

Accréditation syndicale:

L'accréditation découle du droit d'appartenir à une association de salariée. Il s'agit de la reconnaissance légale, qu'une association a obtenue d'une majorité de salariés d'un même employeur, dans le but de les représenter. L'accréditation définit donc le nom du syndicat, le nom de l'employeur, le cas échéant l'établissement visé, de même que le groupe qui sera représenté par cette association de salariées. Les salariés travaillant sous juridiction provinciale sont accrédités par la Commission des relations du travail tandis que ceux travaillant pour des employeurs sous juridiction fédérale sont accrédités pour le Conseil canadien des relations industrielles.

Affectation temporaire:

Affectation à un autre poste, une autre fonction ou à un autre lieu de travail pour une période de temps limitée.

Ancienneté:

Durée du service reconnu au salarié pour l'exercice de certains droits ou l'obtention de certains avantages.

Avantages sociaux:

Éléments de la rémunération dont bénéficie le salarié en sus de son salaire. Ceux-ci comprennent les avantages imposés par la législation (assurance emploi, contribution à la Régie des rentes du Québec, etc.) et ceux accordés par l'employeur (congrés payés, vacance, régimes d'assurances et de retraite).

Block booking:

Ensemble de disponibilité exprimé par l'employé, pour la période couvrant juin, juillet et août et la période couvrant du 15 décembre au 15 janvier.

Clause de parité:

Clause d'une convention collective par laquelle l'employeur s'engage à accorder automatiquement les gains ou les avantages supérieurs qui pourraient être obtenus, pour des emplois similaires, dans des organismes ou des entreprises déterminés.

Clause monétaire:

Clause qui touche la rémunération directe ou indirecte.

Clause non pécuniaire:

Clause d'une convention collective portant sur les conditions de travail n'ayant pas d'incidence directe sur la rémunération.

Clause orphelin:

Clause prévoyant l'octroi de certains bénéfices en fonction de l'embauche avant ou après une date butoir. Une double échelle salariale constitue la forme la plus courante de disparité de traitement puisqu'elle implique que les salariés embauchés après la date butoir auront une échelle salariale moins avantageuse.

Comité paritaire:

Comité formé d'un nombre égal de représentants de chacune des parties en cause (patronale et syndicale).

Conciliation:

Mode amiable de règlement des litiges dans lequel les parties cherchent à s'entendre directement, au besoin avec l'aide d'un tiers, pour trouver une solution à leur différend. Par exemple lors de la négociation d'une convention collective.

Congé à traitement différé:

Congé de longue durée accordé à un salarié pour raisons personnelles et payé à même une partie de la rémunération acquise et retenue à cette fin par l'employeur.

Conseil syndical:

Groupe constitué du bureau/exécutif et de délégués se réunissant entre les assemblées générales d'un organisme syndical.

Convention collective:

Entente écrite relative aux conditions de travail, conclue pour une période déterminée entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs.

Débrayage:

Cessation concertée de travail, principalement à l'occasion d'un conflit.

Délégué syndical:

Syndiqué élu par ses collègues de travail afin de les représenter, de servir d'agent de liaison avec le syndicat et de veiller à l'application de la convention collective.

Droit de refus:

Droit pour un travailleur de refuser d'exécuter un travail s'il existe des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Échelon:

Niveau de rémunération à l'intérieur d'une échelle salariale.

Entente de principe:

Entente se limitant aux questions essentielles qui font l'objet d'une négociation entre des parties contractantes, mais dont les modalités de rédaction restent à préciser.

Équité salariale:

Principe de justice sociale selon lequel les hommes et les femmes qui occupent des emplois différents, mais équivalents ou comparables sur le plan des responsabilités, de la qualification ou des efforts exigés, doivent toucher le même salaire.

Exécutif ou bureau syndical:

Groupe constitué par des dirigeants syndicaux élus à certains postes par les membres du syndicat. Au SCFP, chaque section locale a un conseil exécutif formé des personnes élues aux postes suivants : présidence, vice-présidence, secrétaire-trésorier, secrétaire archiviste, et autres dirigeants ou membres du conseil exécutif jugés nécessaires à la bonne marche des affaires de la section locale, à l'exception des syndics qui ne devront pas faire partie du conseil exécutif.

