficient de la protection accordée par la législation sur les normes minimales de travail. Au fil de l'histoire, les gouvernements ont cherché à mettre en place des dispositions législatives qui assurent des conditions de travail minimales acceptables. Les normes d'emploi ou d'autres lois sur les normes minimales prévoient les droits de **tout travailleur**, qu'il soit syndiqué ou non, ou qu'il soit visé ou non par une convention collective. Toutefois, dans la plupart des cas, la protection dont jouissent les travailleurs non syndiqués s'arrête à celle qui est garantie par le *Code des normes d'emploi* et d'autres lois connexes.

Voici une description sommaire des diverses lois qui portent sur les normes minimales en matière d'heures de travail, de salaires et de conditions de travail.

Code des normes d'emploi. Son application relève de la Division des normes d'emploi de Travail et Immigration Manitoba (téléphone : 945-3352 ou, sans frais, 1-800-821-4307). Le Code régit des questions telles que les heures normales de travail, le salaire minimum, le taux des heures supplémentaires, les jours fériés, l'équité salariale pour les hommes et les femmes, les congés parentaux et les avis de cessation d'emploi.

Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction. Son application relève aussi de la Division des normes d'emploi de Travail et Immigration Manitoba. Cette loi régit les heures de travail et les salaires minimums en vigueur dans l'industrie lourde et l'industrie de la construction partout au Manitoba.

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail. Son application relève de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail de Travail et Immigration Manitoba (téléphone : 945-3446). Elle régit les lieux de travail des travailleurs du Manitoba.

Loi sur les prestations de pension. Elle relève de la Commission des pensions de Travail et Immigration Manitoba (téléphone : 945-2740). Cette loi régit les régimes de pension de ressort provincial.

Code des droits de la personne. Son application relève de la Commission des droits de la personne du Manitoba (téléphone : 945-3007). Le Code interdit de pratiquer à l'endroit des Manitobains et des Manitobaines toute forme de discrimination fondée sur la race, la nationalité, la religion, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, les déficiences physiques ou mentales, l'origine ethnique ou nationale, les opinions politiques ou la situation familiale, en ce qui a trait aux conditions de travail, notamment à l'embauchage, au licenciement, à la promotion, à la formation ou à l'ancienneté.

LES EMPLOYÉS ONT-ILS LE DROIT DE RECEVOIR DES SALAIRES ET DES AVANTAGES SOCIAUX SUPÉRIEURS AUX NORMES MINIMALES?

Bon nombre d'employés signent des contrats de travail individuels ou personnels avec leur employeur ou sont régis par une convention collective qui leur assure des salaires et des avantages sociaux supérieurs aux normes minimales. Dans de tels cas, les modalités applicables au droit de recevoir un salaire et des avantages sociaux supérieurs aux normes minimales sont prévues dans le contrat de travail individuel ou dans la convention collective.

PARTIE I : PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL ET VIOLATION DE DROITS

INGÉRENCE DANS LES DROITS GARANTIS PAR LA LOI – PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL

LES EMPLOYEURS PEUVENT-ILS FAIRE OBSTACLE AU DROIT DE LEURS EMPLOYÉS D'ADHÉRER À UN SYNDICAT?

Non. La *Loi sur les relations du travail* garantit aux employés le droit d'adhérer à un syndicat. [5(1)] La Loi prévoit que l'employeur ne peut pas faire obstacle à la formation, au choix ou à l'administration d'un syndicat. L'employeur ne doit pas tenter d'influencer ses employés ni dans un sens ni dans l'autre. [6(1) et 32(1)]

LA LOI INTERDIT-ELLE À UN SYNDICAT DE FAIRE OBSTACLE DE QUELQUE MANIÈRE QUE CE SOIT AUX DROITS DES EMPLOYÉS?

Oui. Un syndicat n'a pas le droit de recourir à l'intimidation, à la fraude, à la coercition ou à l'imposition d'une amende pour forcer une personne à y adhérer. Il est également interdit aux syndicats de faire illégalement obstacle à toute personne dans l'exercice des droits qui lui sont conférés par la Loi. [19 et 5(3)]

DANS QUELLE MESURE LES EMPLOYEURS PEUVENT-ILS FAIRE CONNAÎTRE AUX EMPLOYÉS LEUR POINT DE VUE SUR LA SYNDICALISATION PENDANT UNE CAMPAGNE DE RECRUTEMENT SYNDICAL?

Les employeurs doivent être très prudents lorsqu'ils expriment leur opinion sur des syndicats. Ils doivent éviter tout comportement qui vise à faire obstacle à la syndicalisation.

Certaines mesures prises par les employeurs seront considérées comme des entraves à la formation ou au choix d'un syndicat. Par exemple, il est interdit aux employeurs d'indiquer à leurs employés qu'ils s'opposent au syndicalisme ou à un syndicat particulier, qu'ils préfèrent un syndicat à un autre, ou que leur attitude ou leurs politiques changeront si le syndicat est accrédité ou si une convention collective est conclue.

L'employeur peut cependant exprimer son opinion ou faire des remarques d'ordre factuel, dans la mesure où il n'a pas recours à l'intimidation, à la coercition, aux menaces ou à l'abus d'influence et où il ne s'ingère pas dans la formation ou le choix d'un syndicat. [6(1), 6(3), 17 et 32(1)]

QUE PEUT FAIRE LE SYNDICAT SI LE COMPORTEMENT DE L'EMPLOYEUR ENTRAVE LA SYNDICALISATION?

Le syndicat peut demander à la Commission du travail de lui accorder l'accréditation sans procéder à un scrutin s'il est en mesure de prouver qu'il possède un appui suffisant des employés aux fins de la négociation collective. Si la Commission estime qu'un scrutin ne révélerait probablement pas le désir véritable des employés en raison de pratiques déloyales de travail de la part de l'employeur, elle accordera l'accréditation. Avant d'accréditer un syndicat de cette façon, la Commission doit être convaincue que l'employeur a enfreint la Loi par son comportement. [41]

QUE SE PASSE-T-IL SI, AU LIEU DE S'OPPOSER AU SYNDICAT, L'EMPLOYEUR L'INFLUENCE OU LE DOMINE?

La Commission refusera d'accréditer tout syndicat influencé ou dominé par l'employeur. L'employeur ne doit soutenir le syndicat d'aucune manière. Cependant, un employeur ne contrevient pas à la Loi s'il transporte gratuitement des représentants syndicaux aux fins de la négociation collective; s'il permet au syndicat d'utiliser ses locaux à des fins syndicales; s'il comparaît devant la Commission relativement à une demande d'accréditation ou de révocation d'accréditation, en vue de fournir des renseignements permettant à la Commission de déterminer si l'unité est habile à négocier collectivement; s'il verse des fonds à une caisse de retraite, d'assurance-maladie ou toute autre caisse d'aide sociale, établie dans le seul but de procurer des prestations à ses employés; s'il permet à un employé ou à un représentant syndical de le rencontrer pendant les heures de travail ou de remplir des tâches syndicales pendant les heures de travail, sans réduction de salaire. [43 et 6(3)]

L'EMPLOYEUR PEUT-IL CONGÉDIER OU REFUSER D'EMBAUCHER UNE PERSONNE PARCE QU'ELLE APPUIE UN SYNDICAT?

Non. La Loi interdit formellement aux employeurs de congédier ou de pénaliser des employés parce qu'ils appuient un syndicat. Dans une telle situation, l'employé ou le syndicat peut déposer une plainte de pratique déloyale de travail auprès de la Commission. L'employeur doit alors prouver à la Commission qu'il a congédié les personnes ou qu'il ne les a pas embauchées pour d'autres motifs que le fait d'appuyer le syndicat. [7]

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE QUELQU'UN DÉPOSE UNE PLAINTÉ POUR PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL?

La Commission peut mandater un de ses agents pour aider les parties à parvenir à un règlement. Si cette tentative ne réussit pas, la Commission peut tenir une audience ou rejeter la plainte s'il lui paraît évident qu'elle est dénuée de tout fondement juridique. Si l'audience porte sur un congédiement, il incombe à l'employeur de prouver que la personne a été congédiée pour un motif autre que des activités syndicales légitimes. [7, 30 et 31; R. 19(1) à (4)]

La question consiste essentiellement à déterminer si les employés ont été congédiés parce qu'ils avaient usé de droits que leur confère la ***Loi sur les relations du travail***. La Commission ne se prononce pas sur la légitimité du congédiement. Un employeur peut avoir des raisons de congédier un employé, mais celles-ci doivent constituer la cause véritable du congédiement et non pas simplement lui servir de prétexte. Il y aura infraction si la Commission conclut que l'activité syndicale de l'employé est, dans les faits, la seule raison ou l'une des raisons de son congédiement.

QUE SE PASSERA-T-IL SI LA COMMISSION DÉTERMINE QU'UN EMPLOYÉ A ÉTÉ CONGÉDIÉ EN RAISON DE SES ACTIVITÉS SYNDICALES?

La Commission peut avoir recours à diverses mesures de réparation. Elle peut, par exemple, rendre une ordonnance de réintégration, avec paiement rétroactif du salaire et intérêts. Elle peut ordonner que le salaire que l'employé aurait touché lui soit versé jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi, et que l'employeur signe et affiche des avis déclarant qu'il a enfreint la ***Loi sur les relations de travail*** et qu'il s'y conformera dorénavant. De plus, la Commission a déjà accordé à des représentants syndicaux le droit de rencontrer les employés pendant les heures de travail et dans les locaux de l'entreprise, et elle a exigé de l'employeur qu'il affiche des avis à cet effet. [31(4)]

Le montant du salaire rétroactif accordé à l'employé sera réduit de toute rémunération qu'il aura touchée d'un autre employeur entre la date de son congédiement et celle de sa réintégration. Si l'employé n'a fait aucun effort pour se trouver un autre emploi, il pourrait voir son salaire rétroactif réduit de la rémunération qu'il aurait pu gagner s'il avait activement cherché un nouvel emploi.

UN EMPLOYÉ RISQUE-T-IL D'ÊTRE CONGÉDIÉ S'IL JOUE UN RÔLE ACTIF DANS SON SYNDICAT?

Non. Il est interdit de congédier un employé pour sa participation à des activités syndicales légitimes prévues par la *Loi sur les relations du travail*.

LES EMPLOYÉS PEUVENT-ILS FAIRE DES DÉMARCHES EN VUE D'ADHÉRER À UN SYNDICAT PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL?

En règle générale, les activités syndicales, y compris la signature des cartes d'adhésion, doivent se dérouler en dehors des heures normales de travail, soit avant ou après le quart de travail, pendant la pause-repas ou les pauses-café. Toute activité syndicale devrait être évitée pendant les heures de travail si elles sont susceptibles de nuire à l'exploitation de l'entreprise. Les représentants syndicaux n'ont pas accès aux terrains et aux locaux de l'entreprise pour faire du recrutement syndical sans la permission expresse de l'employeur. Toutefois, il sera fait exception à cette règle dans le cas où une ordonnance de la Commission accorderait aux représentants le droit d'accès aux domiciles des employés, lorsque ceux-ci sont construits sur un terrain appartenant à l'employeur ou sur lequel il possède un droit de regard. Une telle situation ne se présente ordinairement que dans les camps éloignés de bûcherons ou de mineurs. [33(2), 21 et 22]

Les employeurs n'ont pas le droit de punir ni de congédier des employés pour la simple raison qu'ils ont signé une carte syndicale pendant les heures de travail. L'employeur peut toutefois prendre les mesures disciplinaires appropriées si les activités syndicales de ses employés nuisent au bon fonctionnement de son établissement. [33(2)]

QUELS AUTRES ACTES DE L'EMPLOYEUR PEUT-ON CONSIDÉRER COMME DES PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL?

Voici d'autres exemples de pratiques déloyales de travail :

- la mutation, la suspension ou le changement de statut d'un employé qui adhère à un syndicat ou qui présente une demande d'adhésion syndicale; [9]
- la modification des conditions d'emploi dans les cas suivants : sans l'approbation de la Commission, après que le syndicat a déposé sa demande d'accréditation; sans l'approbation du syndicat, après que ce dernier a obtenu son accréditation, mais avant la signature d'une convention collective; pendant une année suivant l'expiration d'une convention collective; [10]
- l'inclusion, dans un contrat de travail ou une convention collective, d'une condition visant à empêcher les employés de se prévaloir de certains droits garantis par la Loi; [23(1)]
- négocier avec un syndicat tandis qu'un autre syndicat détient les droits de négociation; [24(1)]
- au cours d'une entrevue d'emploi, demander à un candidat s'il est membre d'un syndicat ou s'il participe à des activités syndicales; [25]
- commettre une faute reliée à une grève. [1 et 14.1]

QUELS ACTES DU SYNDICAT PEUT-ON CONSIDÉRER COMME DES PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL?

- Suspendre, expulser ou pénaliser un membre qui refuse de participer ou de continuer à participer à une grève interdite par la Loi; [19 a)]
- exiger qu'un employeur congédie un employé parce que celui-ci a été exclu ou suspendu de son syndicat pour une raison autre que le défaut de paiement de ses cotisations périodiques, de ses contributions ou de ses droits d'adhésion; [19 b)]
- exclure ou suspendre du syndicat un employé en appliquant de façon discriminatoire, à l'égard de cet employé, les règles relatives aux membres du syndicat; [19 c)]
- chercher par l'intimidation, la fraude, la coercition ou l'imposition d'une peine, notamment d'une peine pécuniaire, à forcer ou à amener une personne à devenir, à s'abstenir de devenir ou à cesser d'être membre ou dirigeant d'un syndicat. [19 d)]

La liste précédente n'est pas exhaustive. Vous trouverez la mention d'autres pratiques déloyales de travail ailleurs dans le guide.

QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYEUR OU LE SYNDICAT SI L'UNE DES PARTIES COMMET DES PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL?

La partie qui s'estime lésée peut déposer une plainte en vertu de la Partie I de la Loi et demander à la Commission de rendre une ordonnance interdisant à l'autre partie de poursuivre ses pratiques déloyales ou lui imposant d'indemniser l'employeur, le syndicat ou l'employé pour les dommages découlant des pratiques déloyales de travail. Il suffit de remplir la formule prévue à cet effet par la Commission ([cliquez ici pour obtenir les formules](#)).

DEVOIR SYNDICAL DE REPRÉSENTATION LOYALE

DE QUEL DEVOIR UN SYNDICAT DOIT-IL S'ACQUITTER LORSQU'IL REPRÉSENTE DES EMPLOYÉS EN VERTU D'UNE CONVENTION COLLECTIVE?

La *Loi sur les relations du travail* dicte au syndicat de représenter avec loyauté tous les employés compris dans l'unité de négociation, même ceux qui ne sont pas membres du syndicat, pour toute question relative à l'administration de la convention collective qui régit cette unité. Un syndicat commet une pratique déloyale de travail si, dans le cadre de l'administration d'une convention collective, il représente les employés d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, par exemple, en faisant preuve de négligence dans tout cas de congédiement. Cependant, si un employé se plaint de la façon dont son syndicat a traité son grief, il ne suffira pas, pour établir que le syndicat a manqué à son devoir, que l'employé démontre que le syndicat aurait pu, ou même aurait dû traiter le grief différemment. La Commission n'est pas chargée d'établir si le syndicat a eu raison ou tort; elle doit plutôt déterminer s'il a agi de mauvaise foi ou de manière discriminatoire ou arbitraire et, dans un cas de congédiement, s'il a omis de représenter de façon raisonnable les intérêts de l'employé. [20]

QUAND PEUT-ON DIRE QU'UN SYNDICAT AGIT DE MANIÈRE ARBITRAIRE, DISCRIMINATOIRE OU DE MAUVAISE FOI?

Un syndicat agit de manière **arbitraire** lorsqu'il prend une décision sans tenir compte de tous les facteurs pertinents, par exemple, s'il n'accorde aucune attention à un grief ou s'il traite une question avec indifférence. Cependant, il n'agit pas de manière arbitraire s'il décide de ne pas donner suite à une plainte ou à un grief après avoir étudié le dossier sérieusement et honnêtement.

