

# Glossaire terminologique syndical

## Qu'est-ce que ça veut dire ?

**Accréditation syndicale** : Acte par lequel l'organisme gouvernemental compétent désigne officiellement comme agent négociateur un syndicat qui a obtenu l'adhésion de la majorité des salariés d'une unité de négociation.

**Action antisyndicale** : Toute activité d'un employeur (ou des avocats ou conseillers professionnels dont l'employeur retient les services) qui vise soit à détruire un syndicat, à l'empêcher de jouer son rôle ou à entraver sa formation, soit à détourner les travailleurs d'en devenir membres.

**Agent d'affaires** : Même si cette expression semble décrire un membre de la direction, il s'agit plutôt d'un dirigeant syndical à temps plein dont le salaire est payé par le syndicat.

**Agent négociateur** : Un organisme représentant officiellement et exclusivement un groupe de salariés ou aux fins de négociation collective (l'unité de négociation). Cette capacité juridique a pour objectif de prévenir la formation de « syndicats maison », soit d'organisations qui prétendent représenter les travailleurs et travailleuses mais qui sont dominées et gérées par des membres de la direction de l'entreprise.

**Ancienneté** : Un terme utilisé pour établir le statut relatif d'un employé comparativement à d'autres afin de déterminer l'ordre selon lequel ils seront considérés pour fins d'avancement, de mutation, de mise à pied, etc. La plupart des conventions collectives calculent l'ancienneté en fonction du nombre total d'années de services dans l'entreprise. Parfois, l'on tient compte des années de services dans un métier ou un service donné.

**Arbitrage** : Une méthode de résolution de conflits (habituellement des griefs) entre le syndicat et l'employeur, qui prévoit l'intervention d'une tierce partie neutre – l'arbitre – dont la décision est finale et exécutoire.

**Atelier fermé** : L'atelier fermé est une forme de sécurité syndicale en vertu de laquelle l'appartenance à un syndicat constitue une condition préalable à l'engagement d'un travailleur et au maintien de son emploi.

**Atelier ouvert** : Un milieu de travail où certains employés de l'unité de négociation adhèrent au syndicat et paient des cotisations contrairement à d'autres. Toutefois, le syndicat est légalement tenu de représenter tous

les employés, qu'ils soient membres ou non du syndicat (voir Droit au travail).

**Atelier syndical** : Une disposition contractuelle en vertu de laquelle tous les salariés doivent adhérer au syndicat dans un certain délai suivant l'engagement et en rester membres comme condition au maintien de leur emploi (voir Précompte syndical généralisé).

**Avantages sociaux** : Des avantages non pécuniaires, incluant les congés payés, les pensions, l'assurance-maladie et l'assurance-vie, dont les coûts sont payés en partie ou en totalité par l'employeur.

**Boycottage** : Une tactique utilisée par les travailleurs et les consommateurs pour exercer de la pression sur les entreprises en refusant massivement d'acheter leurs produits ou d'autrement encourager leurs activités.

**Brisage de grève** : Utilisation systématique des travailleurs réguliers ou spécialement embauchés pour assurer la marche d'une entreprise pendant une grève et ainsi exercer une pression sur les grévistes afin de les décourager de continuer leur action.

**Briseur de grève** : Un travailleur qui refuse d'adhérer au syndicat ou qui traverse une ligne de piquetage et effectue le travail d'un travailleur en grève.

**Capitation** : Un paiement calculé en fonction des effectifs qui est versé par une section locale au syndicat international ou par une instance syndicale aux conseils ou fédérations du travail auxquels elle est affiliée.

**Clause non pécuniaire** : Clause relative à l'ensemble des conditions de travail du salarié à l'exclusion des éléments de rémunération.

**Commission de règlement des griefs** : Commission chargée de la discussion et du règlement des griefs formulés par les salariés concernant l'interprétation et l'application de la convention collective.

**Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO)** : Organisme neutre, est habilitée à accorder l'accréditation syndicale et à punir les employeurs qui enfreignent le code du travail.

**Comité mixte** : Groupement formé de représentants provenant des parties patronale et syndicale.

**Condition de travail** : Aspect de la situation professionnelle inscrit ou non dans une convention collective ou un contrat individuel de travail.

