

# Cadre juridique de la négociation collective d'une entente de renouvellement au Manitoba<sup>1</sup>

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

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

Lorsqu'un syndicat est accrédité en vertu de cette *Loi* en tant qu'agent de négociation pour les employés d'une unité, il a le pouvoir exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité et, sous réserve d'un vote de ratification par tous les membres de l'unité, de les lier par une convention collective [article 44].

Une convention collective lie tous les employés de l'**unité de négociation** à laquelle elle s'applique [paragraphe 72(1)], même si certains membres de l'unité de négociation ne sont pas membres du syndicat. Tous les membres de l'unité de négociation doivent être autorisés à participer aux votes de grève et de ratification [paragrapes 93(2) et 69(1)].

## 2. Avis de négociation

Au plus tard 90 jours et au moins 30 jours avant la date d'expiration d'une convention collective, chaque partie peut, par notification, demander à l'autre partie d'entamer des négociations collectives en vue du renouvellement ou de la révision de la convention collective [paragraphe 61(1)].

## 3. Obligation de négocier de bonne foi

Une fois le préavis donné, les parties doivent se réunir dans un délai de 10 jours (sauf accord contraire) et négocier de bonne foi entre elles et faire des efforts raisonnables pour conclure une convention collective [article 62].

## 4. Communication de renseignements

L'employeur doit fournir au syndicat une liste de tous les employés de l'unité précisant le titre du poste ou la classification de chaque employé, le taux de rémunération de chaque classification et

---

<sup>1</sup> À jour en date de septembre 2023.

tout autre avantage auquel les employés de chaque classification ont droit en vertu de leurs conditions d'emploi, ainsi que le coût pour l'employeur de tous les avantages auxquels les employés de chaque classification ont droit en vertu de leurs conditions d'emploi [paragraphe 66(1) et (2)].

## 5. Gel des conditions de travail – Prolongation de la durée de la convention collective

Les parties peuvent, dans la convention collective ou autrement et avant ou après l'expiration de la convention collective, convenir de maintenir l'application de la convention collective ou de l'une de ses dispositions pour une période de moins d'un an pendant qu'elles négocient son renouvellement ou sa révision ou une nouvelle convention collective, mais chaque partie peut, moyennant un préavis de 48 heures à l'autre partie, mettre fin au maintien de l'application de la convention collective [paragraphe 74(2)].

## 6. Conciliation

Au Manitoba, la conciliation **n'est pas obligatoire** avant qu'un syndicat puisse déclencher une grève ou qu'un employeur puisse engager un lock-out ou imposer de nouvelles conditions. Toutefois, le refus de collaborer à la conciliation ou à la médiation par l'une ou l'autre des parties pourrait être considéré comme une pratique déloyale de travail [paragraphe 28(1)].

## 7. Dispositions régissant les grèves et les lock-out

Pour qu'un syndicat puisse entamer une grève légale 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 [paragraphe 89(2)];
- b. le syndicat doit, en cas de grève, avoir tenu un vote de grève [paragraphe 93(1)].

Pour un vote de grève, la circonscription électorale est l'unité représentée par l'agent de négociation, et la majorité des employés de l'unité qui votent doivent se prononcer en faveur d'une grève lors d'un scrutin secret [paragraphe 93(2) et (4)]. Les employés doivent recevoir un préavis raisonnable et avoir la possibilité de voter [paragraphe 93(3)].

Il n'y a pas de période de préavis obligatoire avant un arrêt de travail à condition qu'il y ait une position légale de grève ou de lock-out.

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 61(3) et 63(4)]. En d'autres termes, au Manitoba, les syndicats peuvent faire la grève et les employeurs peuvent mettre leurs employés en 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.

Les employeurs ou toute personne agissant en leur nom ne sont pas autorisés à embaucher des

travailleurs de remplacement permanents [article 11] ou des briseurs de grève professionnels [paragraphe 14(1) et (2)], ni à refuser aux employés de l'unité des prestations de retraite ou des prestations au titre d'un régime d'assurance collective si le syndicat est disposé à assumer le paiement des cotisations patronales pour ces prestations [article 18].

Les employeurs ou toute personne agissant en leur nom ou toute autre personne, y compris les syndicats ou toute personne agissant en leur nom, ne sont pas autorisés à se livrer à des comportements répréhensibles en lien avec la grève [paragraphe 14(1) et (2); article 14.1]. Les actes d'incitation, d'intimidation, de coercition, de provocation, d'infiltration ou de surveillance visant à interférer avec une grève ou un lock-out légal sont inclus dans le terme « faute liée à une grève » [article 1].

Il est illégal de faire l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement pour avoir fait la grève [paragraphe 2(1)].

