

Changements dans les législations du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

Michel Gauvin and Geoffrey Brennan

Volume 48, Number 2, 1993

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050858ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050858ar>

[See table of contents](#)

Article abstract

Changements dans les législations du travail au Canada

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Gauvin, M. & Brennan, G. (1993). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 48(2), 336–354.
<https://doi.org/10.7202/050858ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1993

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

Changements dans les législations du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

1^{er} octobre au 31 décembre septembre 1992
1 October to 31 December 1992

Colombie-Britannique (British Columbia)

Le Code des relations du travail (Labour Relations Code) (Projet de loi 84)
Sanctionné le 15 décembre 1992

Entré en vigueur en majeure partie le 18 janvier 1993, le Code des relations du travail a remplacé la Loi sur les relations industrielles (Industrial Relations Act). Les changements les plus importants sont décrits ci-après.

Les pratiques déloyales de travail

- Le nouveau code prévoit qu'une plainte de pratique déloyale de travail doit être réglée sans délai lorsqu'un employé est congédié, suspendu, transféré, mis à pied ou se voit imposer une autre mesure disciplinaire durant une campagne de syndicalisation ou à tout autre moment lorsque aucune convention collective n'est applicable. La Commission des relations du travail (Labour Relations Board) doit procéder à une audition de la plainte dans les trois jours et rendre une décision deux jours après l'audition.

Cette chronique est préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN de Travail Canada.

Ces personnes sont les auteurs des publications suivantes sur les lois du travail fédérales, provinciales et territoriales : **La législation en matière de relations industrielles au Canada** et **La législation en matière de normes d'emploi au Canada**.

Pour plus de renseignements concernant l'achat de ces publications, vous pouvez communiquer avec M. Michel Gauvin à l'adresse suivante : Travail Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0J2.

This series is prepared by Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN of Labour Canada. These persons are the authors of the following priced publications on federal, provincial and territorial labour laws: Industrial Relations Legislation in Canada and Employment Standards Legislation in Canada.

For more information on these publications, you may contact Mr. Michel Gauvin at the following address: Labour Canada, Ottawa, Canada, K1A 0J2.

- Le critère applicable dans le cas d'une accréditation automatique, lorsqu'une pratique déloyale de travail a été commise, est modifié. Il s'agit de déterminer si le syndicat aurait vraisemblablement obtenu un appui suffisant pour être accrédité s'il n'y avait pas eu de pratique déloyale de travail. Le point important était auparavant d'établir si le scrutin de représentation reflétait les aspirations UKCF véritables des employés.
- Durant une campagne de syndicalisation, l'employeur continue de pouvoir communiquer des déclarations de faits à ses employés ou des opinions raisonnables au sujet de l'entreprise.

L'accréditation et la révocation de l'accréditation

- L'exigence de tenir un scrutin de représentation dans tous les cas de requête en accréditation (sauf dans l'industrie de la construction) a été levée. Un syndicat est accrédité lorsqu'il a l'appui de 55 % ou plus des employés compris dans l'unité de négociation tel qu'attesté par les cartes d'adhésion signées. Si l'appui se situe entre 45 % et 55 %, un scrutin a lieu dans les dix jours suivant la requête ou dans un délai plus long, établi par la Commission des relations du travail, s'il se déroule par la poste. La Commission a le pouvoir d'ordonner la tenue d'un autre scrutin de représentation si moins de 55 % des employés exercent leur droit de vote.
- La loi précédente permettait aux entrepreneurs dépendants d'être syndiqués seulement lorsqu'ils pouvaient être placés dans une unité de négociation existante. Le code permet à ces entrepreneurs dépendants de former leur propre unité de négociation. Dans le cas d'un groupe d'employés d'un même employeur déjà couverts par une accréditation, la Commission est tenue de déterminer si les entrepreneurs dépendants devraient être compris dans l'unité existante ou former une unité distincte.
- Dans le cas d'une requête en accréditation concernant des employés ayant des fonctions de surveillance et d'autres employés, la Commission peut accorder l'accréditation au syndicat requérant pour l'unité visée, pour une unité regroupant uniquement des employés ayant des fonctions de surveillance, ou pour une unité regroupant quelques uns ou tous les autres employés.
- Certaines dispositions qui permettaient à un employeur de demander la révocation de l'accréditation d'un syndicat s'il n'y avait eu aucun employé dans l'unité de négociation pendant deux ans, ont été abrogées.

Les droits et obligations du successeur

- Des changements relatifs à la vente, au transfert, à la location ou à l'aliénation d'une entreprise accordent à la Commission des relations du travail plus de pouvoir lorsqu'elle doit établir si l'employeur est un successeur en vertu de la loi (par exemple, des éléments précis dont elle devait tenir compte en rendant une telle décision ont été éliminés).
- Les dispositions ayant trait aux droits et obligations du successeur s'appliquent désormais à toutes les situations où un syndic de faillite dispose d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise par vente, location, transfert ou de toute autre façon.

- En ce qui a trait à la disposition législative qui permet que deux entreprises ou plus soient traitées aux fins de la loi comme un seul employeur, une modification fait en sorte que soient à nouveau utilisés les mots «contrôle conjoint ou gestion conjointe (common control or direction)» [on utilisait les mots «même contrôle et gestion (same control and direction)» dans la loi précédente].
- Le Code des relations du travail étend la protection du droit de négocier et de la convention collective aux situations où la vente, la location ou l'aliénation d'une entreprise provoque un transfert de la compétence fédérale à la compétence provinciale.

Première convention collective

- Lors de la négociation d'une première convention collective, l'une ou l'autre des parties peut déclencher une procédure de médiation dans le cas d'un échec des négociations et lorsqu'une majorité des employés participant à un vote de grève se prononcent en faveur d'un arrêt de travail. Cette procédure doit se dérouler à l'intérieur de certains délais, et elle suspend le droit de déclarer une grève ou un lock-out, à moins qu'ultérieurement le médiateur n'ait autorisé une telle action dans une recommandation.
- La législation permet l'arbitrage ou la médiation/arbitrage en vue du règlement de questions demeurrées en litige après la procédure de médiation. Dans le cas où la médiation ne conduit pas à un règlement, la Commission doit ordonner l'arbitrage, la médiation/arbitrage, ou encore permettre aux parties d'avoir recours à la grève ou au lock-out.

