

Cadre juridique de la négociation collective d'une entente de renouvellement à Terre-Neuve-et-Labrador¹

Les relations de travail entre les employeurs et les employés syndiqués sont régies par la *Labour Relations Act* (LRA) (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 Terre-Neuve-et-Labrador.

Les principales dispositions de la LRA 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 119(1)].

2. Avis de négociation

L'une ou l'autre des parties peut notifier par écrit son désir de négocier une entente de renouvellement **au plus tard 60 jours et au moins 30 jours avant l'expiration de la convention collective** [paragraphe 73(1)]. Les parties peuvent négocier un délai de préavis plus long ou plus court dans le cadre de la convention collective [paragraphe 73(2)]. Une fois le préavis écrit donné, les parties doivent entamer les négociations collectives au plus tard 20 jours francs après que le préavis ait été donné ou à une date ultérieure dont les parties peuvent convenir [alinéa 75a)].

3. Obligation de négocier de bonne foi

La loi oblige les parties à négocier de bonne foi et à faire des efforts raisonnables pour conclure une convention collective [article 71; alinéa 75a)].

¹ À jour en date de septembre 2023.

4. Devoir de juste représentation

En représentant ses membres, le syndicat ne peut pas traiter les griefs de façon arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi [article 130].

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 74b)]. L'employeur ne peut procéder à des modifications unilatérales que lorsque les conditions d'un lock-out sont satisfaites [alinéa 75b)].

6. Conciliation

À Terre-Neuve-et-Labrador, 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 117(2)].

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 [paragraphe 98(1)]. 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. Toutefois, la LRA 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 les 14 jours suivant la date à laquelle le conciliateur est chargé de s'entretenir avec les parties ou dans tout autre délai plus long autorisé par le ministre [article 99].

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;
- b. des négociations doivent avoir eu lieu;
- c. un délai de 15 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 117(2)a)], ou de 7 jours depuis que la commission de conciliation a remis son rapport au ministre [alinéa 117(2)b)];
- d. en cas de grève, le syndicat doit avoir organisé un vote de grève. Le vote de grève doit être secret [paragraphe 119(1)] et donner à tous les employés de l'unité de négociation la possibilité de voter [paragraphe 119(4)]. La majorité des employés ayant voté doivent avoir voté en faveur de la grève [paragraphe 119(1)].

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 117(2)]. En d'autres termes, à Terre-Neuve-et-Labrador, 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 LRA ne traite pas du piquetage, mais la jurisprudence 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.

À Terre-Neuve-et-Labrador, 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 Terre-Neuve-et-Labrador, il n'est pas interdit de recourir à des travailleurs de remplacement (briseurs de grève).

Il est interdit à l'employeur de refuser les droits à pension ou d'autres avantages auxquels un employé pourrait prétendre du seul fait qu'il a cessé le travail en raison d'un lock-out ou d'une grève légale. 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 avoir exercé d'autres droits en vertu de la LRA. 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

À Terre-Neuve-et-Labrador, 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.