

캐나다 진출을 고려하는 기업이 노동조합에 대해 알아야 할 사항

2024년 4월

작성자: Fiona Brown, Michael Horvat 및 Bardia Jalayer

캐나다로 사업 확장을 고려하는 많은 고객들은 캐나다 직원들의 노조 결성 가능성에 대해 우려를 표합니다. 고용주들은 노조 결성이 직장 내 통제력 상실로 이어지고, 특히 그들이 익숙한 효율적이고 효과적인 방식으로 관리할 수 있는 유연성을 상실하는 것으로 인식할 수 있습니다. 이러한 고객들은 그러한 직원의 집단적 이익을 대변하는 노조를 통해 간접적으로 협상하기보다는, 직원들과 직접적으로 협상하고 관리할 수 있는 관할권 내에서의 운영을 희망한다고 종종 말합니다.

노조가 교섭 대리인으로 인증을 받으면, 노조는 근로자들을 대신하여 임금, 선임권, 복리후생, 휴가, 그리고 기타 일상적인 근무 조건과 같은 다양한 고용 조건을 협상할 수 있는 권한을 갖게 됩니다.

캐나다 직원들은 노조를 통해 고용주와 집단 협상을 진행하는 것이 자신에게 최선인 이익을 보장할 수 있다고 인식하거나, 최소한 공통의 대표성을 통해 근무 조건의 폭넓은 틀을 마련하는 것이 유리하다고 생각하여 노조 결성에 매력을 느낄 수 있습니다. 이 과정에서 노조는 직원들을 대신하여 그러한 근무 조건을 확보할 수 있는 최적의 위치에 있으며, 그들의 이익을 보호해 줄 것이라는 가정을 바탕으로 합니다.

이 글은 캐나다로 사업을 확장할 때 노조 결성과 관련하여 고용주가 고려해야 할 사항들에 대한 전반적인 개요를 제공합니다.

캐나다에서 노조 결성은 얼마나 일반적인가?

캐나다 언론에서 노조 결성에 대한 논의가 자주 다루지는 것처럼 보일 수 있지만, 캐나다 민간 부문의 노조 결성률은 1997년부터 최소 2021년까지 지속적으로 감소해 왔습니다.¹ 캐나다의 전체 노조 결성률은 상당한 규모의 공공 부문(정부) 노조 결성률로 인해 왜곡될 수 있습니다. 예를 들어, 1981년 캐나다 통계청에 따르면 전체 직원의 37.6%가 자신의 본업에서 노조 회원이었습니다.² 한편, 2024년 1월 기준으로 노조에 가입된 직원 비율은 30.5%로 감소했으며, 이 중 민간 부문 노조 결성률은 15.05%에 불과했습니다.³

2023년 기준으로 노조 결성률이 가장 높았던 산업의 비율은 (i) 공공 행정 - 75.4%, (ii) 교육 서비스 - 72.2%, (iii) 공공시설 - 61.9%, (iv) 보건 및 사회 서비스 - 53.8%, (v) 운송 및 창고업 - 40.7%입니다.⁴

¹ 캐나다의 고용 수준: Collective bargaining coverage rate, 1997 to 2021, Statistics Canada: [집단 교섭 적용률, 1997~2021\(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-662-x/2023001/article/00001-eng.htm).

² 캐나다의 노조 결성률, 1981~2022, 캐나다 통계청: [캐나다의 노조 결성률, 1981~2022\(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-662-x/2023001/article/00001-eng.htm).

³ 산업별 노조 가입률, 월별, 계절적 변동 미조정, 캐나다 통계청: [산업별 노조 가입률, 월별, 계절적 변동 미조정\(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-662-x/2023001/article/00001-eng.htm).

⁴ 산업별 노조 현황, 캐나다 통계청: [산업별 노조 현황\(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-662-x/2023001/article/00001-eng.htm).

특히, 전문, 과학 및 기술 서비스 부문에서는, 많은 기술 기반 고객이 이 부문에 속해 있음에도 불구하고, 대학, 공공시설, 정부를 제외한 노조 결성률이 2023년 기준으로 직원의 4.2%로 매우 낮은 수준을 유지하고 있습니다. 이 부문에는 컴퓨터 시스템 설계, 경영, 과학 및 기술 컨설팅 서비스, 그리고 과학 연구 및 개발 서비스가 포함됩니다.