Règlement des conflits de travail

- Le nouveau Code des relations du travail réduit le nombre de mécanismes d'intervention dans les conflits de travail, et confie le pouvoir d'intervenir au ministre du Travail et des Services aux consommateurs. Auparavant, le commissaire du Conseil des relations industrielles (Industrial Relations Council) disposait de divers pouvoirs discrétionnaires en ce qui a trait au règlement des différends.
- Les procédures de médiation et d'enquête sur les faits prévues par la loi précédente sont maintenues afin d'aider les parties à résoudre les différends et à clarifier les questions en litige. Le ministre peut également établir des commissions d'enquête industrielles chargées d'enquêter sur les conflits et de soumettre des recommandations quant à leur règlement.
- Le code donne au ministre le pouvoir de nommer en tout temps un médiateur spécial lors d'un conflit de travail. Une telle nomination n'impose pas de limitation au droit de grève ou de lock-out à moins que les parties ne conviennent autrement.
- Une autre disposition donne au ministre le pouvoir de créer des conseils consultatifs industriels dont la fonction est d'étudier les relations patronales-syndicales dans les industries concernées et de recommander des mesures pouvant contribuer à l'amélioration de ces relations.
- Les dispositions de la Loi sur les relations industrielles permettant d'établir des commissions d'enquête sur les services d'intérêt public et prévoyant des exigences touchant l'arbitrage de différends dans le secteur public ont été abrogées.

- Le nouveau code permet au ministre d'ordonner un vote sur la dernière offre durant une grève ou un lock-out (auparavant un pouvoir similaire était exercé par le commissaire du Conseil des relations industrielles). En outre, le droit de l'employeur de demander un tel vote avant le déclenchement d'un arrêt de travail est maintenu.

Les grèves et les lock-out

- Les votes d'employés ou, le cas échéant, d'employeurs continuent d'être obligatoires avant une grève ou un lock-out. Cependant, l'exigence que le gouvernement surveille la tenue de ces votes a été éliminée. Les scrutins de grève et de ratification sont secrets, et tous les membres de l'unité de négociation ont le droit d'y participer.
- Une nouvelle disposition prévue par le code exige des employeurs qu'ils continuent de permettre aux employés touchés par une grève ou un lock-out de bénéficier d'avantages sociaux (autres que les contributions à un régime de pension ou avantages connexes) si le syndicat effectue les versements nécessaires à leur maintien. Les parties peuvent convenir par écrit d'être dispensées de l'application de cette disposition.

Les services essentiels

- L'une ou l'autre des parties à un différend peut demander au président de la Commission des relations du travail, ou le président peut décider de son propre chef, de faire enquête en vue de déterminer si le conflit de travail met en danger la santé, la sécurité ou le bien-être du public. Après avoir reçu un rapport du président de la Commission, ou de sa propre initiative, le ministre du Travail et des Services aux consommateurs peut ordonner à la Commission de désigner les services essentiels.
- Les services essentiels sont limités aux dangers à la santé, à la sécurité ou au bien-être du public et la mention qui était faite relativement aux services d'éducation et aux menaces à l'économie de la province a été enlevée.
- La Commission peut nommer un ou plusieurs médiateurs chargés d'aider les parties à conclure une entente sur les services essentiels. Elle doit alors soumettre sa décision concernant les services essentiels dans les 30 jours suivant la réception du rapport de médiation.
- Dans les cas où le processus de désignation commence avant le début d'une grève ou d'un lock-out, aucun arrêt de travail ne peut survenir avant que ce processus ne soit complété.
- On prévoit des délais précis à l'intérieur desquels le processus de désignation doit être complété de façon à ne pas faire obstacle indûment à l'exercice du droit de grève ou de lock-out. Des dispositions imposant aux parties une période de trêve («cooling off period») ont été abrogées.
- L'exigence de donner un préavis de grève ou de lock-out a été modifiée en ce qui concerne les établissements devant fournir des services essentiels. Dans les cas où le préavis obligatoire de 72 heures (lequel peut être prolongé par la Commission) n'est pas suivi d'un arrêt de travail, la partie en cause est tenue de donner un nouveau préavis d'au moins 72 heures avant de commencer une grève ou un lock-out.

Le piquetage

- Le Code reconduit les dispositions antérieures sur le piquetage, lesquelles sont fondées sur le principe que dans la mesure du possible les effets du piquetage doivent être limités aux parties directement impliquées dans le conflit de travail. Il y a toutefois une modification. La législation précédente exigeait que les tiers ne soient pas touchés par le piquetage dans le cas d'un site partagé. En vertu des nouvelles dispositions, les travailleurs peuvent, à la discrétion de la Commission des relations du travail, exercer leur droit d'ériger un piquet de grève à leur lieu de travail même si des tiers peuvent dans certains cas être affectés (par exemple, un site occupé par deux ou plusieurs employeurs n'ayant qu'une seule entrée).

Travailleurs de remplacement

- L'employeur ne peut utiliser, lors d'un arrêt de travail légal, les services de personnes transférées ou engagées après que l'avis de négocier a été donné ou après le début des négociations, si un tel avis n'a pas été donné. En outre, l'employeur ne peut utiliser les services du personnel de gestion et des autres employés qui travaillent habituellement à un autre de ses établissements, et il ne peut accorder de contrat à l'extérieur de l'entreprise concernant un travail non effectué à cause de la grève ou du lock-out.
- Les personnes pouvant travailler lors d'un arrêt de travail sont les membres consentants de l'unité de négociation touchée ainsi que les gestionnaires et les employés non compris dans l'unité de négociation, lorsque ces personnes travaillent dans l'établissement touché et donnent leur accord.

