

L'ancienneté élément important en négociations collectives, et ce depuis longtemps, correspond au nombre d'années de service auprès d'une société et confère aux employés certains avantages fondés sur les années de service. Elle peut jouer un rôle important, capital même, lorsqu'il s'agit de promotion, de rétrogradation, de mise à pied, de choix de travail, de poste et de congé annuel.

Les conventions collectives renferment souvent des dispositions relatives à la sécurité syndicale. Ces dispositions peuvent avoir trait à l'adhésion syndicale ou au versement des cotisations syndicales, ou aux deux. Les dispositions relatives à la sécurité syndicale concernant l'adhésion syndicale vont de (i) l'atelier fermé, où seuls des syndiqués peuvent être embauchés et retenus en emploi, à (ii) l'atelier syndical, où les employés sont tenus de devenir membres du syndicat et de le demeurer, au (iii) maintien d'affiliation, en vertu duquel les employés qui sont membres du syndicat quand la convention entre en vigueur doivent demeurer membres durant la période d'application de la convention. En ce qui touche les cotisations syndicales, la sécurité syndicale a trait à un régime en vertu duquel l'employeur déduit (précompte) les cotisations syndicales du salaire de l'employé et remet cet argent au syndicat. Le précompte peut être volontaire, c'est-à-dire qu'il est laissé au gré de l'employé, ou il peut être obligatoire et s'appliquer seulement aux syndiqués ou à tous les employés dans une unité de négociation, qu'ils soient membres du syndicat ou non (formule Rand).

Enfin, presque toutes les conventions renferment une procédure de règlement des griefs. La procédure-type prévoit la présentation du grief par le syndicat à des stades successifs, soit de 2 à 5, de la hiérarchie patronale en vue d'un règlement. S'il est réglé à l'un quelconque de ces stades, l'affaire est close et sans appel. Toutefois, s'il n'est pas réglé après avoir passé par tous les stades prévus, le grief est soumis aux fins d'arbitrage à une tierce partie dont la décision est définitive et exécutoire. C'est ce qu'exigent la plupart des conventions et la plupart des lois canadiennes.

Normes de travail et
autres lois protectrices

Bien que l'on compte beaucoup sur la négociation collective pour établir des taux de salaire et d'autres conditions d'emploi au Canada, la législation joue également un rôle important dans la définition des normes minimums en ce qui touche les salaires, la durée du travail, les congés annuels et les jours fériés. Il y a également une volumineuse législation traitant de questions de bien-être, par exemple l'âge minimum d'emploi, les codes de sécurité, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'assurance-chômage et les justes méthodes d'emploi.