

Cadre juridique de la négociation collective d'une entente de renouvellement en Ontario¹

Les relations de travail entre les employeurs et les employés syndiqués sont régies par la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario. Les conventions collectives doivent également respecter d'autres lois, notamment la *Loi sur les normes d'emploi*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et le Code des droits de la personne de l'Ontario.

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 jugé approprié pour la négociation collective. La portée de l'unité doit être incluse dans la disposition de reconnaissance de la convention collective [articles 7 à 15].

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 56], et tous les membres de l'unité de négociation doivent être autorisés à participer aux votes de ratification et de grève [paragraphe 79(8)].

2. Avis de négociation

L'une ou l'autre des parties peut notifier par écrit son désir de négocier une entente de renouvellement, avec ou sans modifications, dans un délai de **90 jours** avant l'expiration de la convention collective [paragraphe 59(1)].

3. Obligation de négocier de bonne foi

Une fois le préavis donné, les parties doivent se réunir dans un délai de **15 jours** (sauf accord contraire) et négocier « de bonne foi et [faire] des efforts raisonnables afin de parvenir à une convention collective » [article 17].

4. 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 tant que les parties ne sont pas en position légale de grève ou de lock-out [article 86]. Une fois la période de gel terminée, l'employeur peut

¹ À jour en date de septembre 2023.

imposer unilatéralement des conditions (entraînant généralement une grève).

Communiquez avec l'agent principal des relations de travail de l'ACPPU si l'employeur menace d'utiliser cette tactique agressive.

5. Conciliation

En Ontario, 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 [paragraphe 79(2); article 86].

Si l'une des parties présente une demande à tout moment après la signification du préavis, le ministre peut nommer un conciliateur. Cette nomination intervient dans un délai de quelques jours. Le conciliateur doit s'entretenir avec les parties et faire rapport au ministre dans un délai de **14 jours** suivant sa nomination, à moins que les parties ne conviennent de prolonger ce délai [paragraphe 18(1); article 20].

Si les parties ne parviennent pas à un accord dans le cadre de la conciliation, chacune d'entre elles peut demander au conciliateur d'exiger un rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation auprès du ministre. Le syndicat sera en position de grève légale 9 jours après le rapport du bureau de conciliation, ou 16 jours après un rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation [alinéa 21b); paragraphe 79(2)]. Le ministre n'est pas tenu de produire un rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation sur demande, mais dans la pratique, il produit le rapport rapidement.

6. 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 ou imposer unilatéralement de nouvelles conditions, les conditions suivantes doivent être satisfaites :

- a. la convention collective doit être expirée;
- b. il doit s'être écoulé 16 jours² depuis que le ministre a produit un rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation;
- c. en cas de grève, le syndicat doit avoir organisé un vote de grève dans un délai de 30 jours précédant l'expiration de la convention collective. Le vote doit être tenu à bulletin secret et donner à tous les membres de l'unité de négociation la possibilité de voter. Plus de la moitié (50 %) des membres votants doivent se prononcer en faveur de la grève [article 79].

Il n'y a pas de période de préavis obligatoire avant un arrêt de travail, à condition que les parties soient en position légale de grève ou de lock-out.

La *Loi sur les relations de travail* ne traite pas du piquetage, mais la jurisprudence

² 16 jours se sont écoulés après le jour où le ministre est réputé, en vertu du paragraphe 122(2), avoir communiqué aux parties un avis indiquant qu'il ne juge pas souhaitable de nommer une commission de conciliation [2018, chapitre 14, annexe 2, article 10].

précise quelle conduite peut ou ne peut pas être restreinte. L'agent principal des relations de travail de l'ACPPU doit être consulté immédiatement si l'employeur menace d'intenter une action en justice contre les piquets de grève.

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

En Ontario, 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.

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* [article 72]. 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.).

7. Médiation et arbitrage

Si les parties en conviennent, le ministre peut nommer un médiateur pour aider les parties dans tous les cas où il est tenu ou autorisé à nommer un conciliateur [article 19].

Si les parties conviennent de recourir à l'arbitrage pour conclure une convention collective, l'arbitrage remplace toutes les autres dispositions de la loi (y compris la grève et le lock-out) et la décision de l'arbitre est exécutoire [article 40].

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.

8. Ratification

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 [article 79].

Si le ministre estime qu'il en va de l'intérêt public, il peut exiger un vote de ratification sur la dernière offre présentée par l'employeur [article 41].

Une fois par ronde de négociations collectives, un employeur peut demander au ministre d'imposer un vote de ratification pour rejeter ou accepter l'offre de l'employeur, et le ministre doit procéder à un tel vote [paragraphe 42(1)].

9. Dispositions obligatoires

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

- a. avoir une durée minimale d'un an [article 58];
- b. reconnaître le syndicat comme le seul agent négociateur de l'unité de négociation concernée [article 45];
- c. prévoir des dispositions contre les grèves et les lock-out pour toute sa durée [article 46];
- d. exiger, à la demande du syndicat, que l'employeur retienne et remette des cotisations à tous les membres de l'unité de négociation [article 47];
- e. prévoir l'arbitrage obligatoire des griefs [article 48].

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