

Cadre juridique de la négociation collective d'une entente de renouvellement en Colombie-Britannique¹

Les relations de travail entre les employeurs et la plupart des employés syndiqués sont régies par le *Labour Relations Code* (code sur les relations du travail). Les conventions collectives doivent également respecter d'autres lois, notamment l'*Employment Standards Act* (loi sur les normes d'emploi), l'*Occupational Health and Safety Regulation* (règlement sur la santé et la sécurité au travail) et le *Human Rights Code* (code des droits de la personne).

Les principales dispositions du code sur les relations de travail régissant la négociation collective sont les suivantes.

1. Établissement des droits de négociation par l'accréditation

Un syndicat accrédité est l'agent de négociation de l'unité de négociation que la Commission des relations de travail a jugée approprié pour la négociation collective. La portée de l'unité doit être incluse dans la disposition de reconnaissance de la convention collective [articles 18, 22 et 24]. Une convention collective s'applique à tous les membres de l'**unité de négociation**, même si certains d'entre eux ne sont pas membres du syndicat [article 27], et tous les membres de l'unité de négociation doivent être autorisés à participer aux votes de grève et de ratification [article 40].

2. Avis de négociation

À tout moment dans un délai de **quatre mois** avant l'expiration de la convention, l'une ou l'autre des parties peut donner un préavis écrit et demander à l'autre partie d'entamer des négociations collectives. Si le préavis n'a pas été donné **90 jours** avant l'expiration de la convention, les parties sont réputées avoir donné le préavis 90 jours avant l'expiration de la convention [article 46].

3. Obligation de négocier de bonne foi

Une fois l'avis donné, les parties doivent entamer les négociations dans un délai de **10 jours suivant la date de l'avis** et faire tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective ou renouveler ou réviser la convention [article 47].

¹ À jour en date de septembre 2023.

4. Gel des conditions de travail

Une fois le préavis donné, ni l'employeur ni le syndicat ne peuvent modifier unilatéralement les conditions d'emploi tant qu'une grève ou un lock-out n'a pas commencé, qu'une nouvelle convention collective n'a pas été négociée ou que le droit du syndicat de représenter les employés de l'unité de négociation n'a pas été résilié [paragraphe 45(2)].

Toutefois, après notification au syndicat, la Commission peut autoriser un employeur à modifier les salaires ou les conditions d'emploi [paragraphe 45(3)].

5. Conciliation et médiation

En Colombie-Britannique, la conciliation **n'est pas obligatoire** avant qu'un syndicat puisse déclencher une grève ou qu'un employeur puisse engager un lock-out.

Le président associé de la division de la médiation peut nommer un médiateur si l'une ou l'autre des parties en fait la demande par écrit et que cette demande est accompagnée d'un exposé des questions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord ou non dans le cadre des négociations collectives. Le ministre peut également désigner un médiateur à tout moment de la négociation collective s'il estime que cette désignation est de nature à faciliter la conclusion d'une convention collective. Le médiateur doit faire rapport au président associé dans un délai de 10 jours suivant la première rencontre avec les parties ou de 20 jours suivant sa nomination, à moins que les parties ne conviennent d'un délai plus long ou que le ministre ne l'ordonne. Si l'une des parties le demande au président associé ou que le ministre l'ordonne, l'agent de médiation doit fournir au président associé et aux parties un rapport concernant le conflit relatif à la négociation collective, lequel peut comprendre des recommandations de règlement. Les parties sont tenues de fournir les renseignements demandés par le médiateur [article 74].

6. Dispositions régissant les grèves et les lock-out

Pour qu'un syndicat puisse entamer une grève légale, y compris la « grève du zèle » :

- a. la convention collective doit être expirée [article 57];
- b. un vote conforme aux conditions suivantes doit avoir été organisé [alinéa 59(2)a)] :
 - i. un vote de grève ne peut pas avoir lieu tant que les parties n'ont pas négocié collectivement conformément au code [article 59],
 - ii. la majorité des employés votants de l'unité de négociation concernée doivent avoir voté en faveur de la grève,
 - iii. le vote doit se dérouler à bulletin secret,
 - iv. les résultats du vote, y compris le nombre de bulletins déposés et le nombre de votes en faveur, contre ou annulés, doivent être communiqués au syndicat et à ses membres, ainsi qu'à l'employeur [article 39],
 - v. une grève ne peut être autorisée que dans un délai de **trois mois** suivant le vote de grève [alinéa 60(3)a)];
- c. le syndicat doit avoir donné un **préavis écrit de 72 heures de la grève** à l'employeur et à la Commission des relations de travail. Lorsqu'un médiateur a été nommé, la grève ne peut commencer que **48 heures** après que le président associé ait informé le syndicat que le médiateur s'est présenté ou 72 heures après que le syndicat ait émis l'avis de grève,

selon le délai le plus long. La Commission peut prolonger la période de préavis dans certaines conditions [article 60].

Pour qu'un employeur puisse engager un **lock-out** :

- a. la convention collective doit être expirée [paragraphe 57(2)];
- b. les parties doivent avoir négocié collectivement conformément au code [article 59];
- c. la majorité des employeurs votants doivent avoir voté pour un lock-out si deux employeurs ou plus sont engagés dans le même conflit de travail [paragraphe 61(1)];
- d. l'employeur doit avoir donné un **préavis écrit de 72 heures du lock-out** au syndicat et à la Commission des relations de travail. Lorsqu'un médiateur a été nommé, le lock-out ne peut commencer que **48 heures** après que le président associé ait informé l'employeur que le médiateur s'est présenté ou 72 heures après que l'employeur ait émis l'avis de lock-out, selon le délai le plus long. La Commission des relations de travail peut prolonger la période de préavis dans certaines conditions [alinéa 61b)].