**Congé compensatoire** : Congé accordé au salarié en dédommagement des heures supplémentaires ou en remplacement d'un congé dont il n'a pas bénéficié.

**Congé pour fonctions syndicales** : Congé accordé au salarié pour l'exercice de fonctions syndicales.

**Congédiement discriminatoire** : Congédiement fondé sur des motifs interdits par la législation ou sur le traitement différent de salariés dans des situations équivalentes.

**Congrès du travail du Canada (CTC)** : La fédération du travail nationale du Canada, qui représente plus de 70 pour cent de la main-d'œuvre syndiquée au pays.

**Conseil du travail** : Un regroupement de syndicats affiliés à la FAT-COI ou au CTC dans un État/une province ou une communauté.

**Conseil exécutif** : La plus haute instance dirigeante, formée du président, du vice-président trésorier et des sept vice-présidents régionaux.

**Conseil syndical** : Une commission des relations de travail.

**Contrat** : Une entente ayant force obligatoire négociée entre un syndicat et un employeur qui établit les salaires, les heures de travail et d'autres modalités d'emploi. Un contrat lie les deux parties pendant une durée déterminée (habituellement une période de trois ans). Une fois échu, le contrat doit être renégocié.

**Contrat de jaune** : Aujourd'hui illégal, un contrat de jaune est une entente par laquelle l'employeur exige du travailleur que celui-ci s'abstienne d'adhérer à un syndicat et de participer à son activité.

**Convention collective** : Entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs.

**Délégué syndical (ou délégué)** : Un membre du syndicat responsable de résoudre les problèmes sur le plancher de l'usine, y compris de traiter les griefs déposés par les membres contre la direction, d'éduquer les membres sur les politiques et les activités syndicales et de faire participer les membres à la vie syndicale. Le délégué est la pierre angulaire du syndicat.

**Description d'emploi** : Identification de la nature du travail à accomplir, des méthodes, des conditions de travail, des devoirs et des responsabilités du titulaire, ainsi que de la qualification professionnelle qui en est exigée.

**Différend du travail** : Mésentente relative à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant expressément.

**Droit au travail (droit de travailler pour moins)** : Une loi antisyndicale qui oblige les syndicats à négocier et à représenter tous les employés tout en interdisant les syndicats de négocier des clauses obligeant tous les travailleurs représentés d'adhérer au syndicat et de lui verser des cotisations. Des prétendues lois de « droit au travail » sont en vigueur dans quelque 20 États américains. Les lois canadiennes du travail semblent de plus en plus calques sur ce modèle.

**Droit d'association** : Faculté des salariés de se grouper dans le cadre professionnel pour la défense de leurs intérêts communs et la promotion de leurs droits par l'action collective.

**Droit du (syndicat) successeur** : Obligation dans laquelle se trouve un nouvel employeur à la suite de la vente, de la concession, de la division, de la fusion ou de changement de structure juridique d'une organisation, de respecter l'accréditation et d'appliquer la convention collective qui liait ceux qui l'ont précédé comme s'il y était nommé et d'être partie à toute procédure s'y rapportant.

**Échelle des salaires** : Ensemble des taux de rémunération ou de salaires annuels attachés à un emploi et qui progressent d'un minimum à un maximum selon un certain nombre d'échelons.

**Équipe rotative** : Équipe affectée aux divers postes de l'horaire de fonctionnement de l'entreprise selon le mode de rotation prévu.

**Ergonomie** : La science de concevoir des outils et des procédés de travail pour assurer le confort et la sécurité des employés en prévenant des dangers tels que les blessures au dos ou la fatigue des muscles, des tendons et des yeux.

**Étiquette syndicale** : Une marque apposée à un produit précisant qu'il a été fabriqué par des ouvriers syndiqués.

**Évaluation du rendement** : Acte consistant à porter un jugement sur la valeur relative des résultats obtenus par un employé.

**Équité en matière d'emploi** : Stratégie visant à améliorer les possibilités d'emploi et les perspectives de carrière des groupes désignés et à corriger les désavantages subis par ces groupes.

