Cadre juridique de la négociation collective d'une entente de renouvellement en Saskatchewan¹

Les relations de travail entre les employeurs et les employés syndiqués sont régies par la *Saskatchewan Employment Act* (loi sur l'emploi). 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 le *Saskatchewan Human Rights Code* (code sur les droits de la personne de la Saskatchewan).

Les principales dispositions de la loi sur l'emploi 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 [article 6-32].

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 60 jours et au plus 120 jours avant l'expiration de la convention collective**. Une fois le préavis écrit donné, les parties doivent entamer les négociations collectives immédiatement [article 6-26].

3. Obligation de négocier de bonne foi

En vertu de la loi sur l'emploi de la Saskatchewan, la négociation collective consiste avant tout à négocier de bonne foi en vue de la conclusion d'une convention collective, de son renouvellement ou de sa révision [sous-alinéa 6-1e)(i)]. Les parties sont tenues par la loi d'entamer des négociations de bonne foi conformément aux procédures prescrites par la loi [article 6-7].

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 [article 6-59]. 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 [article 6-39; alinéa 6-62*n*]]. Dans certaines provinces, les employeurs peuvent imposer des conditions une fois que les parties sont en position de grève ou de lock-out. En Saskatchewan, le gel demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il y ait une grève ou un lock-out.

6. Médiation et conciliation

En Saskatchewan, une certaine forme de médiation ou de conciliation est **obligatoire** avant qu'un syndicat puisse déclencher une grève ou qu'un employeur puisse engager un lock-out [paragraphe 6-33(7)], et la médiation ou la conciliation nécessite une notification d'impasse : l'employeur ou le syndicat doit notifier par écrit le ministre et l'autre partie qu'il y a impasse [paragraphe 6-33(1)].

L'une ou l'autre des parties peut notifier l'impasse, auquel cas le ministre nomme un agent des relations de travail ou un médiateur spécial ou établit une commission de conciliation [article 6-33]. La loi ne renferme aucune disposition claire sur les délais de nomination d'agents des relations de travail.

L'avis écrit d'impasse doit indiquer, le cas échéant, les services essentiels qui, de l'avis de la partie qui donne l'avis, doivent être maintenus en cas de grève ou de lock-out [paragraphe 6-33(2)].

L'une ou l'autre des parties peut demander, ou le ministre peut en prendre l'initiative, qu'un agent des relations du travail, un médiateur spécial ou une commission de conciliation soit nommé [articles 6-27, 6-28 et 6-29].

Si un agent des relations de travail est nommé en vertu de l'article 6-27 ou 6-33 et qu'il n'est pas en mesure d'aider les parties à parvenir à une entente, l'agent des relations de travail dépose un rapport auprès du ministre et commence le compte à rebours en vue d'une grève ou d'un lock-out potentiel. La nomination de médiateurs spéciaux et de commissions de conciliation est rare.

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 [article 6-30];
- b. des négociations doivent avoir eu lieu [article 6-31];
- c. un avis d'impasse doit avoir été donné [paragraphe 6-33(7)];

- d. un délai de 14 jours doit s'être écoulé depuis que l'agent des relations de travail, un médiateur spécial ou une commission de conciliation a déposé un rapport auprès du ministre [alinéa 6-33(7)d)];
- e. en cas de grève, le syndicat doit avoir organisé un vote de grève en tout temps après le début des négociations. Le vote de grève doit être tenu à bulletin secret [article 6-22] 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 6-32];
- f. la partie qui déclare la grève ou le lock-out doit informer par écrit l'autre partie 48 heures à l'avance de la date et de l'heure du début de la grève ou du lock-out et en aviser sans délai le ministre [article 6-34];
- g. les parties doivent avoir conclu une entente sur les services essentiels ou s'être adressées au tribunal pour obtenir une ordonnance sur les services essentiels [article 7-5].

La loi sur l'emploi 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.

En Saskatchewan, 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 Saskatchewan, 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. Toutefois, la loi exige que l'employeur reçoive un paiement de la part du syndicat pour maintenir les régimes d'avantages sociaux : il est interdit d'annuler ou de menacer d'annuler l'affiliation d'un employé à un régime d'avantages sociaux si le syndicat verse le paiement conformément à l'article 6-36.

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 l'emploi. 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

Toutes les ententes de principe conclues dans le cadre de la négociation collective doivent être ratifiées par un vote où plus de la moitié (50 %) des membres votants se prononcent en faveur de la ratification. Le paragraphe 6-38(1) prévoit que seuls les membres du syndicat ont le droit de voter sur 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. Le processus de ratification doit commencer dans un délai de 14 jours suivant la conclusion d'une entente de principe et se terminer dans un délai de 60 jours [article 6-38].

Une fois par cycle de négociation collective, un employeur ou un groupe représentant au moins 45 % des membres de l'unité de négociation ou 100 employés, selon le moins élevé des deux [paragraphe 6-35(1)], peut demander au ministre d'imposer un vote pour accepter l'offre de l'employeur, et la commission doit ordonner la tenue d'un tel vote [article 6-35].

De plus, si un agent des relations de travail, un médiateur spécial, une commission de conciliation ou le ministre estime qu'il en va de l'intérêt public, il peut exiger un vote sur la dernière offre faite par l'employeur [paragraphe 6-35(4)].