



Renseignements généraux en vue du sondage de l'ACEP sur le Fonds de défense et la négociation collective

L'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) mène un sondage sur le Fonds de défense et la négociation collective. Les définitions et les renseignements généraux qui suivent sont présentés aux membres qui répondent au sondage pour les mettre en contexte et leur fournir des explications. Cet automne, l'ACEP publiera d'autres ressources informatives sur la négociation collective à l'intention des membres et organisera des événements d'information à ce sujet.

La **négociation collective** est le processus par lequel l'ACEP et les autres syndicats négocient avec les employeurs pour établir et modifier les conventions collectives. Cet exercice a pour but d'améliorer la convention collective en fonction des priorités définies par les membres (p. ex. l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail et la garantie que l'employeur fait preuve de diligence raisonnable dans toutes ses décisions concernant le personnel).

La **convention collective** est un contrat qui définit les avantages et les responsabilités du personnel et des employeurs.

Différentes dispositions législatives s'appliquent aux membres de l'ACEP et leur confèrent des droits distincts au cours du processus de négociation collective. Les membres de la Bibliothèque du Parlement et du Bureau du directeur parlementaire du budget sont couvert-e-s par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, laquelle prévoit que l'arbitrage exécutoire est le seul mode de règlement des différends.

Les membres EC et TR sont couvert·e·s par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, laquelle prévoit deux façons de résoudre une impasse : l'arbitrage exécutoire ou la conciliation assortie du droit de grève.

Quel que soit le mode de règlement des différends, le syndicat et l'employeur peuvent demander l'avis d'une **médiatrice** ou d'un **médiateur** à tout moment pendant les négociations pour les aider à parvenir à une entente.

L'**arbitrage exécutoire** signifie qu'une tierce partie indépendante, appelée conseil d'arbitrage ou arbitre, examinera les propositions du syndicat et de l'employeur en vue de déterminer les modalités définitives d'une convention collective auxquelles les parties seront tenues de se conformer.

Au cours de la procédure de **conciliation assortie du droit de grève**, en cas d'échec des négociations, l'une ou l'autre des parties peut demander la création d'une commission de l'intérêt public, qui examinera les propositions de l'employeur et du syndicat et formulera des recommandations non exécutoires en vue de sortir de l'impasse. Si les recommandations ne débouchent pas sur une entente, une grève ne peut avoir lieu qu'après la conclusion d'une entente sur les services essentiels visant à garantir le maintien en poste du personnel fournissant des services essentiels, et après que le personnel a donné un mandat de grève à son syndicat.

Un **mandat de grève** est obtenu lorsque les membres votent en faveur du retrait de leur travail ou de la grève. Ce type de vote est généralement organisé lorsque les négociations ne progressent pas à la satisfaction du syndicat. Un mandat de grève ne signifie pas nécessairement qu'il y aura une grève, mais il permet de faire pression sur l'employeur pour résoudre l'impasse dans laquelle se trouvent les négociations.