Un syndicat agit de manière **discriminatoire** s'il établit des distinctions entre des employés ou des groupes d'employés fondées sur des considérations qui n'ont rien à voir avec les préoccupations légitimes de la négociation collective. Il ne peut faire des distinctions entre les membres d'une unité de négociation que s'il a des motifs valables de le faire.

Un syndicat agit de **mauvaise foi** s'il n'agit pas honnêtement et sans animosité envers les membres de l'unité de négociation, s'il fait preuve de malveillance ou d'hostilité, ou si son comportement est motivé par des considérations sans rapport avec la question visée.

LE SYNDICAT PEUT-IL REFUSER DE DONNER SUITE À UN GRIEF OU DE LE SOUMETTRE À L'ARBITRAGE?

Le syndicat peut prendre des décisions susceptibles de mécontenter certains employés de l'unité de négociation, pourvu que ses motifs soient légitimes et qu'il ait honnêtement étudié la question. Le devoir de représenter loyalement les employés n'impose pas nécessairement au syndicat de soumettre tous les griefs à l'arbitrage.

QUELS SONT LES FACTEURS DONT LE SYNDICAT DOIT TENIR COMPTE POUR ACCEPTER OU REFUSER DE DONNER SUITE À UN GRIEF OU DE LE SOUMETTRE À L'ARBITRAGE?

Il peut tenir compte de nombreux facteurs, y compris le bien-fondé du grief, ses chances d'obtenir gain de cause et les intérêts de l'unité de négociation dans son ensemble. Il est possible que des dirigeants syndicaux se trompent de bonne foi ou commettent des erreurs de jugement sans pour autant contrevenir à la *Loi sur les relations du travail*. Le degré d'attention requis dépend de la gravité des conséquences et de la nature de l'intérêt professionnel qui sont en jeu.

LA COMMISSION PEUT-ELLE JUGER DU BIEN-FONDÉ D'UN GRIEF SI LE SYNDICAT REFUSE DE LE SOUMETTRE À L'ARBITRAGE?

Non. Il n'est pas du ressort de la Commission d'établir le bien-fondé du grief, même s'il peut être pertinent dans l'appréciation du comportement du syndicat. Seuls l'arbitre ou le conseil d'arbitrage établi en conformité avec la convention collective sont compétents pour le faire. La Commission peut cependant soumettre un grief à l'arbitrage lorsqu'elle conclut que le syndicat a contrevenu à la Loi. Dans un tel cas, la Commission peut désigner l'employeur comme partie à une plainte relative au devoir syndical de représenter loyalement les employés.

POURQUOI L'EMPLOYEUR DEVIENT-IL PARTIE À LA PLAINTE?

La réparation demandée par l'employé qui allègue un manquement au devoir syndical de le représenter loyalement touche normalement l'employeur. Par conséquent, ce dernier devrait être partie à la plainte. Dans le cas où la Commission ordonne l'arbitrage après avoir conclu que le syndicat a manqué à son devoir statutaire, l'employé peut ainsi défendre pleinement le bien-fondé du grief devant un conseil d'arbitrage.

QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYÉ QUI ESTIME QUE LE SYNDICAT A MANQUÉ À SON DEVOIR?

L'employé n'a pas besoin d'être membre du syndicat pour déposer une plainte contre ce dernier en application de la Loi. Tout employé d'une unité de négociation peut déposer une plainte si le syndicat se comporte envers lui de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, ou, dans le cas d'un congédiement, de manière négligente. Tout employé qui estime que le syndicat a manqué à son devoir peut présenter une plainte à la Commission sur la formule prévue à cette fin ([cliquez ici pour obtenir les formules](#)).

QUE SE PASSE-T-IL UNE FOIS LA PLAINTE DÉPOSÉE?

Après le dépôt de la plainte, la Commission peut la renvoyer devant un de ses représentants, qui s'efforce d'aider les parties à la régler. Si ce dernier ne parvient pas à le faire, la Commission peut alors tenir une audience au sujet des allégations de l'employé. [30(3) et 31(1)] Dès qu'elle reçoit une formule de plainte dûment remplie, la Commission l'étudie et détermine s'il y a apparence de droit, à savoir si les actes reprochés dans la plainte et les preuves à l'appui pourraient constituer une contravention à l'article 20. Si la Commission estime qu'il n'y a pas apparence de droit, elle peut rejeter la plainte sans tenir d'audience. [R. 5(5)] De plus, la Commission peut rejeter une plainte ou une demande à tout moment si elle conclut qu'elle n'est pas fondée. [140(8)]

QUE PEUT FAIRE LA COMMISSION SI ELLE CONCLUT QUE LE SYNDICAT N'A PAS REPRÉSENTÉ LOYALEMENT L'EMPLOYÉ?

La Commission peut rendre diverses ordonnances, y compris ordonner à la partie de cesser l'activité qui constitue la pratique déloyale et de verser une indemnisation et des intérêts, ou soumettre le grief à l'arbitrage. [31(4)] Elle peut également ordonner au syndicat de signer et de distribuer des avis indiquant que la Commission a conclu qu'il avait contrevenu à la *Loi sur les relations du travail*, et qu'il s'engage dorénavant à s'y conformer.

ENTENTES SUR L'ACCÈS

LE REPRÉSENTANT D'UN SYNDICAT ACCRÉDITÉ PEUT-IL RENCONTRER LES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ À LEUR LIEU DE TRAVAIL?

Oui. Après son accréditation, le syndicat a le droit de négocier avec l'employeur une entente sur l'accès. La première réunion en vue de conclure cette entente devrait avoir lieu au plus tard quatorze jours après l'accréditation ou ultérieurement, d'un commun accord entre le syndicat et l'employeur. [22(2) et 22(3)]

LA COMMISSION PEUT-ELLE AIDER LES PARTIES À CONCLURE UNE ENTENTE SUR L'ACCÈS?

Oui. L'une ou l'autre des parties peut demander par écrit à la Commission de nommer un représentant pour s'entretenir avec elles en vue de conclure une entente sur l'accès. Les parties sont alors tenues de se réunir avec ce représentant pour conclure l'entente. [22(4)] Toute entente ainsi conclue doit être consignée par écrit, et une copie doit être remise à la Commission. [22(5)]

QUE SE PASSE-T-IL SI LE SYNDICAT ET L'EMPLOYEUR NE S'ENTENDENT PAS?

Dans ce cas, l'une ou l'autre des parties peut demander à la Commission de rendre une ordonnance d'accès qui autorise les représentants du syndicat à se rendre au lieu de travail de l'employeur pour rencontrer les employés de l'unité de négociation. [22(6)]

L'ACCÈS PEUT-IL ÊTRE AUTORISÉ EN VERTU DE LA CONVENTION COLLECTIVE, OU DOIT-IL FAIRE L'OBJET D'UNE ENTENTE DISTINCTE?

Les parties peuvent inclure des dispositions relatives à l'accès dans la convention collective. D'autre part, elles peuvent en faire l'objet d'une entente distincte si la convention collective ne contenait pas de telles dispositions au moment de l'entrée en vigueur de la Loi, ou si elle n'a pas encore été négociée. De plus, une entente distincte demeure en vigueur même après l'expiration de la convention collective. La Commission a le pouvoir de faire respecter les droits d'accès ainsi établis.

PARTIE II : ACCRÉDITATION ET DROITS DE NÉGOCIATION

COMMENT ADHÉRER À UN SYNDICAT OU EN FORMER UN

QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT?

Un syndicat est une association d'employés formée dans le but d'encadrer les relations des employés avec leur employeur. Il peut s'agir d'un syndicat local, provincial, national ou international, d'un conseil syndical accrédité ou d'un syndicat indépendant. Avant de pouvoir négocier au nom des employés et de conclure des conventions collectives exécutoires, une association d'employés doit prouver à la Commission du travail du Manitoba qu'elle constitue bien un « syndicat » au sens de la *Loi sur les relations du travail*. Elle doit prouver officiellement son statut. [1 et R. 7]

QUELLES SONT LES DÉMARCHES À LA DISPOSITION DES EMPLOYÉS QUI SOUHAITENT ADHÉRER À UN SYNDICAT?

De nombreux employés préfèrent adhérer à un syndicat existant, déjà doté de statuts et de règlements. La démarche habituelle consiste à entrer en contact avec un syndicat existant afin de déterminer s'il est en mesure de répondre aux besoins des employés. La plupart des syndicats se trouvent dans la rubrique **LABOUR ORGANIZATIONS** des pages jaunes de l'annuaire téléphonique.

QUE SE PASSE-T-IL SI DES EMPLOYÉS NE SOUHAITENT PAS ADHÉRER À UN SYNDICAT EXISTANT?

Il revient à la Commission du travail du Manitoba de déterminer si une organisation peut accéder au statut de syndicat. Les personnes qui ne souhaitent pas adhérer à un syndicat existant devraient communiquer avec la Commission du travail du Manitoba pour obtenir de plus amples renseignements.

UN SYNDICAT DOIT-IL PROUVER SON STATUT CHAQUE FOIS QU'IL PRÉSENTE UNE DEMANDE D'ACCRÉDITATION?

Non. Un syndicat doit établir son statut devant la Commission du travail du Manitoba lorsqu'il dépose sa première demande d'accréditation. Toutefois, le fait qu'une association d'employés ait obtenu le statut de syndicat dans une autre province ou auprès du Conseil canadien des relations du travail ne signifie pas nécessairement que ce statut lui sera reconnu d'office sous le régime de la *Loi sur les relations du travail* du Manitoba. La première fois qu'elle comparaît devant la Commission du travail du Manitoba, toute association doit prouver qu'elle constitue un syndicat au sens de la Loi. Avant ou au moment de comparaître pour la première fois devant la Commission, elle doit lui fournir les renseignements suivants :

- une déclaration qui atteste que le syndicat est une organisation internationale, nationale ou provinciale et qui indique le nom et l'adresse de l'organisation mère;
- dans le cas d'une section locale d'un tel syndicat, une copie des statuts de l'organisation mère, ainsi qu'une copie des statuts et des règlements de la section locale;
- dans le cas d'une autre forme d'association d'employés, une copie du procès-verbal de son assemblée de constitution, ainsi qu'une copie de ses statuts et de ses règlements;
- la liste des noms et adresses des principaux dirigeants et une description de leurs fonctions respectives, fournies sur la formule prévue à cet effet par la Commission. [R. 7]

L'EMPLOYEUR PEUT-IL AIDER LES EMPLOYÉS À FORMER UN SYNDICAT?

Non. La Loi interdit à la Commission d'accréditer toute organisation dont l'administration, la gestion ou les politiques subissent l'influence ou l'emprise de l'employeur. De plus, toute entente conclue entre une telle organisation et l'employeur est réputée ne pas constituer une convention collective au sens de la Loi. [43]

Y A-T-IL D'AUTRES POINTS IMPORTANTS DONT DOIVENT TENIR COMPTE LES EMPLOYÉS QUI DÉSIRENT ADHÉRER À UN SYNDICAT OU EN FORMER UN?

Oui. En ce qui concerne les conditions d'adhésion, d'expulsion ou de suspension des membres, ainsi que la négociation des conventions collectives, il est interdit aux syndicats de pratiquer toute forme de discrimination fondée sur la race, la nationalité, la religion, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, les déficiences physiques ou mentales, l'origine ethnique ou nationale, les opinions politiques ou la situation familiale. [*Code des droits de la personne* - 14(6) et 9(2)]

UNE ASSOCIATION PEUT-ELLE ÊTRE RECONNUE COMME UN SYNDICAT?

Oui. Si l'association satisfait aux conditions fixées par la Loi, elle peut être reconnue comme un syndicat, et ce, sans égard à l'appellation qu'elle se donne. Par exemple, l'Association des professeurs et professionnels du Collège universitaire de Saint-Boniface, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et la Winnipeg Police Association sont reconnues à titre de syndicats. Un syndicat peut être une organisation locale indépendante n'ayant aucune affiliation à un autre syndicat ou à une autre association. Il peut tout de même être reconnu comme syndicat en vertu de la Loi.

DEUX SYNDICATS PEUVENT-ILS FUSIONNER?

Oui.

QUE SE PASSE-T-IL DANS LE CAS D'UNE FUSION?

Après avoir reçu la demande de fusion, la Commission doit décider si le syndicat successeur a acquis ou non les droits, les privilèges et les obligations de son prédécesseur. Dans l'affirmative, le syndicat successeur devient l'agent négociateur, il est lié par toute convention collective en vigueur au moment de la déclaration de fusion, et il acquiert le droit de participer à toute instance introduite sous le régime de la Loi et notamment à toute instance se rattachant à la convention collective des employés qu'il représente.

UN SYNDICAT PEUT-IL PERDRE SON STATUT?

Oui. Il est possible que la Commission décide qu'une organisation autrefois reconnue comme un syndicat n'en constitue plus un. Une telle situation peut se présenter si des changements importants ont été apportés à la structure ou au rôle de l'organisation en question. Des changements apportés au fonctionnement interne d'un syndicat n'entraînent généralement pas à eux seuls la perte de sa qualité de syndicat, pourvu que les changements soient effectués conformément à ses statuts. [142(5); voir aussi 52 et 53]

PREUVE D'ADHÉSION SYNDICALE

QUELLE PREUVE D'ADHÉSION SYNDICALE LE SYNDICAT DOIT-IL PRÉSENTER À LA COMMISSION LORSQU'IL FAIT UNE DEMANDE D'ACCREDITATION?

Le syndicat doit prouver à la Commission qu'une personne était membre du syndicat ou lui avait présenté une demande d'adhésion avant la date de demande d'accréditation, qu'à cette date le syndicat n'avait ni retiré ni suspendu l'adhésion de la personne, et que celle-ci n'a pris aucune mesure pour mettre fin à son adhésion. Pour faire une demande d'adhésion, les employés doivent habituellement signer une carte qui indique qu'ils souhaitent être représentés par le syndicat. [45(2)]

La Commission exige que toute demande d'adhésion porte la signature de la personne qui fait la demande, afin qu'un agent de la Commission du travail puisse comparer cette signature avec un spécimen de la signature de l'employé fourni par l'employeur.

LE SYNDICAT DOIT-IL FOURNIR D'AUTRES RENSEIGNEMENTS À LA COMMISSION?

Oui. Il doit également déposer, avec sa demande d'accréditation, une liste cotée « L » indiquant, par ordre alphabétique, les noms, adresses et catégories de tous les employés qu'il veut représenter. [R. 8(2)] Les preuves d'adhésion doivent être dûment attestées par le secrétaire du syndicat requérant ou par une autre personne autorisée. [R. 8(3)]

LA COMMISSION PEUT-ELLE DIVULGUER À L'EMPLOYEUR UNE PREUVE D'ADHÉSION?

Non. La Loi interdit à quiconque de révéler à qui que ce soit si une personne est ou n'est pas membre d'un syndicat, sauf si la Commission l'y autorise. [45(6)]

ET SI LA PREUVE D'ADHÉSION SYNDICALE EST OBTENUE PAR INTIMIDATION, COERCITION OU FRAUDE?

Cette preuve est alors rejetée. Lorsqu'un employé dépose une opposition à la demande d'accréditation du fait que le syndicat a commis des actes d'intimidation, de fraude ou de coercition, la Commission peut rejeter la demande ou ordonner la tenue d'un scrutin pour déterminer si les employés de l'unité souhaitent être représentés par le syndicat. [47(2) et 45(4)]

LE NOM DES PERSONNES QUI S'OPPOSENT À L'ACCREDITATION EST-IL COMMUNIQUÉ AU SYNDICAT OU À L'EMPLOYEUR?

Lorsque la Commission reçoit une opposition à une demande d'accréditation présentée par un employé ou un groupe d'employés conformément à la Loi ou à ses règlements d'application, elle doit en remettre une copie intégrale, comprenant les signatures, au syndicat requérant, à l'employeur et à toute autre partie intéressée. [R. 9(2)]

QUE FAIRE EN CAS DE DIFFÉREND SUR LE STATUT D'EMPLOYÉ D'UNE PERSONNE?

La Commission règle habituellement cette question au cours des procédures d'accréditation. Toutefois, si une telle question survenait lors de négociations collectives ou pendant la période d'application d'une convention collective, les parties peuvent demander à la Commission de trancher. [142(5)]

LA COMMISSION PEUT-ELLE ACCRÉDITER UN SYNDICAT MÊME S'IL Y A UN DIFFÉREND SUR LE STATUT D'EMPLOYÉ D'UNE PERSONNE?