Le boycottage secondaire

- En vertu de la loi précédente, les accords permettant le boycottage secondaire étaient illégaux. Il s'agit de dispositions de conventions collectives permettant aux employés de refuser d'utiliser ou de manutentionner les produits d'un employeur touché par une grève, ou obligeant l'employeur à ne traiter qu'avec des compagnies dont les employés sont syndiqués. Le nouveau code fait en sorte qu'il soit possible pour les parties de négocier des clauses de conventions collectives permettant le boycottage secondaire.
- Les dispositions de conventions collectives sur le boycottage secondaire sont régies par le Code des relations du travail et ne sont pas permises si la Commission des relations du travail en vient à la conclusion qu'elles causent une grève illégale, un piquetage illégal, ou une pratique déloyale de travail à l'endroit d'une tierce partie.

Procédure d'arbitrage accéléré des griefs (Dispositions non encore en vigueur)

- Un nouveau système d'arbitrage accéléré sera créé. Il sera administré par le Bureau d'arbitrage des conventions collectives (Collective Agreement Arbitration Bureau) du ministère du Travail et des Services aux consommateurs. Après avoir utilisé la procédure prévue à une convention collective au sujet des griefs, l'une ou l'autre des

parties pourra à certaines conditions demander d'utiliser ce système pour régler un grief. Le Bureau nommera alors un arbitre chargé d'entendre les parties et de régler le grief à l'intérieur de délais strictes. L'audience d'arbitrage commencera dans les 28 jours suivant la demande d'utiliser la procédure d'arbitrage accéléré, et la décision sera rendue dans les 21 jours suivant la fin de l'audience.

- Dans le cas où l'une des parties le demande et que l'autre donne son accord, un agent pourra être nommé en vue d'aider les parties à parvenir à un règlement avant l'audience d'arbitrage.
- En dépit de toute disposition d'une convention collective sur les griefs ou l'arbitrage, les parties pourront en tout temps s'entendre pour référer un ou plusieurs griefs à un médiateur-arbitre pour règlement rapide, de façon informelle.
- Le Bureau d'arbitrage pourra bénéficier de l'aide d'un comité consultatif dont les membres seront nommés et qui sera composé de représentants du patronat, des syndicats et des arbitres. Ce conseil donnera des avis concernant la liste des arbitres et de possible programmes de formation destinés aux arbitres et aux agents chargés d'aider les parties à parvenir à un règlement.

Consultations patronales-syndicales (Dispositions en vigueur le 1^{er} mai 1993)

- Le code prévoit que, lorsque l'une des parties en fait la demande par écrit durant la période de négociations, toutes les conventions collectives doivent contenir une disposition requérant la création d'un comité de consultation. La disposition doit stipuler que les parties se consultent régulièrement pendant la durée de la convention dans le but de faciliter le règlement de problèmes en milieu de travail, de s'adapter aux changements dans l'économie, de favoriser le développement de compétences reliées au travail, et de promouvoir la productivité. À la demande des deux parties, la Direction de la médiation de la Commission des relations du travail doit nommer un agent chargé d'aider les parties à développer une meilleure collaboration.
- Un nouvel article sur les changements technologiques prévoit que les parties doivent se rencontrer et élaborer un programme d'adaptation lorsqu'il y a introduction imminente ou planifiée d'un changement susceptible d'affecter les conditions de travail ou la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employés assujettis à une convention collective. Les programmes d'adaptation ne seront plus référés à l'arbitrage comme c'était le cas en vertu de la loi précédente. Un programme d'adaptation peut comprendre les éléments suivants: l'examen d'alternatives au changement proposé, des modifications à la convention collective, la planification des ressources humaines, l'orientation des employés et le recyclage, l'avis de mise à pied et la prime de cessation d'emploi, l'admissibilité à un régime de pension ou à d'autres avantages ainsi qu'un processus permettant aux parties de veiller à la mise en œuvre du programme d'adaptation. La période de préavis requise dans le cas d'un changement planifié est réduite de 90 à 60 jours.

L'application du code

- Le code est appliqué par la Commission des relations du travail. Celle-ci remplace le Conseil des relations industrielles.
- La Commission continue à la fois de trancher les questions qui lui sont soumises et de fournir des services de médiation aux parties durant les conflits de travail.
- Les rapports soumis à la Commission par des personnes nommées par elle pour mener des enquêtes sont divulgués aux parties. Une exception à cette règle s'applique à la documentation ayant trait à l'adhésion à un syndicat, laquelle n'est divulguée qu'avec le consentement de la Commission.
- La disposition qui exige que la Commission publie ses décisions a été modifiée de façon à lui imposer l'obligation de soumettre ses décisions dans un délai raisonnable.
- Une partie qui désire que la Commission reconsidère une décision est tenue d'obtenir sa permission avant de présenter une demande à cet effet. Cette limite au droit d'appel des décisions de la Commission réduira les retards à régler de façon finale les questions qui lui sont soumises.

Labour Relations Code (Bill 84) Royal Assent: December 15, 1992

Effective, for the most part, January 18, 1993, the Labour Relations Code has replaced the Industrial Relations Act. Major changes are described below.

Unfair Labour Practices

- *The new Code provides that, if an employee is discharged, suspended, transferred, laid off or otherwise disciplined during an organizing campaign or at any other time when no collective agreement is in force, a complaint of unfair labour practice must be resolved without delay. An adjudication hearing must be held by the Labour Relations Board within three days and a decision given two days after completion of the hearing.*
- *The test for automatic certification where an unfair labour practice has been committed has been changed. The test is whether the union would likely have obtained the requisite support for certification in the absence of the unfair labour practice. The focus in the former legislation was on whether the representation vote measured the true wishes of the employees.*
- *During an organizing campaign, employers continue to be free to communicate to employees a statement of fact or opinion reasonably held with respect to their business.*

Certification and Decertification

- *The requirement to hold a mandatory vote when there is an application for certification (except in the construction industry) has been removed. Trade union certification occurs where support for a bargaining unit is demonstrated by 55% or more of the employees in the unit who sign membership cards with a union. If support is between 45% and 55%, a vote is held within ten days of the date of application or such longer period ordered by the Labour Relations Board if it is conducted by mail.*

The Board has the power to order that another representation vote be taken if less than 55% of eligible employees cast ballots.