Un employé soumis à une convention collective peut refuser d'effectuer un travail qui faciliterait directement les activités d'un autre employeur dont les employés sont en lock-out ou en grève légale. Un tel refus ne constitue pas une violation de la convention collective et l'employé ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires pour ce motif. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de verser un salaire aux employés pour toute période pendant laquelle ils refusent d'effectuer un travail [article 15]. L'employeur qui licencie, prend des mesures disciplinaires ou menace de prendre des mesures à l'encontre d'un employé pour cette raison commet une pratique déloyale de travail [article 16].

Les articles 87 et 87.1 de la loi prévoient le règlement obligatoire des grèves (voir ci-dessous).

## 8. Médiation et arbitrage

Lorsque les négociations collectives sont commencées, chaque partie peut demander au ministre de nommer un médiateur. Le ministre peut nommer un médiateur pour tenter de parvenir à un accord entre les parties s'il l'estime opportun [paragraphe 95(1.1)]. Lorsque le ministre l'estime opportun, même si aucune demande conjointe n'a été faite par les parties, il peut nommer un médiateur pour aider à la conclusion d'une convention collective [paragraphe 95(1.1) et (2)].

L'arbitrage d'intérêts final et exécutoire pour régler une convention collective est volontaire et doit être accepté par les deux parties. **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.**

**Toutefois, l'une ou l'autre des parties a le droit exclusif de demander à la Commission des relations de travail de régler une grève ou un lock-out en vertu des articles 87 et 87.1.**

« [...] si une grève ou un lock-out a débuté, l'employeur ou l'agent négociateur d'une unité peut demander par écrit à la Commission de déterminer le contenu d'une nouvelle convention collective pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- a) une période d'au moins 60 jours s'est écoulée depuis le début de la grève ou du lock-

- out;
- b) durant une période de 30 jours au cours de la grève ou du lock-out, les parties ont tenté de conclure une nouvelle convention collective avec l'aide d'un conciliateur, d'un médiateur ou d'une autre personne qu'elles ont choisie conjointement;
  - c) les parties n'ont pas conclu une nouvelle convention collective. »  
[paragraphe 87.1(1)]

Si la Commission des relations de travail détermine que la partie qui fait cette demande négocie de bonne foi, mais qu'il est peu probable qu'une nouvelle convention collective soit conclue dans un délai de 30 jours si les parties continuent de négocier, les employés doivent immédiatement mettre fin à toute grève, l'employeur doit immédiatement mettre fin à tout lock-out, et les dispositions d'une convention collective entre les parties doivent être réglées (i) par un arbitre, si les parties signifient un avis de leur désir d'arbitrage, ou (ii) par la Commission [alinéa 87.3(1)c].

Une convention collective conclue en vertu du présent article lie les parties et les employés de l'unité comme s'il s'agissait d'une convention collective conclue volontairement entre les parties [paragraphe 87.3(6)].

## 9. Votes de ratification et sur la dernière offre

Dans un délai de 30 jours suivant la conclusion d'une entente entre les parties, l'agent de négociation oblige la tenue d'un vote à bulletin secret des employés de l'unité de négociation afin de déterminer s'ils acceptent ou rejettent la convention collective proposée [paragraphe 69(1)]. Toutes les ententes de principe conclues dans le cadre de négociations collectives doivent être ratifiées par un vote au cours duquel plus de la moitié (50 %) des membres votants se prononcent en faveur de la ratification, après avoir reçu un avis raisonnable et une possibilité raisonnable de voter [paragraphe 69(2) et (3)].

Si, à tout moment avant ou après le début d'une grève ou d'un lock-out, le ministre est d'avis qu'il est dans l'intérêt public que les employés de l'unité concernée aient la possibilité d'accepter ou de rejeter la dernière offre de l'employeur, il peut ordonner la tenue immédiate d'un vote [paragraphe 72.1(2)]. La Commission est chargée d'organiser le vote conformément aux conditions fixées par le ministre et d'en déterminer les résultats [paragraphe 72.1(3) et (4)]. Si la majorité des employés participant au vote accepte la dernière offre de l'employeur, l'accord proposé devient contraignant pour les parties [paragraphe 72.1(5)].

## 10. Dispositions obligatoires

La loi exige que chaque convention collective renferme quatre dispositions obligatoires : la retenue obligatoire [paragraphe 76(1) et (2)], le règlement définitif sans arrêt de travail [paragraphe 78(1)], la justification des mesures disciplinaires et des licenciements [article 79], et l'exercice des droits de l'employeur qui est raisonnable, équitable, de bonne foi et conforme à l'ensemble de la convention collective [article 80]. En outre, à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, la loi prévoit l'insertion d'une cinquième disposition relative à la consultation permanente entre les parties pendant la durée de la convention collective [article 81].