Oui, dans certains cas. Si la Commission est convaincue que le syndicat possède un appui suffisant aux fins de la négociation collective, que la personne dont le statut est contesté fasse ou non partie de l'unité, elle peut accréditer celui-ci provisoirement jusqu'à ce qu'elle ait réglé le différend. [39(4)]

OBTENTION DES DROITS DE NÉGOCIATION PAR LE SYNDICAT

COMMENT UN SYNDICAT OBTIENT-IL LE DROIT DE REPRÉSENTER LES EMPLOYÉS DANS LES NÉGOCIATIONS AVEC L'EMPLOYEUR?

Il existe deux méthodes. La première méthode, qui est la plus courante, est l'accréditation. Après avoir reçu une demande d'accréditation, la Commission du travail du Manitoba délivre une attestation déclarant que le syndicat est l'unique agent négociateur d'un groupe déterminé d'employés qu'elle considère habile à négocier collectivement, pourvu que toutes les exigences de la Loi soient satisfaites. [40] La seconde méthode est la reconnaissance syndicale volontaire. Dans un tel cas, l'employeur consent par écrit à reconnaître un syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif d'un groupe d'employés déterminé dans la convention. Le syndicat qui obtient ainsi le droit de représenter les employés aux fins de la négociation collective possède certains des droits et des obligations propres à un syndicat accrédité, mais il ne bénéficie pas totalement des droits et de la protection prévue par la Loi.

LE SYNDICAT EST-IL TENU DE FOURNIR À UN EMPLOYÉ DES RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES FRAIS D'ADHÉSION ET LES COTISATIONS HABITUELLES?

Oui. Le syndicat qui sollicite l'appui d'un employé aux fins de sa demande d'accréditation doit fournir à ce dernier, au moment de la sollicitation, des renseignements concernant les droits d'adhésion et les cotisations habituelles. Le syndicat doit fournir à la Commission une preuve du fait qu'il a fourni à l'employé les renseignements en question. [45(3.1) et 45(3.2)]

QUELS DROITS L'ACCRÉDITATION CONFÈRE-T-ELLE À UN SYNDICAT?

Le syndicat acquiert cinq droits fondamentaux. En premier lieu, il devient l'agent négociateur exclusif de tous les employés de l'unité de négociation, qu'ils soient membres ou non du syndicat. Cela veut donc dire que l'employeur ne peut pas s'entendre directement avec un employé de l'unité de négociation pour fixer son salaire et ses conditions de travail, mais qu'il doit négocier avec le syndicat accrédité à cette fin. [44]

Deuxièmement, les représentants du syndicat accrédité ont le droit, selon l'entente sur l'accès, de se rendre au lieu de travail de l'employeur en vue de rencontrer les employés de l'unité nouvellement accréditée. [22]

Le troisième droit accordé au syndicat lui permet d'exiger de l'employeur qu'il lui fournisse des renseignements sur les employés qui forment l'unité de négociation. L'employeur devra donc fournir au syndicat, sur demande, l'appellation de l'emploi ou la classe du poste de chaque employé, l'échelle de salaire de chacune des classes et les autres avantages sociaux auxquels les employés ont droit. Il doit également indiquer les coûts engagés pour assurer aux employés des diverses classes les avantages sociaux auxquels ils ont droit. Tout employeur qui refuse de fournir ces renseignements commet une pratique déloyale de travail. [66(1) et 27]

En quatrième lieu, le syndicat et l'employeur ont le droit d'exiger de l'autre partie qu'elle négocie de bonne foi en vue de conclure une convention collective. Les deux parties ont l'obligation juridique de s'efforcer, dans la mesure du possible, de conclure une convention collective. Les syndicats et les employeurs qui ne négocient pas de bonne foi se livrent à une pratique déloyale de travail et sont passibles des sanctions prévues par la Loi. [26 et 62]

En dernier lieu, le syndicat et l'employeur ont le droit de demander à la Commission d'établir le contenu de leur convention collective initiale s'ils ne parviennent pas à s'entendre. [87]

QUAND UN SYNDICAT PEUT-IL DÉPOSER UNE DEMANDE D'ACCREDITATION?

Lorsqu'aucune convention collective ne lie les employés d'une unité et qu'aucun agent négociateur n'a été accrédité à leur égard sous le régime de la présente loi, un syndicat peut demander à tout moment d'être accrédité à titre d'agent négociateur s'il estime bénéficier d'un appui suffisant de la part des employés. [34(2)]

Si un groupe d'employés visé par une convention collective désire changer de syndicat, le nouveau syndicat doit présenter sa demande d'accréditation auprès de la Commission pendant la période dite « d'ouverture ». Par exemple, si la durée de la convention collective est d'une année, la demande ne peut être déposée que pendant les septième, huitième et neuvième mois de la convention. Si la durée de la convention collective est de deux ans ou plus, la demande ne peut être déposée qu'au cours des trois mois qui précèdent immédiatement la date anniversaire, sauf pendant la dernière année avant son expiration. La demande doit alors être déposée pendant les septième, huitième et neuvième mois de cette dernière année. [35(2)]

Si aucune convention collective ne lie un groupe d'employés, mais que ceux-ci sont représentés par un agent négociateur accrédité sous le régime de la présente loi, ils ne peuvent pas demander qu'un autre syndicat soit accrédité avant que 12 mois se soient écoulés depuis l'accréditation de l'agent négociateur ou que 12 mois se soient écoulés depuis la fin des procédures judiciaires ayant résulté de l'accréditation de l'agent négociateur, selon la période qui se termine en dernier. [35(1)]

Il convient de noter que les exemples ci-dessus ne tiennent pas compte de toutes les restrictions qui pourraient s'appliquer à une demande d'accréditation. Pour obtenir plus d'informations sur une situation précise, veuillez vous adresser à la Commission.

DANS QUEL DÉLAI UN SYNDICAT PEUT-IL DÉPOSER UNE NOUVELLE DEMANDE D'ACCREDITATION SI SA PREMIÈRE DEMANDE EST REJETÉE?

Un délai de six mois doit normalement s'écouler avant le dépôt d'une nouvelle demande, mais la Commission peut, dans certains cas, abréger ce délai. Le délai obligatoire de six mois ne s'applique pas nécessairement si la Commission est convaincue que la première demande a été rejetée ou refusée pour une erreur de procédure. [R. 8(14) à 8(16)]

UN EMPLOYEUR PEUT-IL SUGGÉRER AUX EMPLOYÉS DE RETIRER LEUR ADHÉSION AU SYNDICAT?

Non.

UN EMPLOYEUR PEUT-IL SUGGÉRER AUX EMPLOYÉS DE DÉPOSER UNE DÉCLARATION INDIQUANT QUE LE SYNDICAT A EU RECOURS À L'INTIMIDATION, À LA COERCITION OU AUX MENACES POUR QU'ILS ADHÈRENT AU SYNDICAT?

Non.

QUELLES DÉMARCHES UN SYNDICAT PEUT-IL ENTREPRENDRE S'IL A LA PREUVE QU'UN GROUPE D'EMPLOYÉS QUI A SOUMIS À LA COMMISSION UNE DÉCLARATION D'OPPOSITION AU SYNDICAT NE L'A PAS FAIT DE SON PLEIN GRÉ?

Le syndicat doit en informer immédiatement la Commission par écrit et exposer en détail ses allégations et les faits qu'il a découverts. Puis, lors de l'audience, un représentant syndical aura l'occasion de contre-interroger les témoins signataires de la déclaration. Le syndicat pourra également produire sa propre preuve en faisant témoigner des personnes pour son compte sur la déclaration d'opposition des employés. Le syndicat peut aussi demander à la Commission d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'accréditation.

LA DEMANDE D'ACCREDITATION

COMMENT UN SYNDICAT DOIT-IL PROCÉDER POUR DÉPOSER UNE DEMANDE D'ACCREDITATION?

La méthode normale consiste à remplir la **Formule I – Demande d'accréditation**. Pour obtenir cette formule, il suffit d'en faire la demande à la Commission du travail du Manitoba. Il faut ensuite déposer la formule remplie à la Commission, en trois exemplaires. De plus, la demande doit être accompagnée de preuves d'adhésion qui attestent que le syndicat a l'appui d'un nombre suffisant d'employés de l'unité de négociation. [R. 8(1) à 11(2)]

COMMENT DÉPOSE-T-ON UNE DEMANDE AUPRÈS DE LA COMMISSION?

Quelle que soit la nature des documents, qu'il s'agisse de demandes, de plaintes, de lettres ou de preuves d'adhésion, on peut les déposer à la Commission soit en les livrant directement à ses bureaux, soit en les envoyant par courrier recommandé à son registraire.

QUE DOIT FAIRE LA COMMISSION LORSQU'UN SYNDICAT LUI SOUMET UNE DEMANDE D'ACCREDITATION?

La Commission tamponne immédiatement sur la demande d'accréditation la date à laquelle elle la reçoit, qui constitue la date officielle de dépôt de la demande. La Commission informe ensuite le syndicat et l'employeur de la date et de l'heure fixées pour la réunion d'organisation du vote de représentation et pour l'audience. En règle générale, la date de l'audience est provisoirement fixée au quatrième vendredi suivant la date de dépôt de la demande. La réunion d'organisation du vote de représentation a généralement lieu au cours des trois jours qui suivent le dépôt de la demande d'accréditation et sa signification à l'employeur. À n'importe quel moment pendant les procédures, la Commission peut annuler officiellement la réunion d'organisation ou le vote de représentation si elle est convaincue que le syndicat satisfait aux exigences minimales obligatoires prévues par la Loi au paragraphe 40(1)1. Dans les cas où le vote a eu lieu, la Commission peut annuler le dépouillement du scrutin.

QUELLE EST L'IMPORTANCE DE LA DATE OFFICIELLE DE DÉPÔT DE LA DEMANDE D'ACCREDITATION?

Après la date officielle de dépôt de la demande d'accréditation, même si la majorité des employés déclaraient qu'ils ont changé d'avis, il incombe à la Commission, en l'absence d'irrégularités commises pendant la campagne d'organisation, de confirmer que le syndicat possédait l'appui des employés à la date de la demande d'accréditation. [40(1)]

LA COMMISSION PEUT-ELLE ACCRÉDITER LE SYNDICAT D'OFFICE, SANS TENIR DE VOTE DE REPRÉSENTATION?

Oui. S'il n'y a pas d'allégations d'irrégularités, la Commission peut accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur des employés si elle est convaincue que tel était le désir d'au moins 65 % des employés de l'unité au moment du dépôt de la demande. [40(1)1]

CELA SIGNIFIE-T-IL QUE LES EMPLOYÉS NE PEUVENT PAS CHANGER D'IDÉE APRÈS AVOIR SIGNÉ UNE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT?

Non. Toute personne a le droit de mettre fin à son adhésion au syndicat, avant la date de la demande d'accréditation, en prenant les mesures raisonnables à cette fin. Ces personnes ne seront donc pas considérées comme des membres du syndicat aux fins de la demande d'accréditation. [45(2)]

LA COMMISSION PEUT-ELLE DISPENSER LES PARTIES D'UNE AUDIENCE?

Oui. La Commission peut, sans tenir d'audience, statuer sur une demande, une plainte, une requête ou un renvoi. [R. 5(5)] Dans un tel cas, la Commission adresse une lettre aux parties les avisant de l'annulation de l'audience du fait qu'il ne reste aucune question à résoudre. Si les parties estiment qu'une audience est encore nécessaire, elles doivent en aviser la Commission sans délai. Dans le cas d'une demande d'accréditation, s'il ne reste plus de questions à résoudre entre les parties, la Commission doit confirmer que le syndicat possède l'appui des employés et décider de l'accréditer ou de procéder à un vote de représentation. [40(1)]

LA COMMISSION TIENT-ELLE TOUJOURS UNE AUDIENCE VERBALE?

Non. La Commission peut décider de ne pas tenir d'audience verbale et de demander plutôt aux parties de présenter leurs preuves et leurs observations par écrit. [140(2)]

LES EMPLOYÉS FAISANT PARTIE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION PROJETÉE SONT-ILS INFORMÉS DE LA DEMANDE D'ACCREDITATION?

Oui. La Commission doit voir à ce que l'employeur affiche la **Formule III – Avis aux employés du dépôt d'une demande d'accréditation** et un **Avis aux employés**. L'affichage de ces avis permet à tous les employés de connaître les détails de la demande. Ils leur indiquent également comment s'y prendre s'ils souhaitent faire connaître leur point de vue à la Commission.

QUI PEUT ASSISTER AUX AUDIENCES SUR LES DEMANDES D'ACCREDITATION?

Les audiences sont publiques, sauf si la Commission décide que l'audience doit être tenue à huis clos. [140(3)]

UNE FOIS LA DEMANDE D'ACCREDITATION DÉPOSÉE AUPRÈS DE LA COMMISSION, DE QUELLE FAÇON L'EMPLOYEUR PEUT-IL PARTICIPER À L'AUDIENCE?

Le droit de l'employeur de participer à une audience relative à une demande d'accréditation se limite à la présentation de renseignements à la Commission pour l'aider, d'une part, à déterminer si l'unité de négociation est habile à négocier collectivement ou, d'autre part, à tenir le vote de représentation. Si la Commission demande à l'employeur de lui fournir ces renseignements, l'employeur doit les lui fournir. L'employeur ne peut toutefois pas donner son point de vue à la Commission à savoir si les employés désirent vraiment être représentés par un syndicat. [47(1)]

UNE FOIS LA DEMANDE D'ACCREDITATION DÉPOSÉE AUPRÈS DE LA COMMISSION, DE QUELLE FAÇON UN EMPLOYÉ PEUT-IL PARTICIPER À L'AUDIENCE?

Tout employé faisant partie de l'unité projetée peut déposer une opposition à la demande d'accréditation, s'il estime que le syndicat ne lui a pas fourni les renseignements pertinents au sujet des frais d'adhésion et des cotisations ordinaires, qu'il a commis des actes d'intimidation, de fraude ou de coercition ou qu'il a menacé d'imposer une peine pendant qu'il sollicitait l'adhésion des employés. [45(3.1), 45(4) et 47(2)] Les employés qui s'opposent à une demande d'accréditation doivent déposer auprès de la Commission une déclaration écrite indiquant les raisons pour lesquelles ils s'y opposent, et ce, dans les deux jours ouvrables suivant la date à laquelle l'avis informant les employés de la demande d'accréditation a été affiché dans les locaux de l'employeur. [R. 9(1)] Lorsque la Commission reçoit une telle opposition, elle est tenue d'en remettre une copie intégrale, comprenant les signatures, au syndicat requérant, à l'employeur et à toute autre partie intéressée. [R. 9(2)]

QU'ENTEND-ON PAR INTERVENANT?

Dès que la Commission reçoit une demande d'accréditation, elle avise tous les autres syndicats qui semblent déjà représenter les employés concernés. Si l'un de ces syndicats estime que l'organisation qui a déposé la demande cherche à représenter des employés pour lesquels il détient déjà les droits de négociation, il peut déposer un avis dit « d'intervention ». Il dépose alors la **Formule V – Avis d'intervention**, dans laquelle il expose les motifs pour lesquels il estime avoir un intérêt dans les procédures relatives à la demande d'accréditation. Le fait que le syndicat obtienne le statut d'intervenant lui donnera l'occasion de faire valoir ses intérêts au moment de l'audience. [R. 10(1)]

Si le syndicat intervenant prétend avoir le droit d'être reconnu à titre d'agent négociateur, il peut déposer, en même temps que son avis d'intervention, une contre-demande d'accréditation. [R. 10(2)]

QUE SE PASSE-T-IL AU COURS D'UNE AUDIENCE RELATIVE À UNE DEMANDE D'ACCRÉDITATION?

Diverses questions sont abordées au cours de l'audience. En particulier, la Commission doit déterminer si le groupe qui demande l'accréditation constitue une unité capable de négocier collectivement et si le nombre d'employés ayant adhéré au syndicat est suffisant. De plus, la Commission doit être convaincue que le demandeur constitue un syndicat au sens de la Loi.

