

Cadre juridique de la négociation collective d'une entente de renouvellement en Alberta¹

Les relations de travail entre la plupart des employeurs et des employés syndiqués sont régies par le **Labour Relations Code** (LRC) (code sur les relations de travail). Les conventions collectives doivent également respecter d'autres lois, notamment la **Post-Secondary Learning Act** (PSLA) (loi sur l'enseignement postsecondaire), l'**Occupational Health and Safety Act** (loi sur la santé et la sécurité au travail) et la **Human Rights Act** (loi sur les droits de la personne) de l'Alberta. Le code des normes d'emploi (**Employment Standards Code**) ne s'applique pas [article 90 de la PSLA].

1. Établissement des droits de négociation par l'accréditation

La **Commission des relations de travail** accrédite la plupart des syndicats relevant du LRC en tant qu'agents de négociation pour une unité de négociation que la Commission a jugée appropriés pour la négociation collective.

Toutefois, les syndicats des membres du personnel académique des établissements publics d'enseignement postsecondaire régis par la PSLA (universités, collèges et instituts techniques) sont créés en vertu de la PSLA. Pour que les parties soient assujetties au LRC, **le LRC doit considérer que le conseil d'administration est l'employeur [alinéa 58.3(1)a], que le personnel académique est l'employé, et que les associations de personnel académique sont réputées être les syndicats** du personnel académique ayant le pouvoir exclusif d'agir en tant qu'agents de négociation [alinéas 58.3(1)b) et c); paragraphe 58.3(2)].

Autre différence : **la PSLA confère au conseil d'administration des établissements, à l'exception du Banff Centre, le pouvoir initial de décider qui sont les membres du syndicat**, après avoir consulté le syndicat et tout autre agent de négociation concerné [paragraphe 60(2)]. **Les décisions de la Commission des relations de travail peuvent faire l'objet d'un appel** auprès de la Commission par une personne ou un agent de négociation concerné par une décision du conseil d'administration de désigner ou non des employés individuels ou une catégorie d'employés en tant que membres du personnel académique [article 58.6]. La décision de la Commission des relations de travail est définitive et exécutoire [paragraphe 58.6(3)]. Le LRC prévoit un certain nombre de critères que la Commission des relations de travail peut prendre en considération pour statuer sur ces demandes [paragraphe 58.6(2)].

Les sections 5 à 9 du LRC, qui traitent de l'accréditation, de la révocation des droits de négociation, de la reconnaissance volontaire et de la succession, **ne s'appliquent pas à ces parties** [article 58.2], ce qui signifie que les syndicats de personnel académique sont protégés, pendant cette période, contre toute substitution en tant qu'agents de négociation. L'article 156 du LRC sur la santé, le bien-être et les fiducies de pension ne s'applique pas aux

¹ À jour en date de septembre 2023

négociations dans le secteur de l'enseignement postsecondaire [article 58.2].

Les conventions négociées en vertu de la PSLA (avant que le projet de loi édictant la loi visant à améliorer la négociation dans le secteur de l'enseignement postsecondaire n'amène le secteur postsecondaire sous l'égide du LRC) sont des conventions collectives aux fins du LRC [paragraphe 58.1(3)].

Les étudiants diplômés et les étudiants postdoctoraux employés par des établissements d'enseignement postsecondaire régis par la PSLA sont assujettis au même régime de relations de travail que celui décrit précédemment pour le personnel académique [alinéas 58.2*b*) et *c*); article 58.4; article 58.5 du LRC].

2. Avis de négociation

L'une ou l'autre des parties peut notifier par écrit son désir de négocier une entente de renouvellement **au moins 60 jours et au plus 120 jours avant l'expiration de la convention collective** [paragraphe 59(2)]. Les parties peuvent négocier un délai de préavis plus long dans le cadre de la convention collective [paragraphe 59(2)]. Une fois le préavis écrit donné, les parties doivent **entamer les négociations collectives au plus tard 30 jours après l'émission du préavis** [paragraphe 60(1)]. Les parties doivent échanger des revendications dans un délai de 15 jours suivant la première réunion, à moins qu'elles ne conviennent d'un délai plus long [paragraphe 60(2)].

En Alberta, l'avis de négociation doit fournir les noms et les adresses de la ou des personnes autorisées à i) négocier collectivement, ii) conclure une convention collective, et iii) signer une convention collective [paragraphe 61(1)]. Il doit aussi fournir les noms et les adresses de tous les membres de l'unité de négociation [paragraphe 61(3)]. Il doit également indiquer si les négociations sont assujetties à la ratification et, le cas échéant, par qui [paragraphe 61(6)]. Dès réception de cet avis, l'autre partie doit y répondre en fournissant les noms et les adresses de ses représentants.

