

Cadre juridique de la négociation collective d'une entente de renouvellement en vertu des lois fédérales¹

Les relations de travail entre les employeurs fédéraux et les employés syndiqués sont régies par la partie 1 du Code canadien du travail. Les conventions collectives doivent également respecter d'autres parties du Code canadien du travail qui prévoient des normes minimales en matière d'emploi, de santé et de sécurité au travail. Elles doivent également être conformes à d'autres lois, notamment la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Les principales dispositions du Code canadien du 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.

Une convention collective s'applique à tous les membres de l'unité de négociation, même si certains membres de l'unité de négociation ne sont pas membres du syndicat [article 56].

2. Avis de négociation

L'une ou l'autre des parties peut notifier par écrit son désir de négocier une entente de renouvellement **dans un délai de quatre mois avant l'expiration de la convention collective**. Les parties peuvent négocier un délai de préavis plus long dans le cadre de la convention collective [paragraphe 49(1)]. Une fois le préavis écrit donné, les parties doivent **entamer les négociations collectives dans un délai de 20 jours après la remise du préavis**, à moins que les parties en conviennent autrement [alinéa 50a)].

3. Obligation de négocier de bonne foi

En vertu du Code canadien du travail, les parties doivent se rencontrer et négocier de bonne foi et faire tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective [alinéa 50a)].

¹ À jour en date de septembre 2023.

4. Devoir de juste représentation

En représentant les membres de l'unité de négociation, le syndicat ne peut pas agir de façon arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi [article 37]. 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. Le gel des modifications n'est levé que lorsque les parties sont en position légale de grève ou de lock-out [alinéa 50b)].

6. Conciliation

À l'échelle fédérale, la conciliation **est obligatoire** avant qu'un syndicat puisse déclencher une grève ou qu'un employeur puisse déclencher un lock-out [alinéas 89(1)c) et d)].

Chaque partie peut informer le ministre que les parties n'ont pas été en mesure de conclure une convention collective, remettant une copie de l'avis à l'autre partie [paragraphe 71(1) et (2)]. Dans un délai de 15 jours suivant la réception de la notification, le ministre doit a) nommer un conciliateur, b) nommer un commissaire-conciliateur, c) établir une commission de conciliation, ou d) communiquer son intention de ne pas nommer ni établir l'un des éléments susmentionnés [paragraphe 72(1)]. Le ministre peut également prendre les mesures susmentionnées de sa propre initiative [paragraphe 72(2)].

Dans un délai de 14 jours suivant la nomination, ou plus longtemps si les parties en conviennent ou si le ministre l'autorise, l'une des entités susmentionnées doit remettre un rapport au ministre [alinéa 73(2)b)]. Sauf accord entre les parties, le ministre ne peut pas prolonger le délai de présentation du rapport au-delà de 60 jours à compter de l'avis de nomination [paragraphe 75(1)]. Le conciliateur, le commissaire ou la Commission des relations de travail est réputé avoir présenté son rapport et le ministre est réputé l'avoir reçu après cette période de 60 jours [paragraphe 75(2) et (3)].

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 :

- a. la convention collective doit être expirée [article 88,1];
- b. les parties doivent avoir négocié collectivement ou ne pas avoir négocié collectivement dans les 20 jours suivant la notification [sous-alinéas 89(1)b)(i) et (ii)];
- c. l'une ou l'autre des parties doit avoir demandé une conciliation et un rapport doit avoir été établi ou réputé avoir été établi (voir la section 6 ci-dessus);
- d. un délai de réflexion de 21 jours doit s'être écoulé depuis qu'un rapport a été déposé ou est réputé avoir été déposé [alinéa 89(1)d)];
- e. une entente sur les services essentiels doit être en place si nécessaire [article 87.4];

- f. un vote de grève doit être tenu à bulletin secret dans un délai de 60 jours de la grève, à moins que les parties conviennent d'un délai plus long [paragraphe 87.3(1)] :
 - i. tous les employés de l'unité de négociation doivent avoir la possibilité de voter [paragraphe 87.3(3)],
 - ii. la majorité des employés votants doivent avoir voté en faveur de la grève [paragraphe 87,3(1)];
- g. la partie qui déclare une grève ou un lock-out doit fournir :
 - i. à l'autre partie un préavis de 72 heures de la date de la grève en envoyant une copie au ministre [paragraphe 87.2(1) et (2)];
- h. si la grève ou le lock-out n'a pas lieu à la date et à l'heure indiquées 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 87.2(3)].

Si le syndicat et l'employeur conviennent de revoir des dispositions précises de la convention collective avant son expiration, les dispositions régissant les grèves et les lock-out s'appliquent [paragraphe 49(2); article 88.1]. En d'autres termes, les syndicats sous réglementation fédérale peuvent déclencher une grève et les employeurs sous réglementation fédérale peuvent engager un lock-out lors de la révision d'une convention collective. Si l'employeur propose de revoir une convention, l'agent principal des relations de travail de l'ACPPU doit être consulté.

Le Code canadien du travail prévoit un vote sur la dernière offre si le ministre estime qu'il est dans l'intérêt public que les employés aient la possibilité de voter sur la dernière offre de l'employeur [paragraphe 108.1(1)].

Le Code canadien du travail limite les grèves et les lock-out pendant la période interparlementaire lorsque, de l'avis du gouverneur en conseil, une telle grève porterait atteinte à l'intérêt national [paragraphe 90(1)]. Pendant une grève ou un lock-out, le syndicat doit maintenir la prestation de services, l'exploitation des installations ou la production de biens dans la mesure nécessaire pour prévenir un danger immédiat et grave pour la sécurité ou la santé du public [article 87.4].

Le Code canadien du travail ne traite pas du piquetage. Toutefois, la jurisprudence indique quelle conduite peut ou ne peut pas être restreinte. Consultez immédiatement le personnel de l'ACPPU si votre employeur menace d'intenter une action en justice contre des piquets de grève.

Il n'existe aucun droit légal de refuser de franchir la ligne de piquetage d'un autre syndicat (sauf pour refuser un travail dangereux). Contrairement à la plupart des compétences provinciales, il existe une protection contre les mesures disciplinaires ou les sanctions financières si un employé refuse d'être un travailleur de remplacement (briseur de grève) en tout ou en partie [alinéa 94(3)c)].

Le Code canadien du travail interdit le recours à des travailleurs de remplacement dans le but avéré de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que de poursuivre des objectifs de négociation légitimes [paragraphe 94(2.1)]. En d'autres termes, des travailleurs de remplacement (briseurs de grève) peuvent être embauchés pour effectuer le travail d'un employé en grève ou en lock-out, mais ces travailleurs ne peuvent pas être utilisés, par exemple, pour tenter d'influencer le résultat d'une grève ou d'un vote de désaccréditation.

Le Code canadien du travail interdit à l'employeur de refuser une pension ou un avantage auquel un salarié aurait droit en l'absence de grève légale ou de lock-out et d'annuler ou de menacer d'annuler tout régime d'assurance médicale, d'assurance dentaire ou d'assurance lorsque le syndicat a versé ou tenté de verser à l'employeur un montant suffisant pour maintenir les régimes d'avantages sociaux [sous-alinéas 94(3)d.1) et d.2)].

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 canadien du travail. 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 vous recommande pas d'accepter l'arbitrage des intérêts. Communiquez avec votre agent principal des relations de travail de l'ACPPU pour obtenir des renseignements sur cette recommandation.

9. Ratification

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.