- *The former legislation permitted the certification of dependent contractors only where they could be included in an existing bargaining unit. The Code permits dependent contractors to form their own bargaining unit. Where a certification already exists for a group of employees of the same employer, the Board is required to determine whether the dependent contractors are more appropriately included in the existing unit or a separate unit.*
- *In the case of an application for certification concerning supervisory employees and other employees, the Board may certify the applicant trade union for the unit, for a unit of supervisory employees only, or for a unit composed of some or all of the other employees.*
- *Provisions which allowed an employer to apply for decertification if there had been no employees in the bargaining unit for two years have been eliminated.*

Successor Rights and Obligations

- *Changes relating to the sale, transfer, lease or disposition of a business give more discretion to the Labour Relations Board to determine whether or not an employer is a successor (e.g. enumerated factors to be taken into account by the Board in determining successorship have been eliminated).*
- *The provisions on successor rights and obligations is now applicable to all situations where a business or part of it is sold, leased, transferred or otherwise disposed of by a trustee in bankruptcy.*
- *With respect to the legislative provision permitting that several businesses be treated as one employer, a change has returned the language of the provision to "common control or direction" (the terms "same control and direction" were used in the previous legislation).*
- *The Labour Relations Code provides for the extension of protection for bargaining rights and collective agreements to situations in which the sale, lease or transfer of a business causes a shift from federal to provincial jurisdiction.*

First Collective Agreements

- *In negotiating a first collective agreement, either party can initiate a mediation process if there is a failure to reach agreement and a majority of employees, who have participated in a strike vote, are in favour of a strike. The process suspends the right of the parties to engage in a strike or lockout, unless this is subsequently authorized in a recommendation of the mediator, and provides for time limits.*
- *The legislation permits the use of arbitration or mediation/arbitration to settle issues that are not resolved by the mediation process. If the mediation process does not achieve a settlement, the Board must direct the use of arbitration, mediation/arbitration, or allow the parties to settle matters through a strike or lockout.*

Resolution of Collective Bargaining Disputes

- *Intervention in collective bargaining disputes is reduced under the new Labour Relations Code, and the power to intervene is placed with the Minister of Labour and Consumer Services. Formerly, the Commissioner of the Industrial Relations Council had various discretionary powers with respect to the resolution of disputes.*
- *The mediation and fact-finding procedures of the former Act have been retained to help the parties resolve their differences and clarify the issues in dispute. Industrial inquiry commissions may also be appointed by the Minister to inquire into a dispute and make recommendations for a settlement.*
- *The Code gives the Minister the power to appoint a special mediator at any time during a collective bargaining dispute. The appointment of a special mediator does not restrict or prohibit a strike or lockout unless the parties so agree.*
- *Another provision allows the Minister to establish industry advisory councils to examine labour-management relations in those industries and recommend measures that may contribute to the improvement of those relations.*
- *The possibility to establish public interest inquiry boards and the requirements relating to public sector interest arbitration, as provided under the Industrial Relations Act, have been eliminated.*
- *A last offer vote, directed by the Minister (previously the Commissioner of the Industrial Relations Council) during a strike or lockout, has been retained in the new Code. An employer's ability to request such a vote before a work stoppage has also been retained.*

Strikes and Lockouts

- *Votes continue to be mandatory before a strike or lockout. However, the requirement that these votes be government-supervised has been eliminated. Strike votes as well as ratification votes are by secret ballot, and all members of a bargaining unit have the right to participate.*
- *A new section of the Code requires that an employer continue health and welfare benefits (other than pension benefits or contributions) to striking or locked out employees provided that the trade union pays the total costs or premiums. The parties may agree in writing to be excluded from the operation of this provision.*

Essential Services

- *Either of the parties to a collective bargaining dispute may request the Chair of the Labour Relations Board, or the Chair may decide on his/her own initiative, to investigate whether the dispute poses a threat to the health, safety or welfare of the public. After receiving a report of the Chair of the Board, or on his/her own initiative, the Minister of Labour and Consumer Services may direct the Board to designate essential services.*
- *Essential services are limited to threats to "health, safety or welfare", and previous references to educational services and threat to the economy of the province have been deleted.*

- *The Board may appoint one or more mediators to assist the parties to reach an agreement on essential services designations. It must then submit a decision regarding essential services within 30 days after receiving a mediation report.*
- *If the process of designation is initiated before the beginning of a strike or lockout, no work stoppage may occur until the process has been completed.*
- *Specific timeframes for completion of the designation process are provided so as not to unduly interfere with the right to strike or lockout. The provision imposing a “cooling-off” period on the parties has been removed.*
- *The requirement for notice to strike or lockout is changed with respect to establishments affected by essential services designations. If the required 72-hour (or possibly longer) strike or lockout notice period expires without the work stoppage occurring, the party is required to give a new notice of at least 72 hours before commencing a strike or lockout.*

Picketing

- *The Code retains the previous provisions on picketing, which are based on the principle that, as much as possible, the impact of picketing must be restricted to those parties directly involved in a labour dispute. There is, however, one modification. The former legislation required that third parties not be affected by the impact of picketing in a common site situation. Under the new provisions, at the discretion of the Labour Relations Board, workers may exercise the right to picket their own work-site even though third parties may in some instances be affected (e.g. a site where two or more employers are located and which has only one entrance).*