3. Obligation de négocier de bonne foi

En vertu du LRC, la négociation collective consiste avant tout à déployer tous les efforts raisonnables pour conclure et signer une convention collective. Les parties sont tenues par la loi d'entamer des **négociations de bonne foi** conformément aux procédures prescrites par la loi [paragraphe 60(1)].

4. Devoir de juste représentation

En représentant ses membres, le syndicat ne peut pas agir de façon **arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi** [paragraphe 153(1) du LRC]. Ce principe s'applique aux négociations ainsi qu'aux griefs.

5. Gel des conditions de travail

Une fois le préavis donné, **ni l'employeur ni le syndicat ne peuvent modifier unilatéralement les salaires ou les conditions de travail** [articles 130 et 147]. Le gel des modifications n'est levé, sauf en ce qui concerne les travailleurs des services essentiels, qu'en cas de grève ou de lock-out [alinéa 130(1)c); paragraphe 130(2)].

6. Médiation

En Alberta, la médiation est **obligatoire** avant qu'un syndicat puisse voter une grève ou qu'un employeur engage un lock-out [paragraphe 75(3)].

L'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au directeur des services de médiation de nommer un médiateur, ou le ministre peut prendre l'initiative de demander au directeur d'en nommer un [paragraphe 65(1)]. Les dispositions de la loi n'exigent pas la déclaration d'une impasse avant de déposer une demande de médiation.

Si l'unité de négociation fournit des services essentiels en vertu de l'article 15.1 du LRC, certaines conditions doivent être satisfaites avant que le directeur nomme un médiateur [paragraphe 65(2.1)] : les parties doivent avoir conclu une entente sur les services essentiels dont le dépôt a été accepté, les parties doivent avoir obtenu une exemption en vertu de l'article 95.21, le commissaire doit avoir fait une déclaration en vertu du paragraphe 95.44(7), ou le commissaire doit avoir consenti à la nomination d'un médiateur.

La loi n'établit pas de délai précis pour la nomination du médiateur [paragraphe 65(1)]. Dans la plupart des cas, il faut s'attendre à un délai de deux semaines. Dans un délai de 14 jours suivant sa nomination ou de 14 jours suivant le vote sur la dernière offre, selon la date la plus tardive [paragraphe 65(5)], ou dans un délai plus long convenu par les parties ou fixé par le directeur, le médiateur doit prendre l'une des deux mesures suivantes : i) recommander des conditions de règlement assorties d'un délai fixe pour l'acceptation ou le rejet, ou ii) informer les parties qu'il ne recommandera pas de conditions de règlement [paragraphe 65(6)].

Il convient de noter que le LRC prévoit également une médiation informelle en plus de la médiation formelle décrite précédemment [article 64]. La médiation informelle prévue à l'article 64 n'a aucune incidence sur les dispositions de la loi relatives à la grève ou au lock-out. Consultez votre agent principal des relations de travail de l'ACPPU avant d'accepter de participer à une médiation informelle.

7. Dispositions régissant les grèves et les lock-out

Pour qu'un syndicat puisse entamer une grève légale (y compris la « grève du zèle ») ou qu'un employeur puisse engager un lock-out, les conditions suivantes doivent être satisfaites [article 73] :

- a) la convention collective doit être expirée [alinéa 73a)];
- b) des négociations doivent avoir eu lieu;
- c) une entente sur les services essentiels doit avoir été déposée [paragraphe 95.44(7)] ou une exemption doit avoir été accordée [article 95.21] pour les personnes qui participent à

la négociation dans le secteur de l'enseignement postsecondaire [alinéa 95.2(1)d)] ainsi que celles qui négocient dans certains autres secteurs [paragraphe 95.2(1)];