COMMENT LA COMMISSION DÉTERMINE-T-ELLE SI LES EMPLOYÉS VEULENT VRAIMENT ÊTRE REPRÉSENTÉS PAR UN SYNDICAT?

Lorsque la Commission reçoit une demande d'accréditation et qu'elle est convaincue que les employés n'ont pas été la cible d'intimidation, de fraude, de coercition ou de menace et qu'on leur a permis d'exprimer librement leur désir de représentation par un syndicat, la Commission détermine l'appui en comptant le nombre de cartes d'adhésion qui accompagnent la demande d'accréditation déposée par le syndicat et en comparant le nombre en question aux renseignements fournis par l'employeur. [40(1)]

QUEL DOIT ÊTRE, PARMIS LES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, LE POURCENTAGE D'ADHÉSION AU SYNDICAT POUR QUE CE DERNIER SOIT ACCRÉDITÉ?

Le syndicat doit recevoir l'appui d'au moins 40 % des employés de l'unité de négociation proposée. [Voir plus loin le résumé de l'exception prévue à l'article 41]

La Commission accrédite le syndicat à titre d'agent négociateur si elle est convaincue que les employés n'ont pas été la cible d'intimidation, de fraude, de coercition ou de menace et qu'on leur a permis d'exprimer librement leur désir de représentation par un syndicat, et qu'au moment du dépôt de la demande, tel était le désir d'au moins 65 % des employés de l'unité.

La Commission procède à un scrutin parmi les employés de l'unité si elle est convaincue qu'au moins 40 % mais moins de 65 % de ces employés désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur au moment du dépôt de la demande. [40(1)]

La Commission doit tenir le vote de représentation dans un délai de sept jours suivant le dépôt de la demande. [48(3) et 48(5)]

Cependant, la Commission peut prolonger le délai applicable à la tenue du vote, si elle est convaincue que des circonstances exceptionnelles le justifient. [48(4)]

La Commission rejette la demande si elle est convaincue que moins de 40 % des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur au moment du dépôt de la demande. [40(1)]

Si elle n'a pas encore déterminé la composition de l'unité habile à négocier collectivement, la Commission doit, pour déterminer le groupe d'employés habiles à voter lors du scrutin, tenir compte des descriptions de l'unité de négociation fournies par le syndicat et l'employeur. [40(1.1)]

Toutefois, si un autre syndicat représente déjà les employés et ne consent pas ou fait objection à l'accréditation, la Commission ordonnera la tenue d'un scrutin, si le syndicat désirant être accrédité reçoit l'appui d'au moins 45 % des employés de l'unité. [40(2)]

En pareil cas, le vote vise à permettre aux employés de choisir le syndicat qui les représentera.

ET SI L'UNE DES PARTIES TENTE D'INFLUENCER LES RÉSULTATS DU VOTE?

Si la Commission tient un vote de représentation et que le jour du vote, au lieu de travail ou au bureau de vote, l'employeur ou le syndicat distribue des imprimés ou fait de la propagande dans le but d'influencer les résultats du scrutin, de telles actions peuvent être considérées comme une pratique déloyale de travail. [48.1(1)]

QUE SE PASSE-T-IL SI L'EMPLOYEUR A EU RECOURS À UNE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL DE SORTE QUE LES EMPLOYÉS N'OSENT PAS ADHÉRER À UN SYNDICAT OU VOTER EN SA FAVEUR?

Dans une telle situation, si elle est convaincue qu'il n'est vraisemblablement pas possible de vérifier le désir véritable des employés, la Commission pourra accréditer le syndicat, même si le pourcentage d'adhésion est inférieur à 40 %, pourvu qu'à son avis l'appui accordé au syndicat soit suffisant aux fins de la négociation collective. [41]

COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

QU'EST-CE QU'UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION?

L'unité de négociation est le groupe d'employés dont un syndicat est l'agent négociateur accrédité. La Commission peut décider de l'aptitude d'une unité à négocier collectivement. [1, 39 et 142(5)h]

EST-IL ESSENTIEL QUE LA COMMISSION DÉTERMINE LA COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION AVANT D'ACCREDITER UN SYNDICAT?

Non. Si la Commission est convaincue que tout différend concernant la composition de l'unité projetée ne peut porter atteinte au droit du syndicat à l'accréditation, elle peut accréditer provisoirement celui-ci à titre d'agent négociateur de l'unité jusqu'à ce qu'elle ait déterminé la composition de l'unité. Une accréditation provisoire permet aux parties de commencer immédiatement la négociation collective. Elles n'ont pas à attendre la décision finale de la Commission quant à la composition de l'unité. [39(4)]

COMMENT LA COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION EST-ELLE DÉTERMINÉE?

Le syndicat demande d'abord d'être accrédité à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés qu'il estime approprié. Puis, c'est la Commission qui décide si ce groupe d'employés est habile à négocier collectivement.

SUR QUELS CRITÈRES LA COMMISSION FONDE-T-ELLE SA DÉCISION?

La Commission tient compte de plusieurs facteurs, dont :

- l'opinion de l'employeur et du syndicat;
- les intérêts qu'ont en commun les employés, par exemple, la nature de leurs tâches, leurs conditions d'emploi et leurs compétences;
- la structure organisationnelle de l'employeur;
- la réticence à créer de trop nombreuses unités de négociation chez un même employeur.

QUELLES SONT LES LIMITES GÉOGRAPHIQUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION?

Lorsque l'employeur a un seul établissement dans une ville, la Commission décide habituellement que l'unité de négociation ne s'étend qu'à cette ville. Si l'employeur exploite son entreprise à divers endroits, la Commission crée souvent pour chacun d'eux une unité de négociation distincte, à moins qu'une seule unité soit préférable en raison de l'étroite complémentarité des exploitations et de l'importance des intérêts qu'ont en commun les employés.

QU'EN EST-IL DES ÉTUDIANTS ET DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL?

Tout employé qui travaille de façon périodique et régulière peut faire partie de l'unité, peu importe le nombre d'heures de travail par semaine. Toutefois, il existe deux exceptions à cette règle. Les employés temporaires qui remplacent des employés en vacances ou en congé pour d'autres raisons et les employés engagés juste avant le dépôt de la demande d'accréditation pour une période ne dépassant pas douze semaines ne peuvent pas être inclus dans l'unité. [R. 28]

UNE FOIS QUE LA COMMISSION A DÉTERMINÉ LA COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, COMMENT FAIT-ELLE POUR DÉCIDER DE L'ACCREDITATION DU SYNDICAT?

La Commission doit être convaincue que le syndicat bénéficie d'un appui suffisant de la part des employés de l'unité de négociation. Pour s'en assurer, elle évalue le pourcentage des employés

de l'unité qui ont adhéré au syndicat, le plus souvent en calculant les cartes de membres du syndicat dûment signées. [40(1)]

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR APRÈS LE DÉPÔT D'UNE DEMANDE D'ACCREDITATION?

Lorsqu'une demande d'accréditation a été déposée, un agent de la Commission envoie un avis à l'employeur, qui comprend la **Formule II : Avis à l'employeur du dépôt d'une demande d'accréditation**. L'employeur doit alors, dans les deux (2) jours suivant la réception de l'avis, déposer une liste nominale auprès de la Commission. Il s'agit d'une liste complète des noms, adresses et catégories de tous les employés compris dans l'unité de négociation projetée. [R. 8(9) et 8(10)] Lorsqu'il dépose sa liste nominale, l'employeur peut proposer des changements à l'unité de négociation en demandant que certains employés soient inclus ou en soient exclus, selon le cas. [R. 8(11) et 8(12)] Il dépose aussi la liste des catégories d'employés, qui précise le nombre d'employés que compte chacune d'elles. [R. 8(9)] Le syndicat peut examiner cette liste, mais pas la liste nominale. [R. 8(10)] Si le syndicat et l'employeur s'entendent sur la composition de l'unité de négociation, la Commission l'accepte généralement telle quelle; sinon, la décision finale appartient à la Commission. [39(1)]

VOTE DE REPRÉSENTATION

QU'ENTEND-ON PAR VOTE DE REPRÉSENTATION?

Il s'agit d'un scrutin tenu par la Commission parmi les employés d'une unité de négociation pour déterminer s'ils souhaitent être représentés par un syndicat. La Commission ordonne la tenue d'un tel scrutin lorsqu'elle est convaincue qu'à la date du dépôt de la demande d'accréditation, les employés n'ont pas été la cible d'intimidation, de fraude, de coercition ou de menace qu'on leur a permis d'exprimer librement leur désir de représentation par un syndicat et qu'au moins 40 % mais moins de 65 % des employés de l'unité proposée souhaitaient que le syndicat les représente.

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LA COMMISSION ORDONNE LA TENUE D'UN VOTE DE REPRÉSENTATION?

Lorsque la Commission ordonne la tenue d'un tel vote, elle nomme son registraire ou un de ses cadres au poste de directeur de scrutin. Au plus tard trois jours ouvrables après cette décision, il y a normalement réunion de l'employeur et du syndicat ou de leurs représentants respectifs pour établir la date du vote, l'endroit où il se tiendra, de même que la liste des votants. [26(1)]

COMMENT LE VOTE SE DÉROULE-T-IL?

Le directeur du scrutin est responsable de la tenue du vote. Il permet à chacune des parties de choisir un scrutateur pour chaque bureau de scrutin. [R. 26(9)] Ces scrutateurs s'assurent que chaque votant a bien le droit de voter. Dès que le scrutin a pris fin, les parties ou leurs délégués doivent certifier par écrit au directeur du scrutin qu'ils sont convaincus que le scrutin s'est déroulé régulièrement, et ce, avant que l'urne ne soit ouverte en vue du dépouillement des bulletins de vote ou scellée s'il y a litige, selon le cas. Normalement, le directeur du scrutin dépouille ensuite le scrutin en présence de délégués du syndicat et de l'employeur. Si une des parties refuse d'attester que le scrutin s'est déroulé régulièrement, elle doit immédiatement consigner par écrit les motifs de son insatisfaction et transmettre cette déclaration au directeur du scrutin, lequel doit alors sceller l'urne sans dépouiller les bulletins de vote et la conserver dans un endroit sûr en attendant la décision de la Commission sur la question. Dans ce cas, le dépouillement n'a lieu qu'une fois le litige réglé. [48(2), R. 26(3) et 26(4)]

QUEL CHOIX LE BULLETIN DE VOTE OFFRE-T-IL AUX EMPLOYÉS?

Si l'unité de négociation est déjà représentée par un syndicat, les employés ont le choix entre celui-ci et le syndicat requérant. Sinon, ils ont le choix entre le syndicat requérant et la non-syndicalisation.

QU'ARRIVE-T-IL AUX BULLETINS DE VOTE DÉTÉRIORÉS?

Lorsqu'une des parties conteste la validité d'un bulletin de vote, c'est le directeur du scrutin qui tranche. Si les parties acceptent sa décision, le bulletin est compté ou rejeté, selon le cas. Sinon, le directeur du scrutin place le bulletin contesté dans une enveloppe, la scelle, la dépose dans l'urne avec tous les autres bulletins de vote, scelle l'urne, exige des parties une déclaration relativement à leurs prétentions à cet égard et renvoie l'affaire à la Commission pour décision finale. [26(5)]

QUE PEUT FAIRE LE SYNDICAT S'IL CROIT QU'UNE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL DE L'EMPLOYEUR FAUSSERA LE RÉSULTAT DU VOTE?

Il peut demander à la Commission qu'elle l'accrédite sans tenir de vote ou, dans certains cas, malgré le résultat négatif du vote. La Commission peut le faire si elle est convaincue que l'employeur a contrevenu à la Loi, que le syndicat bénéficie d'un appui suffisant des employés aux fins de la négociation collective et qu'un scrutin ne révélerait vraisemblablement pas le désir véritable des employés. [41]

Un tel cas peut se présenter lorsque l'employeur a menacé des employés de leur retirer certains avantages ou de les congédier si le syndicat remportait le scrutin, ou leur a promis certains avantages ou une augmentation de salaire dans le cas contraire. Il peut même suffire que l'employeur ait fait des déclarations antisyndicales illégales. La Commission veut surtout s'assurer que le droit des employés en matière de syndicalisation n'est aucunement entravé par le comportement de l'employeur.

RÉVOCATION DES DROITS DE NÉGOCIATION

UNE FOIS LE SYNDICAT ACCRÉDITÉ, LES EMPLOYÉS PEUVENT-ILS CHANGER DE SYNDICAT OU DÉCIDER DE NE PLUS ÊTRE SYNDIQUÉS?

Oui. Les employés peuvent choisir un autre syndicat pour les représenter ou décider de ne plus être représentés par un syndicat. Dans les deux cas, les droits de négociation du syndicat accrédité sont alors révoqués.

COMMENT LES EMPLOYÉS PROCÈDENT-ILS POUR CHANGER DE SYNDICAT?

Le nouveau syndicat doit présenter une demande d'accréditation à la Commission. Si l'agent négociateur actuel ne consent pas ou fait objection à l'accréditation de l'autre syndicat et si la Commission est convaincue qu'au moins 45 % des employés de l'unité désirent que le nouveau syndicat les représente, la Commission procède à un vote parmi les employés. Si la majorité des employés votent pour le nouveau syndicat, celui-ci est accrédité, et les droits de négociation du premier syndicat sont automatiquement révoqués. [40(2), 40(3) et 44]

À QUEL MOMENT LES EMPLOYÉS PEUVENT-ILS CHANGER DE SYNDICAT?

Si un groupe d'employés visé par une convention collective désire changer de syndicat, tout nouveau syndicat doit présenter une demande d'accréditation auprès de la Commission pendant la période dite « d'ouverture ».

Par exemple, si la durée de la convention collective est d'une année, la demande ne peut être déposée que pendant les septième, huitième et neuvième mois de la convention.

Lorsque la durée de la convention collective est de deux ans, une telle demande ne peut être faite que pendant les trois mois qui précèdent la date anniversaire de la signature de la convention, ou au cours des dix-neuvième, vingtième ou vingt-et-unième mois de la convention.

Ce sont là deux exemples, et il convient de noter que d'autres restrictions peuvent s'appliquer à une demande. Adressez-vous à la Commission pour obtenir des renseignements sur une situation en particulier.

Si la convention est un premier contrat établi par la Commission, aucun autre syndicat ne peut demander d'être accrédité pendant ce premier contrat. [35(4)]

Au cours d'une grève ou d'un lock-out, aucun autre syndicat ne peut demander d'être accrédité dans les six mois suivant le début de la grève ou du lock-out. Par la suite, une demande d'accréditation ne peut être faite par le nouveau syndicat qu'avec le consentement de la Commission. [35(5)]

LES EMPLOYÉS PEUVENT-ILS DEMANDER QUE LES DROITS DE NÉGOCIATION DE LEUR SYNDICAT SOIENT RÉVOQUÉS SANS QU'UN NOUVEAU SYNDICAT SOIT ACCRÉDITÉ?

Oui. Ils peuvent demander de mettre fin aux droits de négociation de leur syndicat en remplissant la [Formule IX – Demande en vue de mettre fin aux droits de négociation](#). On parle alors de révocation de l'accréditation syndicale.

À QUEL MOMENT PEUT-ON FAIRE UNE DEMANDE DE RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION?

Généralement, les employés peuvent présenter une demande de révocation de l'accréditation dès qu'un nouveau syndicat est en mesure de présenter une demande d'accréditation. De plus, la Commission peut révoquer l'accréditation d'un syndicat lorsque, après une période de douze mois à partir de la date d'accréditation, elle est convaincue que ce syndicat a omis d'exercer ses droits de

négociation. Elle peut aussi le faire s'il est établi, preuves à l'appui, que l'accréditation a été obtenue par fraude du syndicat. [49(1), 49(2), 53(1) et 52]

COMMENT LES EMPLOYÉS DOIVENT-ILS FAIRE POUR DEMANDER LA RÉVOCATION DES DROITS DE NÉGOCIATION DE LEUR SYNDICAT?