**Faute disciplinaire** : Manquement commis par le travailleur dans l'exercice de sa fonction ou dans l'exécution de son travail. Elle exclut la maladie et l'insuffisance professionnelle qui peuvent entraîner des erreurs ou des omissions. Elle exclut également les fautes personnelles qui n'ont pas de relation avec la fonction ou l'emploi.

**Fonds de grève** : Fonds de réserve établi par le syndicat pour dédommager ses membres de la perte de salaire en cas de grève et pour couvrir tous les frais qui s'y rapportent.

**Formation professionnelle** : Acquisition des connaissances théoriques et pratiques pour l'exercice d'une profession.

**Formule Rand** : Une clause de sécurité syndicale, en vertu de laquelle l'employeur convient de prélever sur la paie de chaque salarié, qu'il soit ou non membre du syndicat, un montant égal à la cotisation syndicale, pour le verser au syndicat. Cette formule a été nommée d'après une décision rendue le 29 janvier 1946 par le juge Ivan RAND de la Cour suprême du Canada dans l'arbitrage de la GRÈVE DE WINDSOR (ayant duré du 12 septembre au 20 décembre 1945).

À l'origine, la formule reposait sur l'hypothèse que le syndicat était essentiel pour l'ensemble des travailleurs et que le syndicat devait se porter responsable d'eux. Deux clauses connexes découlant de cette hypothèse garantissaient au syndicat les moyens financiers de mener ses programmes à bien et fixaient les sanctions pécuniaires imposées contre les employés et les syndicats qui s'engageaient dans des arrêts de travail ou des grèves illégales. Dans le cas des employés, ces sanctions pouvaient comporter des amendes quotidiennes et une perte d'ancienneté; dans le cas du syndicat, la suspension de cotisations syndicales. Les conventions collectives au Canada utilisent une version modifiée de la formule Rand tandis que certaines provinces lui ont donné force de loi. (Aux États-Unis, il s'agit du précompte syndical généralisé).

**Frais de voyage** : Dépenses encourues par l'obligation dans laquelle se trouvent certains employés de se déplacer de leur lieu de résidence aux fins de leur travail.

**Fusion syndicale** : Accord par lequel deux groupements syndicaux se dissolvent pour former une nouvelle entité, sans toutefois conserver nécessairement une ou plusieurs des caractéristiques essentielles aux groupements participant à l'accord de fusion.

**Garantie de travail** : Assurance donnée au salarié d'avoir du travail pendant un certain nombre d'heures, de jours ou de semaines au cours d'une période déterminée.

**Grève** : L'ultime arme des travailleurs, la grève est un arrêt concerté du travail dans l'entreprise, le refus de la main-d'œuvre de continuer de travailler pour l'employeur à moins que certaines conditions ne soient respectées. La grève est habituellement réservée comme ultime tactique de négociation collective, une fois que toutes les tentatives pour résoudre le conflit ont échoué.

**Grief** : Plainte officiellement formulée par un salarié, un groupe de salariés, le syndicat ou l'employeur, pour faire reconnaître l'existence d'un droit en vertu d'une convention collective et obtenir réparation s'il y a lieu.

**Harcèlement sexuel** : Pression indue exercée sur une personne soit pour obtenir des faveurs sexuelles soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles, ce qui a pour effet de compromettre son droit à l'égalité professionnelle.

**Heures supplémentaires** : Heures de travail effectuées au-delà des heures normales, c'est-à-dire, au-delà de la norme convenue dans les conventions collectives ou fixées dans la loi pour une période donnée. Elles peuvent comporter des majorations de salaire ou d'autres avantages compensatoires.

**Horaire flexible** : Horaire de travail permettant au salarié de choisir le début et la fin de sa journée tout en ayant une période de présence prédéterminée et obligatoire.

**Horaire fractionné** : Horaire de travail comprenant des périodes de travail alternant avec des interruptions assez longues.

**Impartition** : Une situation où l'employeur embauche du personnel externe pour faire effectuer du travail normalement effectué par ses propres employés. Synonyme de sous-traitance.

**Indemnité de déplacement** : Indemnité versée par l'employeur en remboursement des frais de voyage et de séjour du salarié dans des lieux extérieurs à son lieu de travail habituel et pour les besoins de l'employeur.

**Indemnité de licenciement** : Indemnité versée au salarié pour le dédommager du préjudice que lui cause son licenciement.