- d) une période de réflexion de 14 jours doit s'être écoulée depuis :
 - a. que le médiateur a indiqué qu'il ne recommanderait pas de conditions de règlement [alinéa 65(7)a)],
 - b. la date fixée par le médiateur pour l'acceptation ou le rejet des conditions de règlement recommandées [alinéa 65(7)b)],
 - c. la date à laquelle les parties sont informées des résultats d'un vote sur la dernière offre [alinéa 65(7)c)];
- e) en cas de grève :
 - a. un **vote** de grève ne peut avoir lieu qu'après la période de réflexion de 14 jours [paragraphe 75(3)],
 - b. le syndicat doit demander à la Commission des relations de travail de superviser le vote de grève [paragraphe 75(1)],
 - c. le vote de grève doit être tenu à bulletin secret [paragraphe 15(2)] et donner à tous les employés de l'unité de négociation la possibilité de voter,
 - d. la majorité des employés ayant voté doivent avoir voté en faveur de la grève [paragraphe 76(3)],
 - e. le vote de grève est nul si aucune grève n'a lieu dans les 120 jours suivant le vote et un autre vote doit être organisé avant qu'une grève puisse avoir lieu [paragraphe 77(1)];
- f) la partie qui déclare une grève ou un lock-out doit fournir :
 - a. à l'autre partie un préavis de 72 heures indiquant la date, l'heure et le lieu du début de la grève ou du lock-out [alinéas 78(1)a) et 78(2)a)];
 - b. au médiateur un préavis indiquant l'heure, la date et le lieu du début de la grève ou du lock-out [alinéas 78(1)b) et 78(2)b)];
- g) si la grève ou le lock-out n'a pas lieu à la date et à l'heure indiquée dans l'avis, la partie qui déclare la grève ou le lock-out doit donner un préavis de 72 heures indiquant une nouvelle date, une nouvelle heure et un nouveau lieu, à moins que les parties ne conviennent de la modification d'un avis antérieur [paragraphe 79(1)]. Si les parties au conflit en conviennent par écrit, un avis de grève ou de lock-out peut être modifié une ou plusieurs fois après sa notification en modifiant la date, l'heure ou le lieu initial ou l'une de ces informations avant le début de la grève ou du lock-out.

Le LRC prévoit des **votes sur la dernière offre**. En tout temps après l'échange des revendications, mais seulement une fois au cours d'une ronde de négociations, l'une ou l'autre des parties peut demander à la Commission des relations de travail de tenir un vote pour accepter ou refuser l'offre [article 69].

L'article 84 du LRC traite de la légalité du piquetage, mais n'aborde pas précisément sa tenue, si ce n'est qu'il interdit le piquetage secondaire [article 84.1]. Toutefois, la jurisprudence indique quelle conduite peut ou ne peut pas être restreinte. Consultez immédiatement votre agent principal des relations de travail de l'ACPPU si votre employeur menace d'intenter une action en justice contre des piquets de grève.

En Alberta, il n'existe aucun droit légal de refuser de franchir la ligne de piquetage d'un autre syndicat (sauf pour refuser un travail dangereux).

Il n'est pas interdit de recourir à des travailleurs de remplacement (briseurs de grève).

L'employeur n'est pas légalement tenu de continuer de cotiser aux régimes de retraite et d'avantages sociaux, ni de verser des indemnités de maladie, de maternité ou parentales, de congés sabbatiques, de vacances et d'autres droits similaires. Les protocoles de grève comprennent souvent des accords sur ces dispositions. Dans le cadre d'un protocole de grève, les syndicats doivent négocier des dispositions visant à maintenir les cotisations aux régimes d'avantages sociaux. Le syndicat doit payer l'intégralité des cotisations pendant la grève. L'employeur n'est pas autorisé à supprimer ou à menacer de supprimer un avantage dans le cadre d'un régime d'assurance dont les primes sont payées par l'agent de négociation. L'employeur ne peut pas non plus refuser d'accepter les primes de l'agent de négociation ou de les verser à l'assureur [article 155].

Les employés ne peuvent pas faire l'objet de mesures disciplinaires ou être congédiés pour avoir participé à une grève légale ou avoir exercé d'autres droits en vertu de la LRC. Toutefois, ils peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires ou être congédiés pour un motif valable après une grève pour certains types de comportements liés à la grève (violence sur la ligne de piquetage, etc.).

8. Arbitrage des intérêts

L'ACPPU ne recommande pas d'accepter l'arbitrage des intérêts. Votre agent principal des relations de travail de l'ACPPU peut vous fournir des renseignements sur cette recommandation.

9. Ratification

En Alberta, la ratification d'une convention collective n'est pas obligatoire. Néanmoins, toutes les ententes de principe conclues dans le cadre de la négociation collective devraient être ratifiées par un vote où plus de la moitié (50 %) des membres votants se prononcent en faveur de la ratification. Le vote doit être tenu à bulletin secret et donner à tous les membres de l'unité de négociation la possibilité de voter.