Formule rand:

Forme 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. La raison d'être

de cette mesure législative (article 47 du Code du travail) est que tous les salariés puissent bénéficier de l'action collective du syndicat et des résultats de la négociation puis du recours possible à l'arbitrage de grief.

Grève:

Cessation concertée du travail par un groupe de salariés en vue d'appuyer leurs revendications.

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.

Jurisprudence:

Solution suggérée par l'ensemble des décisions concordantes rendues par les tribunaux, les commissions de relations du travail, les conseils d'arbitrage et les arbitres sur une même question ou dans des cas analogues. Lorsqu'une décision fait jurisprudence, c'est qu'on estime qu'elle constitue un précédent.

Lettre d'entente:

Document juridique ayant valeur de contrat intervenu entre les parties afin, généralement, de solutionner un problème particulier. La lettre d'entente peut être intégrée à la convention collective lorsque ses effets sont échelonnés dans le temps, ou non lorsque ses effets sont ponctuels (règlements de griefs).

Lock-out:

Fermeture temporaire du lieu de travail décidée par l'employeur en vue de contraindre les salariés à accepter certaines conditions de travail.

Majoration:

Augmentation de salaire prévue par la convention collective.

Maraudage:

Pratique visant à recruter comme membres d'un syndicat des travailleurs qui font partie d'un autre syndicat déjà établi.

Mesure disciplinaire:

Mesure répressive infligée par l'employeur à un salarié qui a commis une faute.

Mutation:

Affectation, au sein d'une même organisation, d'un salarié à un nouveau poste avec une rémunération identique à celle de son activité précédente et des responsabilités du même niveau professionnel.

Négociation collective:

Ensemble des discussions entre l'employeur et le syndicat représentant les salariés en vue d'en arriver à une entente relative aux conditions de travail qui se concrétisera sous la forme d'une convention collective.

Per diem (indemnité quotidienne):

Indemnité prédéterminée accordée à un salarié pour couvrir certains frais de séjour ou de subsistance engagés pendant une période de vingt-quatre heures.

Période de probation (période d'essai):

Période qui suit l'entrée en service d'un salarié, au cours de laquelle l'employeur porte un jugement sur les aptitudes professionnelles de celui-ci à occuper un poste.

Permanence:

Continuité d'emploi dans l'entreprise et de certains privilèges en matière d'ancienneté, d'avantages sociaux.

Plan d'évaluation des emplois:

Ensemble des principes et méthodes destinés à déterminer la valeur relative des emplois.

Privatisation:

Action visant à réduire le rôle de l'état dans le domaine économique en faisant passer certaines activités réalisées par le secteur public au secteur privé.

Procédures d'assemblée:

Règles de conduite adoptées en vue du bon déroulement d'une assemblée générale.

Procès-verbal:

Document officiel faisant état de ce qui a été dit, fait ou décidé lors d'une réunion ou d'une assemblée délibérante.

Rétroactivité:

Caractère d'un accord dont l'application s'étend à une période antérieure à la date de sa conclusion. Par extension, la rétroactivité est assimilée à l'augmentation de salaire consentie pour la période précédant la conclusion de la convention collective et le paiement versé en conséquence. Au Canada, dans le langage courant, on emploie parfois l'expression rétroactivité, ou familièrement rétro, pour désigner une augmentation rétroactive de salaire et, par extension, le versement de celle-ci au salarié.

Rétrogradation:

Passage d'un poste à un autre dont l'échelle salariale est inférieure.

Saisonnier:

Travail appelé à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Le travail saisonnier concerne notamment l'activité agricole et le tourisme.

Section locale:

Partie constitutive du syndicat, ayant toutefois une autonomie de fonctionnement. Au SCFP, il s'agit de la plus petite partie constitutive du syndicat. En vertu de la charte qu'elle détient, elle dirige de façon autonome la défense des personnes salariées qui la composent.

Sous-traitance:

Action consistant pour l'entreprise à confier à un tiers, en tout ou en partie, la réalisation d'activités plutôt que d'exécuter celles-ci à l'interne.

Statuts:

Ensemble des dispositions qui définissent les conditions d'existence d'un groupe organisé et règlent son mode de fonctionnement.