**Injonction** : Ordonnance de la cour enjoignant de ne pas faire ou de cesser de faire, ou, dans les cas qui le permettent, d'accomplir un acte ou une opération déterminés, sous les peines de droit. L'injonction peut être provisoire, interlocutoire ou permanente.

**Juridiction syndicale** : Autorité que s'accorde une union, un syndicat ou une fédération professionnelle ou industrielle de représenter certaines catégories de travailleurs dans un secteur d'activité économique ou dans un territoire déterminé.

**Jour de congé annuel accumulé** : Jour de congé annuel que le salarié accumule chaque mois et qu'il ne pourra habituellement prendre qu'à l'expiration de la période de référence.

**Licenciement** : Rupture unilatérale et définitive de la part de l'employeur qui met fin au contrat de travail du salarié pour des motifs non imputables au salarié, motifs d'ordre économique ou technique.

**Liste noire** : Une liste de personnes « à ne pas embaucher » compilée et distribuée aux employeurs. Cette liste identifie les militants syndicalistes et leurs sympathisants. De telles listes sont illégales.

**Lock-out** : Un lock-out survient lorsque l'employeur tente d'imposer un règlement en refusant à ses employés l'accès au milieu de travail ou en cessant ses activités. Refus par un employeur de fournir du travail à ses salariés en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail ou de contraindre pareillement des salariés d'un autre employeur.

**Mise à pied** : Cessation d'emploi temporaire, prolongée ou définitive due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique.

**Médiation** : Action de s'entremettre entre des parties opposées dans un conflit pour les rapprocher, les amener à dialoguer et, selon le cas et les lieux, leur suggérer diverses propositions en vue de conclure une entente.

**Mesure disciplinaire** : Disposition prise par l'employeur à la suite d'un manquement disciplinaire du salarié dans le but d'assurer le respect de la discipline.

**Négociation collective** : Ensemble des discussions entre la partie patronale et la partie syndicale en vue d'en arriver à un accord qui se concrétisera sous la forme d'une convention collective.

**Organisation internationale du travail (OIT)** : Organisation de coopération internationale créée en 1919 en tant qu'institution autonome associée aux Nations Unies, dans le but d'améliorer les conditions de travail, d'élever le niveau de vie des travailleurs et de promouvoir la stabilité économique et sociale.

**Période d'essai** : Période suivant l'entrée en service du salarié pendant laquelle l'employeur porte un jugement sur le salarié et confirme son engagement.

**Personne handicapée** : Personne dont les possibilités d'acquies ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

**Piquetage d'information** : Piquetage effectué dans le seul but de renseigner le public sur l'existence d'un conflit ou la nature d'une réclamation.

**Pratique déloyale de travail** : Une pratique syndicale ou patronale qui enfreint les dispositions de la législation du travail.

**Reconnaissance volontaire** : Accord entre un employeur et un syndicat qui reconnaît le syndicat comme agent négociateur exclusif des employés dans un groupement de négociation donné.

**Réintégration** : Action de rétablir dans son emploi, en vertu de l'application d'une loi ou d'une disposition prévue dans la convention collective, un employé qui a été congédié, déplacé ou suspendu injustement.

**Sécurité d'emploi** : Garantie pour un salarié de conserver son emploi au sein d'une organisation, lorsque sont remplies certaines conditions.

**Section locale** : Partie constitutive du syndicat, ayant toutefois une autonomie de fonctionnement.

**Tutelle syndicale** : Mesure extraordinaire consistant dans la suspension des pouvoirs que possède le conseil de direction d'un groupement syndical et la désignation d'un chargé de pouvoir responsable uniquement devant ceux qui l'ont nommé.

**Unité de négociation** : Groupe de travailleurs, généralement d'un seul établissement, déterminé dans le certificat d'accréditation, qui sera représenté exclusivement par le syndicat accrédité et pour lequel une convention collective, et une seule, peut être négociée et conclue.

**Vote de grève** : Suffrage donné par les salariés, membres d'un syndicat, qui sont appelés ainsi à émettre leur avis afin de savoir s'il y a lieu de recourir ou non à la grève pour obtenir la satisfaction de leurs demandes ou de leurs griefs.