Il faut déposer la [Formule VIII – Demande de révocation de l'accréditation](#) pour demander la révocation de l'accréditation et la [Formule IX – Demande en vue de mettre fin aux droits de négociation](#) pour révoquer les droits de négociation du syndicat. La demande doit comprendre une pétition signée par au moins 50 % des employés de l'unité de négociation indiquant qu'ils ne veulent plus être représentés par ce syndicat. À la réception d'une telle demande, la Commission en avise le syndicat et l'employeur concernés, et demande à ce dernier de lui fournir une liste des employés compris dans l'unité de négociation. Si plus de 50 % d'entre eux appuient la demande de révocation, et que la Commission est convaincue que l'employeur n'en est pas l'instigateur, la Commission tient un scrutin, à moins que le syndicat ne s'oppose pas à la demande de révocation. Si plus de 50 % des employés qui votent choisissent de ne plus être représentés par le syndicat, la Commission révoque les droits de négociation de celui-ci.

Toutefois, même si la Commission est convaincue que plus de 50 % des employés appuient la demande de révocation, elle peut la rejeter sans tenir de scrutin si elle est convaincue que l'employeur a omis de négocier de bonne foi, entravant ainsi les négociations collectives. [49(1), 50(2), 50(3), 50(4), 51, et R. 12 et 13]

QUE SE PASSE-T-IL SI LE SYNDICAT DÉCIDE QU'IL NE VEUT PLUS REPRÉSENTER LES EMPLOYÉS D'UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION?

Lorsqu'une demande de révocation des droits de négociation du syndicat ou une demande d'accréditation d'un nouveau syndicat a été déposée auprès de la Commission et que le syndicat consent à cette révocation ou à cette nouvelle accréditation, la Commission peut l'accorder sans tenir de scrutin. [40(2) et 50(3)]

L'EMPLOYEUR PEUT-IL DEMANDER À LA COMMISSION DE RÉVOQUER LES DROITS DE NÉGOCIATION D'UN SYNDICAT?

En général, seuls les employés peuvent présenter une telle demande, et ce, sans aucune intervention de l'employeur. Cependant, l'employeur peut demander à la Commission de faire enquête afin de déterminer si un syndicat a omis d'exercer ou a abandonné ses droits de négociation. Après l'enquête, la Commission peut, pour ces motifs, révoquer l'accréditation du syndicat. [53(1) et 53(2)]

EXISTE-T-IL D'AUTRES CIRCONSTANCES QUI JUSTIFIENT UNE RÉVOCATION D'ACCREDITATION PAR LA COMMISSION?

Oui. S'il est établi, preuves à l'appui, que le syndicat a obtenu son accréditation de façon frauduleuse, la Commission peut la révoquer, invalidant ainsi toute convention collective négociée par le syndicat après son accréditation. Elle peut aussi mettre fin aux droits de négociation d'un syndicat si elle est d'avis que l'administration, la gestion ou les politiques de celui-ci sont influencées ou dominées par l'employeur. [52 et 43]

QUELS SONT LES EFFETS DE LA RÉVOCATION DE L'ACCREDITATION OU DES DROITS DE NÉGOCIATION?

Lorsque la Commission révoque l'accréditation du syndicat ou met fin à ses droits de négociation, l'employeur n'a pas à négocier avec ce syndicat, et toute convention collective conclue entre les parties prend fin. [54]

PARTIE III : LES DROITS DU SUCESSEUR

VENTE DE L'ENTREPRISE DE L'EMPLOYEUR

QU'ARRIVE-T-IL AUX DROITS DE NÉGOCIATION D'UN SYNDICAT LORSQUE L'EMPLOYEUR VEND SON ENTREPRISE?

Lorsque l'employeur vend, loue, transmet ou cède de toute autre manière son entreprise, en totalité ou en partie, ou lorsqu'il y a fusion d'entreprises, le nouvel employeur succède à l'ancien. Le syndicat conserve ses droits de négociation, et le nouvel employeur assume toutes les obligations de l'ancien employeur envers le syndicat. La convention collective reste en vigueur, le cas échéant. Le nouvel employeur devient partie à toute procédure en instance prévue par la *Loi sur les relations du travail*, telle une demande d'accréditation, ou prévue par la convention collective, telle une procédure d'arbitrage.

Lorsqu'un syndicat allègue que la vente d'une entreprise a eu lieu, l'employeur doit présenter la preuve de tous les faits pertinents dont il a connaissance et qui sont pertinents à l'allégation. L'employeur a le fardeau de la preuve, étant donné qu'il est le plus susceptible de détenir des renseignements sur la transaction. [56, 57 et 58]

ET SI LE NOUVEL EMPLOYEUR POSSÈDE DÉJÀ UNE ENTREPRISE DONT LES EMPLOYÉS SONT SYNDIQUÉS?

Un changement de propriétaire peut créer des difficultés par rapport aux droits de négociation. Par exemple, si l'acquéreur a déjà des employés syndiqués à son service, la Commission peut, sur demande, modifier la composition de l'unité de négociation et déterminer lequel des deux syndicats représentera les employés. La Commission peut aussi donner des directives visant à éliminer toute incohérence entre les deux conventions collectives qui résulte de la réunion des deux groupes d'employés. [56(2)]

QU'ARRIVE-T-IL LORSQU'À LA SUITE DE SA VENTE, UNE ENTREPRISE DONT LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EST RÉGIE PAR LES LOIS FÉDÉRALES DEVIENT ASSUJETTIE AUX LOIS PROVINCIALES?

Sauf ordonnance contraire de la Commission, une entreprise qui passe de la compétence fédérale à la compétence provinciale en raison de sa vente devient assujettie aux lois du Manitoba sur la négociation collective applicables aux droits du successeur. Si la Commission décide que les droits du successeur s'appliquent, toute convention collective en vigueur continuera de s'appliquer au nouvel employeur et aux employés visés. [58.1]

QU'ARRIVE-T-IL SI L'EMPLOYEUR EXPLOITE DES ENTREPRISES ASSOCIÉES SOUS PLUSIEURS RAISONS SOCIALES OU PAR L'ENTREMISE DE PLUSIEURS COMPAGNIES?

La Commission peut, sur demande du syndicat, déclarer que la compagnie, la société, le particulier, le groupement, l'association ou toute combinaison d'entre eux constitue un seul employeur, pourvu que la direction ou le contrôle des activités ou des entreprises soient exercés en commun. Cette disposition est de première importance lorsque les dirigeants d'une compagnie dont les employés ne sont pas syndiqués utilisent celle-ci pour saper les droits de négociation du syndicat qui représente les employés d'une compagnie associée. Si une telle question est soulevée dans le cadre d'une demande d'accréditation, la Commission peut accréditer le syndicat comme agent négociateur des employés de toutes les compagnies, sociétés, particuliers, groupements, associations ou de toute combinaison d'entre eux, pourvu que le syndicat ait l'appui de la majorité de ces employés. Lorsqu'une telle demande est déposée, les entreprises concernées doivent présenter la preuve de tous les faits pertinents dont elles ont connaissance. [59]

PARTIE IV : NÉGOCIATION COLLECTIVE ET CONVENTIONS COLLECTIVES

LES PARTICIPANTS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

EN QUOI CONSISTE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE?

On entend par négociation collective une série de discussions qui ont pour but de conclure, de renouveler ou de modifier une convention collective. Les syndicats négocient avec les employeurs et concluent avec eux des ententes sur les salaires et les conditions de travail pour les employés qu'ils représentent. Les syndicats interviennent également en faveur des employés afin de protéger les droits dont ils disposent en vertu des conventions collectives. La ***Loi sur les relations du travail*** reconnaît aux employés le droit d'adhérer à un syndicat et aux employeurs le droit de se joindre à une association patronale et de participer à leurs activités légitimes. Le préambule de la Loi reconnaît expressément que l'intérêt public de la province du Manitoba commande de favoriser des rapports harmonieux entre les employeurs et leurs employés en encourageant le recours à la négociation collective.

LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL S'APPLIQUE-T-ELLE À TOUS?

Non. Certains groupes d'employés sont protégés par des lois particulières et d'autres ne sont pas du tout visés par la Loi. Il importe donc en premier lieu de déterminer si la Loi s'applique à vous. Il faut également vérifier si votre groupe d'employés est visé par d'autres lois.

NÉGOCIATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

COMMENT ENTAME-T-ON LA NÉGOCIATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE?

Dès qu'il est accrédité, un syndicat avise généralement l'employeur par écrit de son intention de négocier. S'il existe déjà une convention collective entre l'employeur et le syndicat, le syndicat peut donner un tel avis dans la période comprise entre le quatre-vingt-dixième jour et le trentième jour précédant la date d'échéance de la convention. L'avis peut également être donné par l'employeur. Dans un cas ou dans l'autre, le syndicat et l'employeur doivent se rencontrer dans un délai de dix jours ou dans un délai plus long convenu entre eux, pour commencer à négocier de bonne foi et s'efforcer, dans la mesure du possible, de conclure une convention collective. [60, 61(1) et 62]

L'EMPLOYEUR DOIT-IL FOURNIR CERTAINS RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT?

Le syndicat peut demander à l'employeur de lui fournir certains renseignements, y compris l'appellation d'emploi ou la catégorie de chacun des employés, l'échelle de salaire et le coût des avantages sociaux auxquels ils ont droit. Pour fournir ces renseignements, l'employeur dispose de vingt et un jours à compter de la demande, à moins qu'il demande entre-temps à la Commission de proroger ce délai. Tout employeur qui refuse de fournir ces renseignements commet une pratique déloyale de travail. [66(1), 66(3) et 27]

SI L'UNE DES PARTIES REFUSE DE NÉGOCIER OU SEMBLE DE MAUVAISE FOI, QUE PEUT FAIRE L'AUTRE PARTIE?

Omettre de négocier de bonne foi constitue une pratique déloyale de travail, et l'autre partie peut demander réparation à la Commission. Lorsque celle-ci conclut qu'une partie (l'employeur ou le syndicat) contrevient à son devoir de négocier de bonne foi, elle peut lui ordonner de le faire, et de payer à l'autre partie des dommages-intérêts ou rendre toute autre ordonnance de nature corrective. [26 et 31(4)]

QU'ARRIVE-T-IL SI, AU COURS DES NÉGOCIATIONS, L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT NE S'ENTENDENT PAS SUR LES CONDITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE?

Au cours des négociations, l'employeur ou le syndicat peut demander au ministre du Travail et de l'Immigration, par écrit, de désigner un conciliateur. La demande écrite doit exposer les difficultés qui se sont présentées au cours de la négociation collective. Le ministre peut également nommer un conciliateur, même si les parties n'en font pas la demande, s'il est d'avis qu'il est opportun de procéder ainsi. [67(1)] Le conciliateur désigné discutera ensuite avec les parties et s'efforcera de les amener à s'entendre. [67(2)]

LES PARTIES SONT-ELLES TENUES DE RENCONTRER LE CONCILIATEUR?

Chaque partie est tenue de participer aux rencontres convoquées par le conciliateur et de lui faire connaître les conditions qu'elle accepterait si elles étaient incluses dans une convention collective. [67(3)] L'omission de la part de toute partie de collaborer avec le conciliateur pourrait être interprétée comme une pratique déloyale de travail. [28]

QUELLE EST LA SUITE D'UNE RENCONTRE AVEC LE CONCILIATEUR?

Le conciliateur présente un rapport au ministre dans les 30 jours ou dans une période plus longue dont peuvent convenir les parties ou que le ministre peut, à l'occasion, allouer. Le rapport contient toutes les questions sur lesquelles les parties ne peuvent s'entendre et, s'il y a lieu, les recommandations du conciliateur quant à d'autres procédures qui pourraient faciliter un règlement. [68(1)]

ET SI LES PARTIES NE S'ENTENDENT PAS MALGRÉ UNE TENTATIVE DE CONCILIATION OU DE MÉDIATION?

Lorsqu'un conciliateur nommé relativement à une première convention collective s'est entretenu avec les parties et qu'il est convaincu qu'elles ont fait des efforts raisonnables pour conclure une convention collective, mais qu'il estime peu probable qu'elles y arrivent, il peut, après le quatre-vingt-dixième jour et avant le cent vingtième depuis sa nomination, aviser par écrit la Commission et les parties que celles-ci, après avoir fait des efforts raisonnables, ne sont pas arrivées à conclure une première convention collective. [68(3.1)]

Dès que le conciliateur a avisé la Commission du fait que les parties n'ont pas réussi à conclure une première convention collective ou si plus de 120 jours se sont écoulés depuis la nomination du conciliateur, l'employeur ou le syndicat peut demander par écrit à la Commission de déterminer le contenu de la première convention collective entre les parties. [87(1)]

Dans tout autre cas, le ministre peut nommer une commission de conciliation, s'il le juge à propos ou si le conciliateur ne parvient pas à amener les parties à s'entendre. Toutefois, la nomination d'une telle commission est peu fréquente. [97(1)]

De plus, le ministre peut nommer un médiateur en vue d'amener les parties à s'entendre, si celles-ci le demandent conjointement par écrit au ministre ou si celui-ci l'estime indiqué. [95] Pour des renseignements complémentaires sur la nomination d'une commission de conciliation ou d'un médiateur, voir la partie VI du présent guide.

Y A-T-IL DES FRAIS À PAYER POUR LES SERVICES DE CONCILIATION?

Les services du conciliateur sont offerts gratuitement.

VOTE DE RATIFICATION

LES EMPLOYÉS DOIVENT-ILS APPROUVER LA CONVENTION NÉGOCIÉE PAR LEUR EMPLOYEUR ET LEUR SYNDICAT?

Oui. Lorsqu'à la suite d'une négociation collective, l'employeur et le syndicat concluent une entente relative au renouvellement ou à la révision de la convention collective ou aux dispositions d'une première ou d'une nouvelle convention collective, le syndicat doit tenir, dans les 30 jours suivant l'entente entre les parties, un vote au scrutin secret parmi les employés de l'unité afin de déterminer s'ils acceptent ou rejettent le projet de convention collective. [69(1)] Le syndicat doit donner aux employés de l'unité qui peuvent voter un préavis raisonnable du vote et une occasion raisonnable d'y prendre part. [69(2)]

LES EMPLOYÉS ONT-ILS LA POSSIBILITÉ DE DÉPOSER UNE PLAINTÉ SUR UN VOTE DE RATIFICATION?

Oui. Tout employé pouvant voter en vertu du paragraphe 69(1) peut déposer une plainte auprès de la Commission s'il estime qu'une des exigences de l'article 69 n'a pas été respectée. [70(1)] Si elle constate que la plainte est fondée, la Commission peut rendre l'ordonnance qu'elle juge indiquée afin d'assurer l'observation de l'article 69, notamment une ordonnance enjoignant la tenue d'un vote ou d'un nouveau vote. [70(2)] Si aucune plainte n'est déposée auprès de la Commission dans les 15 jours suivant un vote, ce vote est par conséquent réputé avoir eu lieu en conformité avec les exigences de l'article 69. [70(4)]

QU'ARRIVE-T-IL SI LA MAJORITÉ DES EMPLOYÉS QUI PRENNENT PART AU VOTE REJETTE LA CONVENTION?

Lorsque les employés rejettent un projet de convention collective, cette convention collective ne lie pas ceux qui y sont parties ni aucun employé de l'unité. [71]

ET SI LA MAJORITÉ DES EMPLOYÉS QUI PRENNENT PART AU VOTE ACCEPTE LA CONVENTION?

Lorsqu'un projet de convention collective est accepté, cette convention devient une convention collective qui lie, d'une part, le syndicat et chacun des employés de l'unité visée par elle et, d'autre part, l'employeur qui l'a conclue. [72(1)] Les parties à la convention collective doivent ensuite consigner ses clauses par écrit, la signer et la déposer auprès de la Commission. [72(2)]

VOTE SUR LA DERNIÈRE OFFRE

QU'ENTEND-ON PAR VOTE SUR LA DERNIÈRE OFFRE?

Avant ou après le début d'une grève ou d'un lock-out, si le ministre est d'avis qu'il est dans l'intérêt public que les employés de l'unité de négociation visée aient l'occasion d'accepter ou de rejeter la dernière offre de l'employeur, il peut exiger qu'un scrutin soit tenu immédiatement. [72.1(2)]

QUI S'OCCUPE DE LA TENUE DU VOTE?