Lorsqu'une grève ou un lock-out légal perdure pendant 72 heures, les dispositions relatives au vote et au préavis ne s'appliquent pas à l'autre partie (p. ex. le syndicat peut déclarer une grève sans se conformer aux dispositions de l'article 60 relatives au vote et au préavis avant la grève si l'employeur a mis ses employés en lock-out pendant 72 heures).

Les **prestations de santé et de bien-être** autres que les prestations ou les cotisations de retraite doivent être maintenues si le syndicat en paye les primes. L'employeur ou l'assureur doit permettre au syndicat de faire le paiement des primes et ne peut pas refuser de fournir à un employé un tel avantage lorsque ce dernier est légalement en grève ou en lock-out [article 62].

Le **piquetage** est assujéti aux restrictions suivantes :

- a. pendant une grève ou un lock-out légal, un syndicat peut faire du piquetage sur ou près d'un site qui est sous la direction ou le contrôle de l'employeur et où les employés en grève ou en lock-out effectuent habituellement un travail qui fait partie intégrante et substantielle de l'activité de l'employeur [paragraphe 65(3)];
- b. le piquetage sur d'autres sites où l'employeur ou un allié effectue du travail pour le compte de l'employeur (« piquetage secondaire ») doit avoir fait l'objet d'une demande auprès de la Commission des relations de travail [paragraphe 65(4)];
- c. sur les sites où il y a plus d'un employeur, la Commission des relations de travail doit restreindre le piquet de grève de manière à ce qu'il n'affecte que l'employeur ou un allié de l'employeur à l'origine de la grève ou du lock-out (« piquet de grève sur un site commun »). S'il est impossible de le faire sans interdire le piquetage par ailleurs autorisé, la Commission peut régler le piquetage sur un site commun comme elle l'estime approprié [paragraphe 65(7)].

Pendant une grève ou un lock-out, un employeur ne peut pas faire appel à des **travailleurs de remplacement** (briseurs de grève) rémunérés ou non pour effectuer le travail de l'unité de négociation. Les travailleurs de remplacement interdits sont des personnes qui :

- a. ont été embauchées après le dépôt du préavis ou le début des négociations, selon la

- première de ces éventualités;
- b. travaillent normalement dans une autre entreprise appartenant à l'employeur;
 - c. ont été transférées à partir d'une autre entreprise après la remise du préavis ou le début des négociations;
 - d. ont été fournies à l'employeur par quelqu'un d'autre pour effectuer un travail pendant la grève ou le lock-out [article 68].

Un employeur ne peut pas forcer un travailleur qui n'est pas en grève ou en lock-out à effectuer le travail d'un travailleur qui est en grève ou en lock-out [paragraphe 68(2) et (3)].

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 du code [articles 5 et 6]. 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.).

Lorsqu'une convention collective autorise les employés à refuser de franchir un piquet de grève, ce refus n'est pas considéré comme une grève en Colombie-Britannique.

4. Médiation et arbitrage

Le président associé de la division de la médiation peut nommer un médiateur si l'avis de négocier a été donné et que l'une ou l'autre des parties en fait la demande par écrit, accompagnée d'un exposé des questions sur lesquelles les parties se sont entendues ou non. Le ministre peut également nommer un médiateur s'il estime qu'il serait de nature à faciliter la conclusion d'une convention collective [article 74].

Les parties peuvent également convenir de soumettre les questions en litige à un arbitre. **Dans la plupart des cas, 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.**

5. Ratification

Bien que le code n'exige pas un vote de ratification, il est de bonne pratique de soumettre une entente de principe aux membres pour ratification. Si un vote est organisé, tous les membres de l'unité de négociation peuvent voter [article 40], le vote doit être secret, et les résultats du vote doivent être mis à la disposition des membres, du syndicat et de l'employeur [article 39].

Avant une grève ou un lock-out, l'employeur peut demander que sa dernière offre soit soumise au vote des membres de l'unité de négociation, et le président associé doit ordonner la tenue d'un tel vote. L'employeur ne peut imposer un vote sur sa dernière offre qu'une seule fois au cours d'un conflit. Pendant une grève ou un lock-out, le ministre peut exiger un vote sur la dernière offre s'il estime qu'il y va de l'intérêt public [article 78].

6. Dispositions obligatoires

Toutes les conventions collectives doivent prévoir les dispositions suivantes (et sont réputées renfermer ces dispositions si elles sont absentes) :

- a. une durée minimale d'un an [article 50];
- b. une disposition sur la création d'un comité mixte de consultation à la demande de l'une ou l'autre des parties [article 53];
- c. des dispositions contre les grèves et les lock-out pour toute sa durée [article 58];
- d. des dispositions régissant le licenciement et les mesures disciplinaires et l'obligation pour l'employeur d'avoir un motif juste et raisonnable [article 84];
- e. l'arbitrage obligatoire des griefs [article 84];
- f. une disposition sur un règlement final et définitif sans arrêt de travail. L'arbitrage est la solution par défaut, mais la loi prévoit la possibilité d'une autre méthode convenue par les parties [paragraphe 84(2)].

Les conventions collectives peuvent faire (mais ne sont pas tenues de le faire) de l'affiliation syndicale une condition d'emploi [article 15] et renfermer des dispositions régissant le temps rémunéré accordé aux activités syndicales et l'utilisation par le syndicat des installations de l'employeur.