Replacement workers

- *During a legal work stoppage, an employer is prohibited from using the services of persons transferred, hired or engaged after notice to bargain was given or, if no such notice was given, after the beginning of negotiations. Also, an employer cannot use the services of management personnel and employees ordinarily working at another of the employer’s places of operations, and cannot contract out work not carried out because of the strike or lockout.*
- *Those who can perform replacement work during a work stoppage include: consenting members of the bargaining unit affected as well as managers and employees not in the bargaining unit, who work at the place of operations and agree to perform such work.*

Secondary boycotts

- *Under the previous law, secondary boycott agreements were considered to be illegal. These are negotiated provisions of collective agreements which permit employees not to use or handle products of a struck employer, or require that the employer deal with unionized companies. The new Code makes it possible for the parties to negotiate terms of collective agreements allowing secondary boycotts.*

- *Secondary boycott provisions are governed by the Labour Relations Code and are not permitted if their impacts are considered by the Labour Relations Board to be an illegal work stoppage or to constitute illegal picketing, or if they are considered an unfair labour practice against another party.*

Expedited Arbitration Process for Grievances (Provisions not yet in force)

- *A new system of expedited arbitration administered by the Collective Agreement Arbitration Bureau of the Ministry of Labour and Consumer Services will be established. Once the grievance procedure under a collective agreement has been exhausted, either party may, under certain conditions, request that this process be used to resolve a grievance. The Bureau will then appoint an arbitrator to hear and resolve the grievance within strict time limits. The arbitration hearing will begin within 28 days of the application to use expedited arbitration, and the arbitrator's decision will be made within 21 days of the conclusion of the hearing.*
- *A settlement officer may be appointed to provide assistance to the parties before the arbitration hearing if a party so requests and the other agrees.*
- *Despite any grievance or arbitration provision of a collective agreement, the parties may, at any time, agree to refer one or more grievances to a single mediator-arbitrator for resolution in an expeditious and informal manner.*
- *The Arbitration Bureau will be assisted by an appointed advisory committee composed of management, labour and arbitrators who will provide advice on the list of arbitrators, and on possible training programs for arbitrators and settlement officers.*

Joint Consultation (Provisions in force on May 1, 1993)

- *The Code provides that all collective agreements must contain a provision requiring a consultation committee to be established if a party makes a written request for one during the bargaining period. The provision must provide that the parties consult regularly during the term of the agreement for the purpose of promoting the resolution of workplace issues, responding and adapting to changes in the economy, fostering the development of work related skills and promoting workplace productivity. Upon a joint request of the parties, the Mediation Division of the Labour Relations Board must appoint a facilitator to help the parties develop a more cooperative relationship.*
- *A new technological change section provides that the parties must meet to develop an adjustment plan in response to the introduction, or planned introduction, of a change which affects the working conditions or employment security of a significant number of employees covered by a collective agreement. Adjustment plans will no longer be referred to arbitration as in the former legislation. Possible elements of an adjustment plan include consideration of alternatives to the proposed change, amendments to the collective agreement, human resource planning and employee counselling and retraining, notice of termination and severance pay, entitlement to pensions and other benefits as well as a bipartite process for overseeing the imple-*

mentation of the adjustment plan. The notice period for a planned change is reduced from 90 days to 60 days.

Administration of the Code

- *The ongoing administration of the Code is by the Labour Relations Board. It has replaced the Industrial Relations Council.*
- *The Board continues to adjudicate matters brought before it and to provide mediation services to assist the parties during a collective bargaining dispute.*
- *All reports to the Board from persons appointed to undertake investigations on the Board's behalf are disclosed to the parties. An exception to the requirement for disclosure to the parties is information relating to union membership which is only disclosed with the consent of the Board.*
- *The provision requiring the Board to publish its decisions have been amended to include the requirement that decisions be made within a reasonable period of time.*
- *Leave from the Board is required for a party to apply for reconsideration of a Board decision. This restriction on the right to appeal decisions will reduce delays in the final resolution of matters coming before the Board.*

Ontario

Loi de 1992 modifiant des lois en ce qui a trait aux relations de travail et à l'emploi (Projet de loi 40); Sanctionné le 5 novembre 1992

Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1993. Des dispositions protégeant les emplois et les conventions collectives des travailleurs qui fournissent des services dans un édifice (par exemple, des Tservices de nettoyage, d'alimentation ou de sécurité) ont alors pris effet rétroactivement au 4 juin 1992. Les modifications les plus importantes à la Loi sur les relations de travail sont décrites ci-après.

Les objectifs de la loi

- Le préambule de la Loi sur les relations de travail est abrogé et un article énonce les objectifs de la loi (par exemple, veiller à ce que les travailleurs puissent exercer librement le droit d'association et encourager le processus de négociation collective de façon à: (1) développer l'aptitude des employés à négocier leurs conditions d'emploi, (2) élargir davantage les démarches de coopération entre les parties pour ce qui est de s'adapter aux changements qui surviennent dans l'économie, de développer les compétences professionnelles de la main-d'œuvre et de favoriser la productivité, et (3) accroître la participation des employés dans le lieu de travail).

L'accréditation des syndicats

- Les travailleurs domestiques, certaines catégories de professionnels et des groupes de travailleurs agricoles ou horticoles définis par règlement ne sont plus exclus de l'application de la loi; l'obligation qui est faite aux gardes de sécurité de n'adhérer qu'à des syndicats qui représentent exclusivement de tels employés est éliminée. À la demande de l'une des parties, la Commission des relations de travail de l'Ontario

(CRTO) placera les gardes de sécurité dans une unité de négociation différente de celle d'autres employés si leurs fonctions de surveillance résulteraient en un conflit d'intérêt.