C'est la Commission qui doit procéder au vote tel que l'ordonne le ministre et en déterminer les résultats. [72.1(3) et 72.1(4)]

QUE SE PASSE-T-IL SI LA MAJORITÉ DES EMPLOYÉS ACCEPTE LA DERNIÈRE OFFRE?

Si la majorité des employés qui participent au scrutin accepte la dernière offre de l'employeur, le projet de convention devient exécutoire pour le syndicat et chacun des employés de l'unité visée par la convention, ainsi que pour l'employeur qui l'a conclue. [72.1(5) et 72]

PREMIÈRES CONVENTIONS COLLECTIVES

QU'ARRIVE-T-IL LORSQU'UN SYNDICAT EST ACCRÉDITÉ, MAIS QUE LES PARTIES N'ARRIVENT PAS À CONCLURE UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE?

Dans un tel cas, l'employeur ou le syndicat peut demander à la Commission de déterminer les dispositions d'une première convention collective entre les parties. La partie qui fait cette demande doit remplir la [Formule XII – Demande de détermination du contenu de la première convention collective](#). La Commission avise ensuite l'autre partie de la demande qu'elle a reçue. Ces dispositions sont couramment désignées sous le nom de dispositions de « premier contrat ».

QUE DOIVENT FAIRE LES PARTIES AVANT DE PRÉSENTER UNE TELLE DEMANDE?

Les parties ne peuvent demander à la Commission d'établir un premier contrat avant que soit donné l'avis de commencer la négociation, qu'un conciliateur nommé en vertu du paragraphe 67(1) ait avisé la Commission et les parties en application du paragraphe 68(3.1) ou que 120 jours se soient écoulés depuis la nomination de ce conciliateur, et avant l'expiration de la période de 90 jours suivant la date d'accréditation de l'agent négociateur et de toute prolongation ordonnée en vertu du paragraphe 10(3). [68(3.1) et 87(1)]

COMMENT LA COMMISSION DÉTERMINE-T-ELLE LE CONTENU DE LA PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE?

Si les parties ne concluent pas leur première convention collective dans les soixante jours qui suivent la demande, la Commission doit déterminer le contenu de cette première convention. La Commission accepte les clauses sur lesquelles les parties se sont entendues par écrit et peut aussi prendre en considération les conditions de conventions collectives d'employés qui exercent des fonctions semblables. Le but de la Commission est d'établir une convention juste et raisonnable dans les circonstances. [87(3) et 87(6)]

ET SI LA DEMANDE EST FAITE PENDANT UNE GRÈVE OU UN LOCK-OUT?

Il faut mettre fin immédiatement à la grève ou au lock-out. Les employés doivent retourner au travail dès que possible, conformément à l'entente de réintégration conclue entre l'employeur et le syndicat, ou en fonction de leur ancienneté. [87(5)]

QUELLE EST LA DURÉE D'UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE ÉTABLIE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL?

Une première convention collective établie par la Commission lie les parties pour une période d'un an, au cours de laquelle les parties peuvent cependant la modifier par une entente écrite. Au cours de cette période d'un an, la Commission n'acceptera aucune demande d'accréditation ou de révocation d'accréditation relativement à l'unité de négociation visée. [87(7) et 35(4)]

LES TERMES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

QUE DOIT CONTENIR UNE CONVENTION COLLECTIVE?

Selon la *Loi sur les relations du travail*, toute convention collective doit contenir les quatre clauses suivantes : précompte obligatoire [76(1) et 76(2)], règlement définitif des conflits sans arrêt de travail [78(1)], aucune mesure disciplinaire ni congédiement sans juste cause [79], et comportement équitable de l'employeur [80]. Une cinquième clause doit aussi être insérée, à la demande de l'une ou l'autre des parties, selon laquelle celles-ci doivent avoir des consultations suivies pendant la durée de la convention collective. [81]

QU'ARRIVE-T-IL SI LES PARTIES NÉGLIGENT D'INCLURE L'UNE DE CES CLAUSES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE?

Les cinq articles de la Loi énumérés ci-dessus stipulent expressément que même si les parties omettent d'inscrire la clause visée dans leur convention collective, celle-ci est réputée la contenir. Qu'elles y soient inscrites ou réputées inscrites, toutes ces clauses sont exécutoires et peuvent donner lieu à la procédure d'arbitrage des griefs.

QUELLE EST LA DURÉE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE?

La durée d'une convention est négociée par le syndicat et l'employeur dans le cadre de la négociation de la convention. Toutefois, sa durée minimale est d'un an. [74]

LA CONVENTION COLLECTIVE PEUT-ELLE ÊTRE MODIFIÉE?

Le syndicat et l'employeur peuvent, d'un commun accord, modifier toute clause de la convention pendant la durée de celle-ci. [75]

QUELS SONT LES DROITS DES EMPLOYÉS APRÈS L'EXPIRATION DE LEUR CONVENTION COLLECTIVE?

Dans plusieurs cas, la convention collective demeure en vigueur après son expiration. Lorsqu'une convention collective stipule qu'elle demeurera en vigueur après une période donnée ou pour des périodes successives, un avis de négociation n'a pas pour effet de la résilier. Cependant, la signification d'un avis de négociation permet aux parties de déclencher légalement une grève ou un lock-out, ce qui mettrait immédiatement fin à la convention collective. [63(2) et 63(3)]

Les parties peuvent, d'un commun accord, maintenir en vigueur la convention collective pour une période indéterminée d'au plus un an, habituellement pour leur permettre de continuer les négociations. Ni grève ni lock-out ne peuvent être légalement déclenchés avant que l'une des parties ne mette fin à cette convention au moyen d'un préavis de quarante-huit heures à l'autre partie. [74(2)]

Pendant une période de douze mois suivant la fin de la convention collective, l'employeur ne peut modifier ni les salaires ni les conditions de travail des employés sans le consentement du syndicat, sauf si les droits de négociation du syndicat lui sont retirés ou s'il y a grève ou lock-out. [10(4)]

LE PUBLIC PEUT-IL EXAMINER LES CONVENTIONS COLLECTIVES?

Oui. Toute convention collective doit être consignée par écrit et déposée auprès de la Commission, après quoi elle peut être examinée par le public, à moins que la Commission n'en restreigne l'accès sur demande de l'une des parties si celle-ci peut lui démontrer qu'elle en subirait un préjudice. [72(2) et 73]

CONVENTIONS SUBSÉQUENTES

SI UNE CONVENTION COLLECTIVE EST EXPIRÉE ET QU'UNE GRÈVE OU UN LOCK-OUT A COMMENCÉ, L'EMPLOYEUR OU LE SYNDICAT PEUT-IL DEMANDER À LA COMMISSION DE DÉTERMINER LE CONTENU D'UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE?

Oui. L'employeur ou le syndicat peut demander par écrit à la Commission de déterminer le contenu d'une nouvelle convention collective si les conditions suivantes sont réunies :

- a) au moins 60 jours se sont écoulés depuis le début de la grève ou du lock-out;
- b) les parties ont tenté de conclure une nouvelle convention collective avec l'aide d'un conciliateur ou d'un médiateur pendant au moins 30 jours au cours de la grève ou du lock-out;
- c) les parties n'ont pas conclu de nouvelle convention collective.

[87.1(1)]

QUE DOIT DÉTERMINER LA COMMISSION?

À la réception d'une demande, la Commission s'enquiert des négociations entre les parties et doit déterminer :

- a) si celles-ci négocient de bonne foi, en conformité avec le paragraphe 63(1), et
- b) si elles peuvent vraisemblablement conclure une convention collective dans un délai de 30 jours si elles continuent à négocier.

[87.1(3)]

DANS QUEL DÉLAI LA COMMISSION DOIT-ELLE SE PRONONCER?

La Commission se prononce dans un délai de 21 jours après qu'elle a avisé les parties de la demande, même si elle a reçu une plainte qui indique qu'une partie n'a pas négocié de bonne foi contrairement au paragraphe 63(1). La Commission peut reporter sa détermination jusqu'à ce qu'elle soit convaincue que la partie qui a présenté la demande a négocié assez longtemps et sérieusement au sujet des dispositions de la convention collective faisant l'objet du différend entre les parties.

[87.1(3), 87.1(3.1) et 87.1(4)]

QU'ARRIVE-T-IL SI LA COMMISSION CONSTATE QUE LES PARTIES NÉGOCIENT DE BONNE FOI?

Si elle constate que les parties négocient de bonne foi et qu'elles peuvent vraisemblablement conclure une convention collective dans un délai de 30 jours si elles continuent à négocier, la Commission doit refuser de déterminer le contenu de la convention collective entre les parties et les en informer. Elle peut toutefois nommer un représentant ou demander au ministre de nommer un conciliateur qui conseillera les parties et les aidera à fixer le contenu de la convention collective. [87.2(1)]

ET SI LES PARTIES NE PARVIENNENT PAS À CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE DANS LE DÉLAI DE 30 JOURS?

Si les parties n'arrivent pas à conclure une convention collective, l'une ou l'autre d'entre elles peut faire une nouvelle demande à la Commission. [87.2(2)]

QU'ARRIVE-T-IL SI LA COMMISSION CONSTATE QUE LES PARTIES N'ARRIVERONT VRAISEMBLABLEMENT PAS À CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE OU À NÉGOCIER DE BONNE FOI?

Si la Commission détermine que la partie qui présente une demande en vertu du paragraphe 87.1(1) négocie de bonne foi, mais qu'une nouvelle convention collective ne sera vraisemblablement pas conclue dans un délai de 30 jours même si les parties continuent leurs négociations :

- a) les employés mettent immédiatement fin à toute grève;
- a.1) l'employeur met immédiatement fin à tout lock-out;
- b) l'employeur rétablit les employés dans leur poste conformément au paragraphe 87(5);
- c) le contenu de la convention collective entre les parties est déterminé :
 - (i) par un arbitre, si les parties informent la Commission de leur désir de recourir à l'arbitrage en vertu du paragraphe (2);
 - (ii) par la Commission, dans les 90 jours qui suivent sa constatation dans tous les autres cas.

[87.3(1)]

La partie qui présente la demande et qui, selon la Commission, ne négocie pas de bonne foi peut en tout temps après la décision de celle-ci lui présenter une nouvelle demande en vertu du paragraphe 87.1(1) afin qu'elle détermine le contenu d'une convention collective.

[87.3(1.1)]

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LES PARTIES DEMANDENT QUE LE CONTENU DE LA CONVENTION COLLECTIVE SOIT DÉTERMINÉ PAR ARBITRAGE?

Dans les 10 jours après que la Commission a déterminé que la partie qui présente la demande négocie de bonne foi, mais qu'une nouvelle convention collective ne sera vraisemblablement pas conclue même si les négociations continuent, l'employeur et le syndicat peuvent envoyer à la Commission un avis indiquant qu'ils souhaitent que le contenu de la convention collective soit déterminé par arbitrage. L'avis doit indiquer le nom de la personne qui a consenti à agir à titre d'arbitre. [87.3(2)]

DE COMBIEN DE TEMPS L'ARBITRE DISPOSE-T-IL POUR ÉTABLIR LES DISPOSITIONS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE?

L'arbitre détermine le contenu de la convention collective dans les 60 jours qui suivent la présentation de l'avis à la Commission. [87.3(3)]

QUELLE EST LA DURÉE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE ÉTABLIE PAR UN ARBITRE OU PAR LA COMMISSION?

Toute convention collective dont le contenu est déterminé par un arbitre ou par la Commission est en vigueur pendant une période d'un an à compter de la date d'expiration de la convention collective antérieure ou pendant toute période plus longue dont conviennent les parties. Toutefois, la convention collective dont le contenu est déterminé par un arbitre ou par la Commission plus de six mois après la date d'expiration de la convention collective antérieure demeure en vigueur pendant une période de six mois suivant la date de détermination du contenu. [87.3(5) et 87.3(5.1)]

UNE TELLE CONVENTION COLLECTIVE EST-ELLE EXÉCUTOIRE?

Oui. Toute convention collective dont le contenu est déterminé par un arbitre ou par la Commission lie les parties ainsi que les employés de l'unité visée comme s'il s'agissait d'une convention collective conclue volontairement. Toutefois, les parties peuvent toujours en modifier les clauses par entente écrite. [87.3(6)]

SÉCURITÉ SYNDICALE (COTISATIONS ET ADHÉSION)

QUI EST VISÉ PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE?

Sont visés tous les employés compris dans l'unité de négociation décrite dans la clause de reconnaissance de la convention collective.

UN EMPLOYÉ VISÉ PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE EST-IL TENU DE VERSER DES COTISATIONS AU SYNDICAT?

Dès que la convention collective est signée, tous les employés compris dans l'unité de négociation doivent payer des cotisations syndicales, lesquelles sont retenues sur leur salaire. Tout employeur qui omet de les verser ensuite au syndicat commet une pratique déloyale de travail. [76(1) et 29]

UN EMPLOYÉ VISÉ PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE EST-IL TENU D'ADHÉRER AU SYNDICAT?

L'accréditation d'un syndicat ne signifie pas en soi que tous les employés de l'unité de négociation doivent y adhérer. Toutefois, l'employeur et le syndicat peuvent inclure une telle obligation dans la convention collective, dans une clause dite de « sécurité syndicale ».

QU'ARRIVE-T-IL AUX EMPLOYÉS QUI N'ADHÈRENT PAS AU SYNDICAT S'IL S'AGIT D'UNE CONDITION D'EMPLOI SELON LA CONVENTION?

Le syndicat peut demander à l'employeur de les congédier, et si celui-ci refuse, le syndicat peut déposer un grief. Toutefois, l'employé est protégé si on a refusé son adhésion au syndicat, s'il a été exclu du syndicat pour toute raison autre que le défaut de paiement de ses cotisations, ou si les règles relatives à l'adhésion au syndicat ont été appliquées de façon discriminatoire à son égard. [19]

ET SI UN EMPLOYÉ REFUSE D'ADHÉRER AU SYNDICAT OU DE PAYER DES COTISATIONS POUR DES MOTIFS RELIGIEUX?

Dans certaines situations, l'employé peut être dispensé d'adhérer au syndicat et de payer des cotisations syndicales. L'employé doit demander à la Commission de déclarer qu'il est membre d'un groupe religieux qui croit que les membres du groupe ne peuvent adhérer à un syndicat ni le soutenir financièrement. L'employé doit montrer qu'il croit personnellement ces articles de foi.

Si la Commission détermine que l'employé est effectivement un opposant religieux, le syndicat n'est plus obligé de le représenter. Le montant retenu sur son salaire à titre de cotisation syndicale est remis à une œuvre de bienfaisance désignée par l'employé et le syndicat, ou par la Commission si ceux-ci ne s'entendent pas. Même si la convention collective prévoit que l'adhésion à un syndicat est une condition d'emploi, l'employeur peut garder à son service un opposant religieux sans exiger qu'il adhère au syndicat. [76(3) et 77]

PARTIE V : LOCK-OUT ET GRÈVES

GRÈVES ET LOCK-OUT

QUAND PEUT-ON DÉCLENCHER LÉGALEMENT UNE GRÈVE OU UN LOCK-OUT?

La grève et le lock-out sont illicites pendant la durée de la convention collective. Il est également interdit de déclencher une grève pour faire reconnaître un syndicat. Si aucune convention collective n'est en vigueur, une grève ou un lock-out ne peuvent être légalement déclenchés que 90 jours après la date d'accréditation du syndicat. [89]

FAUT-IL TENIR UN VOTE DE GRÈVE AVANT DE POUVOIR DÉCLENCHER UNE GRÈVE?

Oui. Un syndicat ne peut déclarer une grève que s'il tient d'abord un vote de grève et que la majorité des employés de l'unité qui prennent part au vote est pour la grève. Toutefois, un vote favorable à la grève n'oblige pas l'agent négociateur à déclencher la grève. Tout vote de grève s'effectue par scrutin secret. Le syndicat doit donner aux employés une occasion raisonnable de voter. Tout employé qui estime que le vote n'a pas été correctement tenu peut s'en plaindre à la Commission du travail. [93]

DURANT UNE GRÈVE, QUELS ACTES SONT INTERDITS?