한눈에 보기: 캐나다의 노조 결성 개요

인증 및 집단 교섭은 캐나다 각 관할권의 노동 기준법으로 규제됩니다. 캐나다의 각 주/지방과 준주는 노조 설립, 인증 절차, 집단 교섭권, 그리고 단체 협약의 협상 및 관리를 위한 별도의 노동 절차 및 규정을 가지고 있습니다.

연방 규제를 받는 고용주의 경우, 준거법은 *캐나다 노동법*, R.S.C. 1985, c. L-2입니다.

캐나다의 각 주/지방과 준주에는 자체 노동 법령이 있지만, 관행, 개념, 및 규정에 있어 상당한 공통점이 존재합니다. 예를 들어, 온타리오주의 경우, 준거법은 *1995년 노동 관계법*, 1996 SO 1995, c 1, Sch A입니다.

캐나다에서 운영되는 기업 중 약 6%만이 연방 규제를 받으며, 따라서 캐나다로 사업을 확장하는 대부분의 기업은 주/지방 단위의 고용 및 노동법을 적용받게 됩니다.

인증 절차

노조 설립은 근로자들이 노조 가입 카드에 서명함으로써 초기 관심을 표현하는 것에서 시작됩니다. 상당수의 직원이 노조 가입 카드에 서명하면, 노조는 해당 연방 또는 주/지방 규제 기관(온타리오주의 경우, 온타리오 노동관계위원회)에 신청 절차('인증 신청서')를 진행하여 직장 내 특정 근로자 집단('교섭 단위')에 대한 교섭 대리인으로서 '인증'을 받는 절차를 진행합니다.

고용주는 인증 신청서 제출 사실을 통지받게 됩니다. 일부 관할 지역에서는 비밀 투표가 실시되지만, 관할 지역에 따라 이 투표는 매우 짧은 기간, 종종 일주일 이내에 진행될 수 있습니다. 캐나다의 일부 관할 지역에서는 충분한 수의 노조 가입 카드가 확보되면 별도의 투표 없이 인증이 이루어집니다('카드 체크' 제도).

캐나다에서는 연방 및 주/지방 법률에 따라 근로자들이 노조를 결성하고 합법적인 노조 활동에 참여할 권리가 보호됩니다. 따라서 고용주는 노조의 결성, 선정 또는 운영이나 해당 노조에 의한 근로자 대표 과정에 개입하는 것이 금지됩니다. 또한, 고용주는 노조 결성 활동에 참여하는 근로자를 해고하거나 차별하는 등의 불이익을 주는 것이 금지됩니다.

제한은 있지만, 일반적으로 고용주가 합법적으로 노조 결성에 반대하는 캠페인을 벌이는 것은 허용됩니다. 고용주는 노조가 조합비를 부과하며, 무엇보다 중요하게도, 특정 근로 조건을 확보하기 위해 고용주와 협상해야 한다는 점을 근로자에게 알릴 수 있습니다. 고용주는 종종 노조가 개입할 경우 근로자 개개인이 독립적으로 스스로를 대변하거나 자신의 고용 조건을 개별적으로 협상할 수 있는 능력이 제한된다는 점을 강조합니다.

단체 협약

인증을 받으면 고용주는 해당 노조를 대표 근로자들의 단체 교섭 단위로 인정해야 합니다. 이는 고용주가 노조와 성실하게 교섭할 의무가 있으며, 직장 내 고용 조건에 대한 합의되고 비준된 조건과 조항을 명시한 단체 협약에 도달하기 위해 교섭 과정에서 합리적인 노력을 기울여야 함을 의미합니다. 특히, 노동관계법률은 단체 협약에 분쟁 해결 절차가 포함되거나 법으로 강제되도록 규정하고 있습니다.

단체 협약이 체결되면, 이 협약은 고용주와 노조 간의 관계를 규율하는 역할을 합니다. 고용주와 노조 간의 분쟁은 단체 협약에 명시된 절차에 따라 해결되며, 모든 불만 제기(분쟁)는 중재로 회부되어 구속력 있는 결정을 받게 됩니다.

결론

캐나다로의 사업 확장을 고려하고 있으나 노조 결성 가능성에 대해 우려하는 기업의 경우 민간 부문에서의 노조 가입률이 감소하고 있으며, 있더라도 일반적으로 특정 전통 산업(및 공공 부문 근로자들)에 주로 집중되어 있다는 사실에 안심할 수 있습니다.