- La procédure utilisée par la Commission pour entendre les plaintes relatives à des mesures disciplinaires, à des congédiements ou à d'autres sanctions durant une campagne de syndicalisation est accélérée.
- Des activités de syndicalisation sur la propriété d'une tierce partie où le grand public a généralement accès sont permises, mais seulement aux entrées et aux sorties ou à proximité de ces entrées et sorties (mais à l'extérieur) du lieu de travail (par exemple, devant une boutique dans un centre commercial). La CRTO peut restreindre ces activités afin d'empêcher un dérangement indu.
- Les frais d'adhésion minimums d'un dollar devant être versés par les employés lorsqu'ils signent une carte de membre de façon à être considérés comme membres en règle d'un syndicat sont éliminés.
- La CRTO est tenue de prendre en considération la preuve d'adhésion à un syndicat seulement si celle-ci est déposée à la date ou avant la date de la requête en accréditation. Elle doit de plus être sous forme écrite et être signée par chaque employé concerné.
- Le pouvoir actuel de la CRTO d'accréditer un syndicat en vue de remédier à une pratique déloyale de travail de l'employeur est modifié en supprimant l'exigence qu'il y ait un appui de la part d'un nombre suffisant de membres (i.e. l'accréditation peut être accordée si la CRTO considère qu'il est peu probable, en raison de la pratique déloyale, qu'on puisse déterminer les désirs réels des employés quant à la possibilité d'être représentés par un syndicat).
- Il est prévu que le niveau d'appui que doit obtenir un syndicat pour la tenue obligatoire d'un scrutin de représentation soit fixé de 40 % à 55 % (auparavant il était de 45 % à 55 %).
- La CRTO doit inclure les employés à temps plein et à temps partiel dans une seule unité de négociation dans des situations données. Ceci ne s'applique pas aux unités de métier et aux unités d'employés œuvrant dans l'industrie de la construction. Si un syndicat n'a pas un appui suffisant pour être accrédité dans une telle unité, la Commission traite séparément les employés à temps plein et à temps partiel. En outre, elle peut traiter ces employés séparément si un syndicat représente ou bien les employés à temps plein ou ceux qui travaillent à temps partiel.
- La CRTO est autorisée à fusionner, à la demande de l'une ou l'autre des parties, deux unités de négociation ou plus, lorsque le même syndicat représente des groupes différents d'employés d'un même employeur. La CRTO tient compte, entre autres, des avantages créés par une négociation collective viable et stable ainsi que de la possibilité de problèmes sérieux au niveau des relations de travail. Cependant, elle est tenue de ne pas combiner des unités de négociation, dans le cas d'opérations manufacturières, si l'employeur a établi que ceci nuirait indûment à sa capacité de maintenir des méthodes d'exploitation ou de production qui diffèrent de façon importante à deux lieux d'exploitation ou plus qui sont séparés géographiquement ou à sa capacité de continuer d'exploiter ces lieux comme des entreprises viables et indépendantes. Une requête concernant la fusion de deux unités de négociation ou plus peut

accompagner une requête en accréditation. Cette disposition ne s'applique pas à l'industrie de la construction.

Les négociations collectives

- Lorsque l'employeur ou le syndicat présente une requête au ministre, le règlement de la première convention collective se fait par voie d'arbitrage si les parties ont acquis depuis trente jours ou plus le droit de déclarer une grève ou un lock-out et ont été incapables de conclure une entente. Toute grève ou lock-out doit alors prendre fin. Les anciennes dispositions permettant une requête à la Commission quant au règlement par arbitrage d'une première convention collective sont maintenues.
- Au cours d'un conflit de travail, il est interdit à l'employeur d'utiliser des employés de l'unité de négociation ou des travailleurs de remplacement, qu'ils soient payés ou non (sauf le personnel de gestion, d'autres personnes exclues et des employés non compris dans l'unité de négociation, qui travaillent dans l'établissement et donnent leur consentement), pour effectuer le travail d'employés en grève ou en lock-out ou remplir les fonctions du personnel de gestion ou d'autres personnes qui remplacent ces employés. Les employeurs continuent d'avoir le droit d'avoir recours à la sous-traitance à l'extérieur de l'entreprise. Cette législation s'applique aux situations de lock-out et de grèves légales autorisées par au moins 60 % des employés compris dans l'unité de négociation qui participent à un scrutin secret. Dans le cas d'une plainte ayant trait à l'utilisation de travailleurs de remplacement durant une grève ou un lock-out, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a agi légalement. Un certain nombre d'exceptions sont prévues pour assurer que les services essentiels définis par la loi soient fournis de façon à empêcher tout danger pour la vie, la santé ou la sécurité, la destruction ou la détérioration grave de biens ou des dommages sérieux à l'environnement.
- Les employeurs doivent continuer de permettre aux employés de bénéficier d'avantages sociaux (y compris la couverture de régimes d'assurance, mais non les prestations de retraite) durant une grève légale ou un lock-out si le syndicat effectue les versements nécessaires à leur maintien.
- Les employés jouissent d'une protection assurant que l'employeur agisse pour un motif valable en cas de mesures disciplinaires ou de congédiement après l'accréditation ou la reconnaissance volontaire d'un syndicat, aux termes d'une convention collective (sous réserve du droit des parties de s'entendre pour limiter l'application de cette mesure en ce qui concerne les employés à l'essai), ou durant un conflit de travail lié au renouvellement d'une convention collective (jusqu'à ce qu'il soit réglé ou que le syndicat perde son droit de représenter les employés).
- Les restrictions existantes en ce qui a trait au droit de retourner au travail pendant une grève sont abrogées. Si les parties ne s'entendent pas sur un protocole de retour au travail après un lock-out ou une grève légale, les employés qui désirent retourner au travail ont priorité en ce qui a trait aux postes qu'ils occupaient immédiatement avant l'arrêt de travail, et, s'il n'y a pas suffisamment de travail pour tous ces employés, ils sont réintégrés selon l'ancienneté (telle que définie dans toute clause de rappel des employés contenue dans une convention collective) selon que le travail

devient disponible, à moins que durant la période de redémarrage de l'entreprise ces employés ne puissent effectuer le travail requis.

