

Cadre juridique de la négociation collective d'une entente de renouvellement à l'Île-du-Prince-Édouard¹

Les relations de travail entre les employeurs et les employés syndiqués sont régies par la *Labour Act* (loi sur les relations de travail). Les conventions collectives doivent également respecter d'autres lois, notamment 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'Île-du-Prince-Édouard.

Les principales dispositions de la loi 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.

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, et tous les membres de l'unité de négociation doivent être autorisés à participer aux votes de grève [paragraphe 41(4)].

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 deux mois avant l'expiration de la convention collective** [article 23]. Les parties peuvent négocier un délai de préavis plus long dans le cadre de la convention collective [article 23]. Une fois le préavis écrit donné, les parties doivent entamer les négociations collectives **dans un délai de 20 jours après que le préavis ait été donné**, ou dans un délai plus long dont les parties peuvent convenir [alinéa 24a)].

3. Obligation de négocier de bonne foi

En vertu de la loi sur les relations de travail, 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 [alinéa 22a)].

¹ À jour en date de septembre 2023.

4. Devoir de juste représentation

En représentant ses membres, le syndicat ne peut pas agir de façon arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi. Ce principe s'applique aux négociations ainsi qu'aux griefs. À l'Île-du-Prince-Édouard, le devoir de juste représentation du syndicat se fonde sur la common law. Il n'est pas codifié dans la loi sur les relations de travail.

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 [alinéa 24*b*]. À l'Île-du-Prince-Édouard, les employeurs peuvent imposer des conditions une fois que les parties sont en position de grève ou de lock-out.

6. Conciliation

À l'Île-du-Prince-Édouard, la conciliation est **obligatoire** avant qu'un syndicat puisse déclencher une grève ou qu'un employeur puisse engager un lock-out ou imposer de nouvelles conditions [sous-alinéa 24*b*)(ii)].

L'une ou l'autre des parties peut demander par écrit au ministre de nommer un conciliateur, ou le ministre peut prendre l'initiative d'en nommer un [article 25]. Les dispositions de la loi n'exigent pas la déclaration d'une impasse avant de déposer une demande de conciliation.

La loi n'établit pas de délai précis pour la nomination du conciliateur. Dans la plupart des cas, il faut s'attendre à un délai de deux semaines. Le conciliateur fixe la date et le lieu de rencontre et doit donner aux parties un préavis raisonnable de la réunion [article 25]. Bien que la plupart des conciliateurs consultent les deux parties avant de fixer la date de la rencontre, le conciliateur peut fixer une date sans consultation. Consultez votre agent principal des relations de travail de l'ACPPU si le conciliateur fixe une date qui semble déraisonnable.

Toutefois, la loi sur les relations de travail fixe un délai pour le dépôt par le conciliateur de son rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation. Le rapport peut être déposé dans un délai de 10 jours suivant la première rencontre du conciliateur avec les parties ou dans tout délai plus long accordé par le ministre [article 26].

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 mettre ses employés en lock-out, les conditions suivantes doivent être satisfaites :

- a. la convention collective doit être expirée;
- b. des négociations doivent avoir eu lieu;
- c. un délai de 14 jours doit s'être écoulé depuis que le conciliateur provincial a déposé un rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation auprès du ministre [alinéa 41(3)*a*];
- d. en cas de grève, le syndicat doit avoir organisé un vote de grève :

- i. à l'Île-du-Prince-Édouard, un vote de grève ne peut avoir lieu qu'après la période de réflexion de 14 jours [paragraphe 41(4)],
- ii. le vote doit être tenu à bulletin secret et donner à tous les employés de l'unité de négociation la possibilité de voter. La majorité des employés ayant voté doivent avoir voté en faveur de la grève [paragraphe 41(4)].

Si le syndicat et l'employeur conviennent de revoir certaines dispositions de la convention collective avant son expiration, les dispositions régissant les grèves et les lock-out s'appliquent [paragraphe 36(3)]. En d'autres termes, à l'Île-du-Prince-Édouard, les syndicats peuvent faire la grève et les employeurs 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.

La loi sur les relations de travail ne traite pas du piquetage, mais la jurisprudence indique quelle conduite peut ou ne peut pas être restreinte. Communiquez immédiatement avec 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.

À l'Île-du-Prince-Édouard, il n'existe aucun droit légal de refuser de franchir la ligne de piquetage d'un autre syndicat (sauf pour refuser un travail dangereux).

À l'Île-du-Prince-Édouard, il n'est pas interdit de recourir à des travailleurs de remplacement (briseurs de grève). Cependant, le paragraphe 9(5) exige que les travailleurs de remplacement soient licenciés au terme de la grève ou du lock-out. En d'autres termes, les employés en grève ont le droit de retrouver leur emploi.

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.

Les employés ne peuvent pas faire l'objet de mesures disciplinaires ou être congédiés pour avoir participé à une grève légale ou exercé d'autres droits en vertu de la loi sur les relations de 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 en lien avec 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

À l'Île-du-Prince-Édouard, 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.