Aird & Berlis LLP 노동법 그룹은 노조가 조직된 환경에서 운영되는 고용주를 대리한 풍부한 경험을 보유하고 있으며, 인증 절차와 관련하여 고용주에게 지침과 조언을 제공합니다. 특히, 이 노동법 그룹은 인증 절차 이전뿐 아니라, 필요시 인증 절차 도중, 그리고 그에 대응하는 캠페인 활동에서 고용주를 지원한 경험이 있습니다.

자세한 내용은 해당 그룹의 구성원에게 문의하시기 바랍니다.

면책 조항: 이 글은 비즈니스 조직 및 개인과 관련된 법적 발전에 대한 일반적인 논평을 제공하기 위한 것이며, 법적 조언을 제공하려는 목적은 아닙니다. 자신에게 관련된 특정 문제에 대해서는 전문적인 법률 자문을 구하시기 바랍니다.

연락처



Fiona Brown

파트너

T 416.865.3078

E fbrown@airdberlis.com

Fiona는 캐나다 시장에 진출하는 국제 기업들을 자문하는 데 풍부한 경험을 보유하고 있습니다. 현재까지 그녀는 캐나다로 영역을 확장하는 100개 이상의 기업에 자문을 제공했습니다. 그녀는 매일 이 분야의 고객들을 상담하고 있습니다. 10년이 넘는 기간 동안 활동해온 그녀는 시장 확장 관련 주제로 정기적으로 강연과 글을 기고하고 있습니다. 그녀는 *The Best Lawyers in Canada*, *The Canadian Legal Expert Directory*, 그리고 *Benchmark Canada*로부터 인정을 받은 것을 자랑스럽게 여깁니다.

새로운 시장에서 성공하려면 선제적이고 종합적인 접근이 필수적입니다. Fiona는 변호사 및 특허 대리인으로 구성된 팀을 관리하며, 고객 비즈니스 성장을 지원하기 위한 포괄적인 법률 서비스를 제공합니다. 그녀는 프로젝트 매니저로서 고객이 관련 모든 분야에서 원활한 법률 서비스를 받을 수 있도록 관리합니다. Fiona는 고객의 비즈니스를 깊이 이해하고, 그들의 특정한 요구에 맞춘 맞춤형 자문을 제공하는 데 세심한 주의를 기울입니다. 그녀의 신속한 대응, 명확한 소통, 직접적인 접근 방식은 고객의 성공에 그녀가 개인적으로 투자하고 있음을 보여줍니다.

Fiona는 캐나다 시장 진출과 관련된 자주 묻는 질문에 답하는 다양한 자료를 제공하게 되어 기쁘게 여깁니다. 이 자료에는 [이 동영상](#) 과 [이 한 페이지 가이드](#)가 포함됩니다.



Michael Horvat

파트너

Michael은 로펌의 노동법 그룹 소속으로, 연방 및 주 관할권 모두에서 노동 및 고용법 전반에 걸쳐 활동하고 있습니다. 그는 제조, 운송, 소매, 전기 유통, 건설, 금융 서비스 등 다양한 산업 분야의 고용주들에게 고용 기준, 인권, 징계 및 해고, 노조 인증, 불만 제기, 부당 해고, 임원 고용 문제 및 거래뿐만 아니라 일반적인 노동 및 고용법 관련 문제에 대해 자문을 제공합니다.

Michael은 온타리오 노동관계위원회(Ontario Labour Relations Board), 온타리오 고등법원(Ontario Superior Court of Justice), 온타리오 분할법원(Ontario Divisional Court), 온타리오

항소법원(Ontario Court of Appeal), 불만 해결 위원회(Grievance Settlement Board), 캐나다 철도 중재 사무소(Canadian Railway Office of Arbitration), 온타리오 고용 기준국(Ontario Employment Standards Branch), 온타리오 직장 안전 및 보험 위원회(Ontario Workplace Safety and Insurance Board) 등 다양한 법원 및 행정 재판소에서 고용주를 대리하며, 불만 중재 및 조정 업무도 수행합니다. Michael은 고용 및 노동법 분야의 정기 강연자이자 저자로 활동하고



Bardia Jalayer

어소시에이트

있습니다Bardia는 2021년과 2022년에 로펌에서 서머 인턴십을 수행했으며, 로스쿨의 통합 실무 커리큘럼의 일환으로 2022년 가을에 로펌에서 전문 실습을 완료했습니다.

그는 최근 토론토 메트로폴리탄 대학교 산하 링컨 알렉산더 로스쿨을 우등으로 졸업했으며, 웨스턴 온타리오 대학교에서 문학 학사 학위를 취득했습니다.