- Des particuliers ont le droit d'effectuer du piquetage sur la propriété d'une tierce partie où le grand public a habituellement accès pendant un lock-out ou une grève légale, mais seulement aux entrées et aux sorties ou à proximité de ces entrées et sorties (mais à l'extérieur) du lieu où se trouvent les installations de l'employeur touché par le conflit de travail. La CRTO peut restreindre de telles activités si elles causent un dérangement indu.
- La CRTO a le pouvoir de définir une ou plusieurs des modalités d'une convention collective si on a enfreint l'obligation de négocier de bonne foi et que la Commission considère que d'autres mesures de redressement sont insuffisantes.
- Toute convention collective doit contenir une disposition sur la consultation si une partie en fait la demande durant la période de négociations. Une telle disposition prévoit que les parties se consultent périodiquement pendant que la convention est en vigueur au sujet de questions relatives au milieu de travail.

La protection des droits syndicaux

- L'acheteur d'une entreprise est partie à toute instance devant la CRTO qui touche les employés de cette entreprise ou leur agent négociateur, y compris celles qui ont trait à la mise en demeure de négocier, à la conciliation, à la médiation et à une procédure entamée devant la Commission.
- La protection s'appliquant au droit de négocier et à la convention collective est étendue aux situations où la vente d'une entreprise provoque un transfert de la compétence fédérale à la compétence provinciale.
- Le droit de négocier et la convention collective sont protégés dans le cas de travailleurs employés par le propriétaire ou le gérant d'un bâtiment, ou un sous-traitant, en vue de fournir des services sur les lieux (par exemple, des services de nettoyage, d'alimentation ou de sécurité) lorsque l'employeur cesse de fournir tout ou une partie des services et des services essentiellement semblables sont fournis par la suite dans les locaux sous la direction d'un autre employeur. Ce changement est rétroactif au 4 juin 1992, et ne s'applique pas à des activités de construction, de production ou de fabrication. Des modifications à la Loi sur les normes d'emploi accordent des droits aux travailleurs en ce qui concerne l'emploi dans de tels services lorsque, sans qu'il y ait eu vente d'une entreprise, leur employeur cesse de fournir les services après le 4 juin 1992, et un autre employeur commence à offrir des services essentiellement semblables dans les mêmes locaux.

L'application CFCE de la Loi sur les relations de travail

- La CRTO a le pouvoir d'émettre sur demande des ordonnances intérimaires relativement à des instances en cours ou à venir.
- Le processus d'arbitrage des griefs est modifié dans le but de le rendre plus efficace et rapide, notamment en conférant aux arbitres de nouveaux pouvoirs en ce qui a trait aux procédures et en assurant qu'ils puissent rendre un jugement sur toutes les questions qui leur sont soumises.

- Les parties peuvent en tout temps s'entendre pour soumettre un ou plusieurs griefs à un médiateur-arbitre, en dépit de toute disposition contraire que contient ou est réputée contenir une convention collective, dans le but de résoudre les griefs d'une façon informelle et plus rapide.

L'ajustement et le changement dans le lieu de travail

- Le ministre du Travail a le pouvoir d'établir un service consultatif en vue d'aider les employeurs, les syndicats et les employés à s'adapter, en ayant recours à la coopération et à l'innovation, aux changements survenant dans la main-d'œuvre, la technologie et l'économie.
- Une obligation légale est créée pour les employeurs de négocier de bonne foi avec les syndicats concernés un programme d'adaptation à l'intention des travailleurs lorsqu'un employeur donne un avis de fermeture ou de cessation d'emploi touchant 50 employés ou plus. La CRTO n'a pas le pouvoir de définir un programme d'adaptation dans le but de remédier à une contravention de cette disposition. Un programme d'adaptation négocié est mis en application de la même manière que s'il faisait partie de la convention collective, ou dans l'éventualité où il n'y a pas de convention collective applicable, tout désaccord concernant son interprétation ou application peut, à la demande de l'une des parties, être déféré à un arbitre. Il est également précisé que les objectifs des comités établis en vertu de la Loi sur les normes d'emploi en cas de cessation d'emploi sont d'examiner des solutions de rechange au licenciement et de faciliter le processus de reconversion de la main-d'œuvre.

Labour Relations and Employment Statute Law Amendment Act, 1992 (Bill 40) Royal Assent: November 5, 1992

This Act came into force on January 1, 1993. Upon its coming into effect, provisions protecting the employment and collective agreements of workers employed in services in a building (e.g. cleaning, food and security services) became retroactive to June 4, 1992. Following is a summary of the most important changes to the Labour Relations Act.

Objectives of the Act

- *The preamble to the Labour Relations Act is repealed, and an added purpose clause states the objectives of the Act (e.g. to ensure that workers can freely exercise the right to organize, and to encourage the process of collective bargaining so as to enhance: (1) the ability of employees to negotiate terms and conditions of employment, (2) the extension of co-operative approaches between the parties in adapting to changes in the economy, developing work force skills and promoting workplace productivity, and (3) increased employee participation in the workplace).*

Certification of Trade Unions

- *The exclusion from the Act of domestics, certain categories of professionals and classes of agricultural or horticultural workers prescribed by regulation is removed.*

The requirement for security guards to only join trade unions which represent security guards exclusively is eliminated. At the request of either party, the Ontario Labour Relations Board (OLRB) will place security guards in a different bargaining unit than other employees if their monitoring duties would give rise to a conflict of interest.