Ni l'employeur ni son représentant ne peuvent engager des remplaçants permanents [11] ou des briseurs de grève [14(1), 14(2) et 1], ni priver les employés de l'unité en grève des pensions ou des indemnités prévues à un plan collectif d'assurance si le syndicat offre à l'employeur d'assumer le paiement des primes normalement payées par l'employeur pour maintenir ce régime d'assurance en vigueur. [18]

De plus, il est interdit à quiconque, y compris à l'employeur, au syndicat ou à leurs représentants respectifs, de se rendre coupable d'une faute reliée à une grève. [14(1), 14(2) et 14.1] L'expression « faute reliée à une grève » s'entend notamment des actes d'incitation, d'intimidation, de coercition, de provocation, d'infiltration et de surveillance visant à entraver le déroulement d'une grève ou d'un lock-out licite. [1]

Quiconque pose l'un ou l'autre des actes décrits ci-dessus commet une pratique déloyale de travail et s'expose ainsi à des mesures de réparation.

UN AUTRE SYNDICAT PEUT-IL DEMANDER L'ACCRÉDITATION À L'ÉGARD D'EMPLOYÉS DÉJÀ EN GRÈVE OU EN LOCK-OUT LICITE?

Oui, seulement six mois après le début de la grève ou du lock-out, et avec le consentement de la Commission. [35(5)]

LES GRÉVISTES DEMEURENT-ILS DES EMPLOYÉS?

Oui. Il est illégal de les congédier du seul fait qu'ils sont en grève. [2(1)]

QUAND UNE GRÈVE PREND-ELLE FIN?

Dans la plupart des cas, elle prend fin quand l'employeur et le syndicat signent une convention collective et que les employés en grève retournent au travail. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, c'est le syndicat qui met fin à la grève ou l'employeur qui met fin au lock-out, en avisant l'autre partie par écrit. [13(2)]

LES EMPLOYÉS PEUVENT-ILS RÉINTÉGRER LEURS POSTES APRÈS AVOIR PARTICIPÉ À UNE GRÈVE LICITE?

Oui. Lorsque les parties concluent une convention collective et que cela met fin à la grève ou au lock-out, les ex-grévistes ont le droit de déloger les travailleurs qui ont été engagés pour les remplacer durant la grève. L'employeur doit réintégrer les employés conformément aux dispositions de la convention collective ou de toute autre entente entre l'employeur et le syndicat. En l'absence de convention collective, les ex-grévistes ont quand même le droit d'être réintégrés, soit conformément à une entente conclue à cette fin entre l'employeur et le syndicat, soit à mesure que le travail reprend. Cette disposition vise également le travail accompli par des travailleurs engagés pour remplacer des employés durant la grève. [12(1), 12(3) et 13(1)]

DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS PEUVENT-ILS APPUYER OUVERTEMENT D'AUTRES EMPLOYÉS EN GRÈVE OU EN LOCK-OUT LICITE?

Un employé visé par une convention collective peut refuser d'effectuer un travail qui faciliterait directement les activités d'affaires d'un autre employeur dont les employés sont en lock-out ou en grève licite. Un tel refus ne constitue pas une violation de la convention collective et n'expose l'employé à aucune mesure disciplinaire. Cependant, l'employeur n'est pas obligé de rémunérer les employés pour toute période pendant laquelle ils ont refusé de travailler. [15] Tout employeur qui congédie un employé, lui impose une mesure disciplinaire ou profère des menaces à son endroit en raison d'un tel refus, commet une pratique déloyale de travail.

GRÈVES ET LOCK-OUT ILLICITES

QU'ENTEND-ON PAR GRÈVE ILLICITE?

En général, on entend par grève illicite toute grève déclenchée avant que le syndicat ne soit accrédité et obtienne ainsi le droit de négocier, durant la période de 90 jours suivant la date d'accréditation du syndicat ou pendant la durée d'une convention collective. [89(1), 89(2), 90 et 92]

QUELS SONT LES RECOURS DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE GRÈVE ILLICITE?

L'employeur peut alors demander à la Commission de déclarer que la grève est illicite. Il peut aussi lui demander l'autorisation d'engager des poursuites contre le syndicat pour infraction à la *Loi sur les relations du travail*.

Lorsqu'elle étudie une demande d'autorisation d'engager des poursuites, la Commission n'exige pas du requérant qu'il prouve le bien-fondé de sa demande. Elle exige toutefois la présentation de preuves susceptibles de convaincre un juge de la Cour provinciale qu'il y a eu violation de la Loi. Même si la Commission décide qu'il y a eu violation de la Loi, elle peut refuser d'autoriser des poursuites pénales si elle estime que celles-ci seraient inutiles. Tout syndicat qui déclare ou autorise une grève illicite est passible d'une amende d'au plus 1 000 \$ pour chaque jour pendant lequel la grève se poursuit. Tout dirigeant ou représentant du syndicat et tout employé qui participe à la grève est également passible d'une amende d'au plus 500 \$. [88(3) et 88(5)]

À QUEL MOMENT UN LOCK-OUT EST-IL ILLICITE?

Un lock-out est illicite s'il est déclenché pendant la durée de la convention collective, durant la période de 90 jours suivant la date de l'accréditation du syndicat ou durant toute prolongation de cette période ordonnée par la Commission. [10(3), 89 et 91]

QUELS SONT LES RECOURS DES EMPLOYÉS S'ILS ESTIMENT ÊTRE VICTIMES D'UN LOCK-OUT ILLICITE?

Les employés ou leur syndicat peuvent demander à la Commission de déclarer que le lock-out est illicite. L'employeur, et quiconque déclare ou provoque le lock-out, sont respectivement passibles d'une amende d'au plus 1 000 \$ et 500 \$ pour chaque jour pendant lequel le lock-out se poursuit. [88(1) et 88(2)] Le syndicat peut aussi demander à la Commission de l'autoriser à engager des poursuites contre l'employeur pour infraction à la *Loi sur les relations du travail*. Lorsqu'elle étudie une demande d'autorisation d'engager des poursuites, la Commission n'exige pas du requérant qu'il prouve le bien-fondé de sa demande. Elle exige toutefois la présentation de preuves susceptibles de convaincre un juge de la Cour provinciale qu'il y a eu violation de la Loi. Même si la Commission décide qu'il y a eu violation de la Loi, elle peut refuser d'autoriser des poursuites si elle estime que celles-ci seraient inutiles.

PARTIE VI : MÉDIATION, COMMISSIONS DE CONCILIATION ET COMMISSIONS D'ENQUÊTE INDUSTRIELLE

MÉDIATION, COMMISSIONS DE CONCILIATION ET COMMISSIONS D'ENQUÊTE INDUSTRIELLE

QUELS SONT LES RECOURS DES PARTIES LORSQU'ELLES NE S'ENTENDENT PAS SUR LES CONDITIONS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE?

La Loi prévoit la possibilité d'avoir recours à un conciliateur, à un médiateur, à une commission de conciliation ou à une commission d'enquête industrielle.

LES PARTIES PEUVENT-ELLES NOMMER UN MÉDIATEUR DE LEUR CHOIX POUR LES AIDER À CONCLURE UNE CONVENTION COLLECTIVE?

Oui. Lorsque la négociation collective a commencé, les parties peuvent demander conjointement au ministre du Travail et de l'Immigration de nommer un médiateur qui doit les aider à conclure une convention collective. Si, dans leur demande, les parties choisissent un même médiateur, le ministre nomme cette personne. [95(1)]

LE MINISTRE PEUT-IL NOMMER UN MÉDIATEUR SANS QUE LES PARTIES LE DEMANDENT CONJOINTEMENT?

Lorsque la négociation collective a commencé, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre de nommer un médiateur. De plus, s'il l'estime souhaitable, le ministre peut décider de nommer un médiateur pour favoriser la conclusion d'une convention entre les parties, malgré le fait qu'elles n'en aient pas fait conjointement la demande. [95(1.1) et 95(2)]

DANS QUELLES CIRCONSTANCES LE MINISTRE NOMME-T-IL UNE COMMISSION DE CONCILIATION?

Le ministre peut nommer une commission de conciliation lorsqu'un conciliateur ne parvient pas à amener les parties qui négocient collectivement à s'entendre ou si, de l'avis du ministre, une commission de conciliation doit être nommée à cette fin. [97(1)]

QUELLE EST LA COMPOSITION D'UNE COMMISSION DE CONCILIATION?

Une commission de conciliation est composée de trois membres. Par avis écrit, le ministre exige de chacune des parties qu'elles proposent, dans les sept jours suivant la réception de l'avis, une personne pour la fonction de membre de la commission de conciliation. Le ministre nomme ensuite les personnes proposées à titre de membres de la commission de conciliation. [98(1)] Lorsqu'une des parties omet de proposer quelqu'un dans le délai de sept jours suivant la réception de l'avis, le ministre nomme, à titre de membre de la commission de conciliation, une personne qu'il estime apte à exercer cette fonction. La personne est alors réputée avoir été nommée sur recommandation de la partie en défaut. [98(3)]

Dans les cinq jours suivant leur nomination, les deux premiers membres de la commission de conciliation doivent proposer une tierce personne, disposée et prête à agir comme membre de la commission de conciliation. Le ministre nomme cette personne membre de la commission de conciliation et elle doit agir à titre de président. [98(4)] Lorsque les deux premiers membres omettent de proposer un troisième membre dans les cinq jours suivant leur nomination, le ministre nomme une personne qu'il estime apte à exercer les fonctions demandées. [98(5)]

LES PARTIES SONT-ELLES TENUES DE RENCONTRER LE MÉDIATEUR OU LA COMMISSION DE CONCILIATION?

Lorsqu'un médiateur ou une commission de conciliation est nommé par le ministre, chaque partie est tenue de participer aux rencontres convoquées par le médiateur ou la commission de conciliation et de lui faire connaître les conditions qu'elle accepterait si elles étaient incluses dans une convention collective. [102] L'omission de toute partie de collaborer avec le médiateur ou la commission de conciliation pourrait être interprétée comme une pratique déloyale de travail. [28]

QUELLE EST LA SUITE D'UNE RENCONTRE AVEC LE MÉDIATEUR OU LA COMMISSION DE CONCILIATION?

Le médiateur ou la commission de conciliation doit présenter un rapport au ministre dans les 30 jours de sa nomination ou dans la période plus longue dont peuvent convenir les parties ou que le ministre peut, à l'occasion, allouer. Le rapport contient toutes les questions sur lesquelles les parties ne peuvent s'entendre et les recommandations, le cas échéant, relatives aux mesures à prendre pour aider les parties à régler leurs différends. [103(1)] Le ministre en fait également parvenir une copie aux parties. [104]

LE RAPPORT DU MÉDIATEUR OU DE LA COMMISSION DE CONCILIATION EST-IL EXÉCUTOIRE?

À tout moment avant ou après la présentation du rapport du médiateur ou de la commission de conciliation, les parties conviennent par écrit d'être liées par les recommandations de la commission de conciliation ou du médiateur, et de leur donner effet. [106]

QUI ASSUME LES FRAIS DU MÉDIATEUR OU DE LA COMMISSION DE CONCILIATION?

Lorsque le ministre est d'avis qu'il est opportun de nommer un médiateur, même si les parties n'en font pas la demande, la totalité des frais du médiateur sont payés par prélèvement sur le Trésor au moyen des crédits affectés par une loi de la Législature. [111(2)] Lorsque le médiateur est nommé à la suite d'une demande des deux parties ou de l'une d'elles, le tiers du montant de la rémunération et des frais du médiateur est payé sur le Trésor et les deux autres tiers du montant sont payés, en parts égales, par les parties. [111(4)] La totalité des frais liés à une commission de conciliation sont payés par prélèvement sur le Trésor. [111(2)]

QUI EST RESPONSABLE DE LA LISTE DE MÉDIATEURS?

Le ministre peut établir une liste de personnes qui, selon lui, possèdent les aptitudes et l'expérience nécessaires pour agir à titre de médiateurs dans la négociation collective ou dans le règlement de différends, et qui lui ont indiqué qu'elles seraient prêtes à remplir ces fonctions ou certaines d'entre elles. Le ministre peut autoriser les parties à la négociation ou aux différends à prendre connaissance de cette liste. [112]

DANS QUELLES CIRCONSTANCES NOMME-T-ON UNE COMMISSION D'ENQUÊTE INDUSTRIELLE?

Le ministre peut procéder ou faire procéder à des enquêtes sur des questions industrielles, et il peut prendre des mesures qui lui semblent de nature à favoriser la bonne entente dans l'industrie et à susciter des conditions favorables au règlement des différends. À l'une de ces fins ou lorsqu'il existe un différend ou un conflit entre un employeur et ses employés, le ministre peut déférer la question en litige à une commission, appelée commission d'enquête industrielle, qui est chargée d'examiner la question ou d'agir à titre de médiateur, ou d'accomplir les deux fonctions, selon que le ministre le juge à propos. Le ministre doit remettre à la commission ainsi nommée un exposé des questions sur lesquelles l'enquête doit porter et aviser toutes les personnes et les parties visées de la nomination de la commission. [113(1) et 113(2)]

QUEL EST LE RÔLE D'UNE COMMISSION D'ENQUÊTE INDUSTRIELLE?

Dès sa nomination, la commission d'enquête industrielle doit étudier les questions que lui a confiées le ministre. La commission peut établir sa propre façon de procéder, mais elle doit s'assurer de donner pleinement aux parties l'occasion de présenter des preuves et de faire des observations. [113(5)] Lorsque la commission enquête sur un différend ou un conflit qui n'a pas fait l'objet d'un règlement entre-temps, elle présente au ministre un rapport sur les conclusions de son enquête ainsi que ses recommandations, dans les 30 jours suivant sa nomination ou dans le délai plus long que le ministre peut lui accorder. [113(3)] À la réception du rapport de la commission, le ministre en fournit une copie à chaque partie visée et il peut le publier de la façon qu'il juge appropriée. [113(4)]

QUELLE EST LA COMPOSITION D'UNE COMMISSION D'ENQUÊTE INDUSTRIELLE?

Une telle commission se compose d'un ou de plusieurs membres nommés par le ministre. [113(5)]

Pour tous renseignements supplémentaires sur la nomination d'une commission de conciliation ou une commission d'enquête industrielle, veuillez communiquer avec la Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires.

PARTIE VII : ARBITRAGE DES GRIEFS

ARBITRAGE DES GRIEFS

QU'ARRIVE-T-IL SI UN EMPLOYÉ OU LE SYNDICAT ESTIME QUE L'EMPLOYEUR NE RESPECTE PAS LA CONVENTION COLLECTIVE, OU S'IL Y A DÉSACCORD SUR L'INTERPRÉTATION D'UNE PARTIE DE CELLE-CI?

L'employé ou le syndicat peut alors déposer un « grief ». La convention collective établit une procédure de règlement des griefs par des représentants de l'employeur et du syndicat, qui comporte normalement trois ou quatre étapes. À chaque étape, ces représentants sont des personnes qui occupent de part et d'autre un poste hiérarchiquement plus élevé que ceux de l'étape précédente. Souvent, la convention collective fixe un délai pour entamer la procédure, au-delà duquel le grief peut être rejeté, généralement un certain nombre de jours à compter de l'événement donnant lieu au grief. Un arbitre peut toutefois proroger les délais.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL DÉPOSER UN « GRIEF » SI C'EST LE SYNDICAT QUI NE RESPECTE PAS LA CONVENTION?

Oui. En général, la procédure de règlement de tels griefs est semblable à celle qui est décrite ci-dessus.

UNE CONVENTION COLLECTIVE DOIT-ELLE ABSOLUMENT COMPORTER UNE PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS?

Toute convention collective doit contenir une clause prévoyant le règlement des conflits sans arrêt de travail; sinon, elle est réputée contenir une telle clause. [78(1) et 78(2)]

QUELLE AIDE PEUVENT OBTENIR LE SYNDICAT ET L'EMPLOYEUR POUR RÉGLER UN DIFFÉREND RELATIF À LEUR CONVENTION COLLECTIVE?

Ils peuvent conjointement demander au ministre du Travail et de l'Immigration de nommer un médiateur de griefs pour les aider à régler le différend. Ils peuvent également nommer leur propre médiateur de griefs dans la convention collective, auquel cas le gouvernement paie le tiers des frais de médiation. [129(1) et 129(2)]

QU'ARRIVE-T-IL SI LE SYNDICAT ET L'EMPLOYEUR NE PARVIENNENT PAS À RÉGLER LE GRIEF?