- *Faster Board processes are provided to deal with complaints arising from the disciplining or discharging of employees, or the imposition of other penalties, during organizing campaigns.*
- *Organizing activity is allowed on third-party property to which the public normally has access, but only at or near (but outside) the entrances and exits to a workplace (e.g. in front of a shop in a shopping center). The OLRB has the power to restrict such activity if it causes undue disruption.*
- *The one dollar minimum membership fee to be paid by employees on signing a membership card in order to be considered members of a trade union is eliminated.*
- *The OLRB is directed to consider evidence of membership in a trade union only if it is filed on or before the date of application for certification, and it is in writing and signed by each employee concerned.*
- *The existing OLRB power to certify a trade union in order to remedy an unfair labour practice is modified by removing the "adequate membership support" requirement (i.e. certification can be granted if the OLRB considers that the true wishes of the employees concerning representation by a trade union are not likely to be ascertained due to the unfair labour practice).*
- *It is provided that the level of membership in a union required to make a representation vote mandatory is from 40% to 55% (previously from 45% to 55%).*
- *The OLRB is required to include full-time and part-time employees in the same bargaining unit in defined circumstances. This does not apply to craft units, or units in the construction industry. The Board is required to separate full-time and part-time employees where there was insufficient support for certification in the combined unit. Also, it may separate bargaining units if a trade union is the bargaining agent for either the full-time or part-time employees.*
- *The OLRB is given the power to consolidate, at the request of either party, two or more bargaining units, if the same union represents separate groups employed by the same employer. The OLRB takes notably into consideration the advantages of viable and stable collective bargaining and the potential for serious labour relations problems, and is directed not to combine units, in the case of manufacturing operations, if the employer has established that this would unduly interfere with its ability to maintain significant operational or production differences between two or more geographically separate facilities or to continue to operate those facilities as viable and independent businesses. An application for consolidation can be joined to an application for certification. This provision does not apply to the construction industry.*

Collective Bargaining Process

- *On application to the Minister by either the employer or trade union, a first collective agreement is settled by private arbitration where the parties have been in a legal*

strike/lockout position for 30 days or more, and have been unable to reach an agreement. Any strike or lockout is then terminated. The provisions that existed previously and permitted an application to the Board for a direction to settle a first collective agreement by arbitration are maintained.

- *During a labour dispute, an employer is prohibited from using employees in the bargaining unit or replacement workers, whether paid or not, (except managers, other excluded persons, and employees not in the bargaining unit, who work at the place of operations and give their consent) to perform the work of striking or locked-out employees or the work of managers and other persons replacing these employees. Employers continue to have the right to contract work out. This legislation applies to lockouts and legal strikes authorized by at least 60% of those in the bargaining unit who participated in a secret ballot. If there is a complaint relating to replacement workers during a strike or lockout, the burden of proof is on the employer that it acted legally. A number of exceptions are provided to ensure the delivery of specified essential services and to prevent danger to life, health or safety, the destruction or serious deterioration of property or severe environmental damage.*
- *Employers are required to continue employment benefits (including coverage under insurance plans, but excluding pension benefits) during a legal strike or lockout if the trade union makes payments sufficient to maintain them.*
- *Employees are provided with just cause protection in cases of disciplinary action or dismissal following certification or voluntary recognition, under a collective agreement (subject to the right of the parties to agree to limit the application of this protection in the case of probationary employees), or during a dispute to renew a collective agreement (until it is settled or the right of the union to represent the employees is terminated).*
- *The existing limitations on the right to return to work during a strike is repealed. If after a lockout or legal strike the parties do not reach an agreement on reinstatement, returning employees must be given priority for the positions they held when the work stoppage began, and, if there is insufficient work for all these employees, they must be reinstated as work becomes available according to seniority (as defined in recall provisions of a collective agreement if any) unless during the starting up of the employers' operations employees are not able to perform the work required.*
- *Individuals are permitted to picket on third-party property to which the public normally has access, during a lockout or legal strike, but only at or near (but outside) the entrances and exits to the operations at which the work of the struck or locking out employer is carried on. Such union activity can be restricted by the OLRB if it causes undue disruption.*
- *The OLRB is given the power to settle one or more of the terms of a collective agreement when the existing duty to bargain in good faith has been violated and the Board considers that other remedies are insufficient.*
- *Every collective agreement must contain a consultation provision if a party so requests during the negotiation period. Such provision must provide that the parties consult regularly during the term of the agreement about pertinent workplace issues.*

Protection for Bargaining Rights

- *The purchaser of a business is made party to any proceedings before the OLRB under any Act, that affect employees in the business or their bargaining agent, including bargaining notices, conciliation, mediation and OLRB proceedings.*
- *The protection of bargaining rights and collective agreements is extended to situations in which the sale of a business causes a transfer from federal to provincial jurisdiction.*
- *Protection is given to bargaining rights and collective agreements with respect to workers employed by a building owner or manager, or a contractor, to provide services on the premises (e.g. building cleaning, food services and security services) when the employer ceases, in whole or in part, to provide the services, and substantially similar services are subsequently provided at the premises under the direction of another employer. This change is retroactive to June 4, 1992; it does not apply to construction, production or manufacturing activities. Amendments to the Employment Standards Act give employment rights to workers in these services when, without there being a sale of the business, their employer ceases to provide the services after June 4, 1992, and another employer begins to provide substantially similar services on the same premises.*

Administration and Enforcement of the Labour Relations Act

- *The OLRB has the power to issue orders on an interim basis on application in a pending or intended proceeding.*
- *Certain changes to the grievance arbitration process have been introduced with the purpose of making it more effective and expeditious, notably by giving arbitrators additional procedural powers and ensuring that they can decide all issues before them.*
- *The parties may, at any time, agree to refer one or more grievances to a mediator-arbitrator, despite any provision included or deemed to be included in a collective agreement, for the purpose of resolving the grievances in an expeditious and informal manner.*

Adjustment and Change in the Workplace

- *The Minister of Labour has the power to establish an advisory service whose purpose is to assist employers, trade unions and employees to respond to changes in the work force, in technology and the economy through co-operation and innovation.*
- *There is a statutory duty for employers to bargain in good faith with concerned unions towards a labour adjustment plan whenever an employer is giving notice of closure or termination of 50 or more employees. The OLRB does not have the power to determine an adjustment plan for the purpose of remedying a contravention of this provision. A negotiated adjustment plan is enforceable as if it were part of the collective agreement or, if no agreement is in effect, any difference relating to its interpretation or application can be referred to a single arbitrator at the request of either party. It is also specified that the purposes of committees established under the Employment Standards Act in cases of termination of employment are to consider alternatives to the terminations and to facilitate the adjustment process.*