Le grief peut alors être soumis à un arbitre, selon la procédure qui devrait normalement être établie dans la convention collective. La question en litige est entendue soit par un arbitre, soit par un conseil d'arbitrage formé de trois personnes. Lorsqu'une convention collective prévoit le recours à un conseil d'arbitrage, l'employeur et le syndicat choisissent chacun un membre, et ceux-ci choisissent à leur tour un président.

ET SI LE SYNDICAT OU L'EMPLOYEUR OMET DE NOMMER SON REPRÉSENTANT AU CONSEIL D'ARBITRAGE, OU S'IL Y A CONFLIT SUR LE CHOIX DU PRÉSIDENT?

Lorsque les parties ne le font pas elles-mêmes, la Commission du travail nomme soit un arbitre, soit les membres ou le président d'un conseil d'arbitrage. [114, 115(5) et 115(6)]

LE PUBLIC PEUT-IL ASSISTER AUX AUDIENCES D'ARBITRAGE?

Oui, à moins que le huis clos ne s'impose, notamment pour des raisons de confidentialité. [122]

DE QUELS POUVOIRS ET DE QUELLES MESURES DE RÉPARATION L'ARBITRE ET LE CONSEIL D'ARBITRAGE DISPOSENT-ILS?

Ils disposent de vastes pouvoirs, notamment celui d'assigner des témoins et de les obliger à comparaître, d'exiger la production de documents ou d'ajourner l'audience. [120] Ils ont également de larges pouvoirs de réparation, s'il y a eu contravention à la convention collective, notamment celui d'accorder des dommages-intérêts, d'ordonner la réintégration d'un employé congédié injustement, ou de remplacer une mesure disciplinaire excessive par une peine qu'ils estiment juste et raisonnable. [121]

DE COMBIEN DE TEMPS L'ARBITRE ET LE CONSEIL D'ARBITRAGE DISPOSENT-ILS POUR RENDRE LEUR DÉCISION?

À compter de la conclusion de l'audience, un arbitre doit rendre sa décision dans les trente jours, et un conseil d'arbitrage dans les soixante jours. [125(1) et 125(2)] Toutefois, l'omission par un arbitre ou un conseil d'arbitrage de rendre une décision définitive dans le délai prévu ne porte pas atteinte à la compétence de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage de poursuivre et de terminer la procédure d'arbitrage et de rendre une décision définitive au sujet de l'affaire. [125(3)]

QUELS SONT LES RECOURS LORSQUE L'ARBITRE OU LE CONSEIL D'ARBITRAGE NE REND PAS SA DÉCISION DANS LE DÉLAI PRÉVU?

Sur demande de l'une des parties, la Commission peut alors faire enquête et soit donner des directives pour qu'une décision soit rendue sans autre retard indu, soit nommer un nouvel arbitre qui procédera à une nouvelle audition de la question. [125(4) et 125(5)]

LA DÉCISION RENDUE PAR UN ARBITRE OU UN CONSEIL D'ARBITRAGE EST-ELLE DÉFINITIVE ET EXÉCUTOIRE?

Oui. Elle ne peut faire l'objet d'une révision judiciaire que dans de rares cas bien définis. Si les parties ne se conforment pas à la décision, celle-ci peut être déposée à la Cour du Banc de la Reine et devient alors exécutoire au même titre qu'un jugement de ce tribunal. Ainsi, l'omission de se conformer à une décision arbitrale peut constituer un outrage au tribunal. [128(1) et 127]

LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA EXERCE-T-ELLE PARFOIS LA FONCTION D'ARBITRE?

Non. Toutes les décisions arbitrales doivent cependant être déposées auprès de la Commission au plus tard dix jours après avoir été rendues, et le public peut les y examiner. [126]

QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYÉ QUI ESTIME QUE SON SYNDICAT N'A PAS TRAITÉ SON GRIEF ADÉQUATEMENT?

À titre d'agent négociateur exclusif des employés d'une unité, le syndicat est habilité à régler tous les griefs, à décider dans chaque cas s'ils doivent être soumis à l'arbitrage, et si tel est le cas, comment les y présenter. Le syndicat n'est pas tenu de soumettre un grief à l'arbitrage simplement parce qu'un employé qui s'estime lésé le lui demande, mais il doit étudier la question honnêtement sans agir d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. [20]

L'employé insatisfait du traitement de son grief par son syndicat peut en appeler de la décision auprès du syndicat lui-même en se fondant, s'il y a lieu, sur les règlements ou les statuts du syndicat. Ceux-ci prévoient parfois que si le syndicat décide de ne pas soumettre le grief d'un employé à l'arbitrage, l'employé peut en appeler aux membres de la section locale. C'est le vote de ceux-ci qui détermine alors si le grief sera soumis à l'arbitrage. Mis à part cette procédure d'appel interne, la décision du syndicat est généralement sans appel. Un employé peut déposer

une demande auprès de la Commission s'il estime que la manière dont le syndicat a traité son grief constitue une pratique déloyale de travail contraire à l'article 20 de la Loi.

LES EMPLOYÉS PEUVENT-ILS FAIRE LA GRÈVE POUR CONTRAINDRE L'EMPLOYEUR À RESPECTER LA CONVENTION COLLECTIVE?

Non. Il est illégal de faire la grève pendant la durée de la convention collective. D'ailleurs, en faisant une telle grève, les employés contreviendraient eux-mêmes à la convention, puisque celle-ci contient obligatoirement une clause interdisant tout débrayage. Les employés doivent plutôt avoir recours à la procédure d'arbitrage des griefs prévue par la convention. [78(1) et 89(2)]

PROCÉDURE D'ARBITRAGE EXPÉDITIVE

PEUT-ON ACCÉLÉRER LA PROCÉDURE D'ARBITRAGE?

Oui. La partie qui a formulé le grief peut le renvoyer à la Commission du travail du Manitoba pour une procédure d'arbitrage expéditive. Ainsi, le grief peut être renvoyé à la Commission par le syndicat seulement s'il avait été formulé par un employé ou le syndicat lui-même, ou par l'employeur seulement s'il avait été formulé par l'employeur.

Par contre, le grief ne peut pas être ainsi renvoyé à la Commission si le délai stipulé dans la convention collective pour renvoyer le grief à l'arbitrage est expiré, ni si le grief a été renvoyé à l'arbitrage en application de la convention collective par la partie qui l'a formulé. [130(4)]

FAUT-IL REMPLIR UNE FORMULE SPÉCIALE POUR RENVOYER UN GRIEF À LA COMMISSION?

Oui. Il faut présenter tout renvoi à l'aide de la [Formule XV – Renvoi d'un grief en application de l'article 130 de la Loi](#).

QUAND PEUT-ON FAIRE UN TEL RENVOI?

Aucun grief ne peut être renvoyé à la Commission avant que la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective n'ait été épuisée ou, pour un grief qui concerne un congédiement ou une suspension pour une période de plus de 30 jours, avant que quatorze jours ne se soient écoulés à partir du jour où le grief a été porté pour la première fois à l'attention de l'autre partie, selon ce qui se produit en premier ou, pour toute autre question, à moins qu'un délai de 30 jours ne se soit écoulé à partir du jour où le grief a été porté pour la première fois à l'attention de l'autre partie, selon ce qui se produit en premier. [130(3) et 130(3.1)]

LORSQU'UNE PARTIE DEMANDE UNE PROCÉDURE D'ARBITRAGE EXPÉDITIVE, L'AUTRE PARTIE PEUT-ELLE S'Y OPPOSER EN RAISON DE LA DIFFÉRENCE ENTRE LA PROCÉDURE EXPÉDITIVE ET LA PROCÉDURE D'ARBITRAGE ÉTABLIE PAR LA CONVENTION?

Non. D'après la Loi, le syndicat ou l'employeur, selon le cas, peut renvoyer le grief à la Commission, y compris toute question ayant trait à son caractère arbitral. [130(1) et 130(2)] Les parties ne peuvent pas négocier l'inclusion, dans leur convention collective, de clauses qui leur permettraient de se soustraire à la procédure d'arbitrage expéditive.

QU'ARRIVE-T-IL APRÈS L'ACCEPTATION D'UNE TELLE DEMANDE PAR LA COMMISSION?

La Commission doit d'abord vérifier si les parties souhaitent que l'on nomme un médiateur de griefs pour les aider à régler leur différend. Si un médiateur de griefs est nommé et ne parvient pas à aider les parties à régler la question, celle-ci est soumise à l'arbitrage et est entendue dans les 28 jours à compter de la date du renvoi à la Commission. Pour entendre la question, la Commission nomme un seul arbitre. [130(5)]

COMMENT L'ARBITRE EST-IL CHOISI?

C'est la Commission qui nomme un arbitre pour entendre et trancher la question découlant du grief. La Commission a établi une liste de personnes qui possèdent les aptitudes et l'expérience nécessaires pour agir à titre d'arbitres. D'ailleurs, la Commission se sert aussi de cette liste quand elle doit nommer un arbitre dans le cadre d'une procédure d'arbitrage normale. [Paragraphe 117(2)]

QUI PAIE LA PROCÉDURE D'ARBITRAGE EXPÉDITIVE?

Chaque partie paie la moitié de la rémunération et des frais de l'arbitre. [119]

L'AUDIENCE SE DÉROULE-T-ELLE D'UNE FAÇON PARTICULIÈRE?

Non. Elle ne diffère en rien de toute autre audience présidée par un arbitre.

DE QUELS POUVOIRS ET DE QUELLES MESURES DE RÉPARATION L'ARBITRE DISPOSE-T-IL?

Il dispose des mêmes pouvoirs et des mêmes possibilités de réparation que la Loi accorde à tout arbitre dans le cadre d'une procédure normale d'arbitrage. [130(12), 130(14), 120 et 121]

DANS QUEL DÉLAI L'ARBITRE DOIT-IL RENDRE SA DÉCISION?

Il doit rendre sa décision dans les quatorze jours suivant la fin de l'audience si le grief concerne le congédiement ou la suspension d'un employé pour une période de plus de 30 jours, et dans les 28 jours après la fin de l'audience dans les autres cas. [130(10)] Dans tous les cas, l'arbitre rend sa décision dans les 90 jours suivant sa nomination, sauf si la Commission proroge ce délai à la suite d'une demande en ce sens. [130(10.1)] À la demande conjointe des parties au grief, l'arbitre rend une décision orale dans un délai d'un jour suivant la fin de l'audience et il donne ses motifs par écrit dans le délai prescrit aux paragraphes 130(10) et 130(10.1).

MÉDIATION DES GRIEFS

EN QUOI CONSISTE LA MÉDIATION DES GRIEFS?

Il s'agit d'un processus informel, au cours duquel des représentants du syndicat et de l'employeur se rencontrent en présence d'un médiateur pour tenter de résoudre le grief avant de le soumettre à l'arbitrage, sous réserve de tous leurs droits respectifs. La médiation est efficace non seulement pour régler des griefs, mais aussi pour déceler et corriger des situations pouvant donner lieu à des griefs.

QUEL EST LE RÔLE D'UN MÉDIATEUR DE GRIEFS?

Le médiateur ne rend aucune décision. Il suggère plutôt des solutions possibles et des terrains d'entente en fonction des besoins exprimés par l'employeur et le syndicat. Il attire aussi leur attention sur des décisions arbitrales pertinentes. Toutefois, les modalités du règlement du grief sont établies d'un commun accord entre les parties, lesquelles doivent donc s'assurer que leurs représentants respectifs ont pleins pouvoirs à cette fin.

QUEL EST LE RÔLE DES PARTIES LORS DE LA MÉDIATION D'UN GRIEF?

C'est aux parties en conflit que revient la décision finale relativement aux modalités de règlement du grief, et la responsabilité de les exécuter, le cas échéant. Cependant, lorsqu'elles ne parviennent pas ainsi à régler le grief, les parties peuvent le soumettre à l'arbitrage en application de leur convention collective ou selon la procédure d'arbitrage expéditive.

COMMENT NOMME-T-ON UN MÉDIATEUR DE GRIEFS?

Il existe trois façons de nommer un médiateur de griefs. Le ministre du Travail et de l'Immigration peut, sur une demande conjointe des parties présentée par écrit, nommer un médiateur de griefs pour les aider à régler le grief. [129(1)] En deuxième lieu, les parties peuvent désigner un médiateur de griefs dans leur convention collective et, si elles y ont éventuellement recours, le gouvernement paie le tiers des frais de médiation ainsi engagés. [129(2)] Troisièmement, la Commission peut demander au ministre du Travail et de l'Immigration de nommer un médiateur de griefs lorsque les parties renvoient le grief à la Commission pour la procédure d'arbitrage expéditive. [130(8)]

SI LES PARTIES NE VEULENT PAS AVOIR RECOURS À UNE PROCÉDURE D'ARBITRAGE EXPÉDITIVE, QUE DOIVENT-ELLES FAIRE POUR QU'UN MÉDIATEUR SOIT NOMMÉ?

Si aucun médiateur de griefs n'est désigné dans leur convention collective, les parties peuvent, conjointement et par écrit, demander au ministre du Travail et de l'Immigration d'en nommer un. Elles doivent joindre à leur demande une copie de la convention collective, du texte du grief et de toute réponse écrite, et fournir les noms, adresses et numéros de téléphone de l'employeur, du syndicat et de leurs personnes-ressources respectives, ainsi que tout autre renseignement pertinent.

QUI PAIE LE MÉDIATEUR DE GRIEFS?

Les services du médiateur sont gratuits, qu'il ait été nommé par le ministre sur demande conjointe des parties ou sur demande de la Commission dans le cadre d'une procédure d'arbitrage expéditive.

LE MÉDIATEUR DE GRIEFS DOIT-IL FAIRE RAPPORT À L'ARBITRE?

Non. Le médiateur n'a aucun contact avec l'arbitre. Tous les pourparlers entre le médiateur de griefs et les parties sont strictement confidentiels.

PARTIE VII.1 : COMMUNICATION DE RENSEIGNEMENTS PAR LES SYNDICATS**COMMUNICATION DE RENSEIGNEMENTS FINANCIERS*****QU'ENTEND-ON PAR COMMUNICATION DE RENSEIGNEMENTS FINANCIERS?***

Depuis le 18 octobre 2000, la *Loi sur les relations du travail* exige que le syndicat remette gratuitement à tout membre qui lui en fait la demande une copie de l'état financier de son dernier exercice. L'état doit être certifié conforme par le trésorier du syndicat ou par tout autre dirigeant responsable de la gestion des fonds de celui-ci. [132.1(1)]

QUE DOIT CONTENIR UN ÉTAT FINANCIER?

L'état financier d'un syndicat doit indiquer ses revenus et ses dépenses pour l'exercice d'une façon qui soit suffisamment détaillée et qui présente fidèlement sa situation et ses opérations financières ainsi que la nature de ses revenus et de ses dépenses. [132.1(2)]

QU'ARRIVE-T-IL SI UN MEMBRE SOUHAITE OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS PLUS DÉTAILLÉS?

Si un membre du syndicat se plaint auprès de la Commission que l'état financier du syndicat est inadéquat, cette dernière peut faire enquête sur la plainte et ordonner au syndicat de préparer un autre état financier qui possédera la forme et le contenu qu'elle estime indiqués. [132.1(5)]

ET SI LE SYNDICAT OMET DE REMETTRE L'ÉTAT FINANCIER AU MEMBRE QUI LE LUI DEMANDE?

Si le syndicat omet de lui remettre l'état financier prévu à l'article 132.1(1), le membre peut déposer une plainte auprès de la Commission. Celle-ci peut ordonner au syndicat de déposer auprès d'elle, dans le délai qu'elle indique, une copie de l'état financier à la fin de son dernier exercice, qui doit être attesté par le trésorier du syndicat ou par tout autre dirigeant responsable de la gestion des fonds de celui-ci. La Commission peut aussi ordonner au syndicat de remettre une copie de l'état à des membres qu'elle peut désigner, à sa discrétion. [132.1(3)] Le syndicat doit se plier à l'ordre de la Commission. [132.1(4)]