
Projet de loi 69 - Loi de 2000 modifiant la Loi sur les relations de travail (industrie de la construction)

Le projet de loi 69, la *Loi de 2000 modifiant la Loi sur les relations de travail (industrie de la construction)* a reçu la sanction royale le 4 décembre 2000. Toutes les dispositions, sauf celles visant le droit à la mobilité et les bureaux d'embauche syndicaux, sont entrées en vigueur le 16 décembre 2000. Voici un bref résumé des principaux changements que comporte la nouvelle Loi:

Jugements déclaratoires sur l'employeur unique, vente d'entreprise

Dispositions relatives au particulier qui joue un rôle clé

Le "particulier qui joue un rôle clé" est une personne dont l'expertise est tellement importante qu'elle est considérée comme le principal actif de l'entreprise aux fins des requêtes visant à déterminer s'il s'agit d'un seul employeur et s'il y a eu vente d'entreprise. L'industrie de la construction avait manifesté ses préoccupations quant à la façon dont la Commission des relations de travail de l'Ontario ("la Commission") déterminait si une personne jouait un rôle clé, parce qu'elle empêchait ainsi la formation de nouvelles compagnies et la mobilité du personnel entre les compagnies.

La Loi établit les critères que doit appliquer la Commission pour déterminer qui est un particulier qui joue un rôle clé aux fins des audiences sur l'employeur unique et sur la vente d'entreprise. La nouvelle Loi enjoint la Commission de ne pas examiner les liens familiaux entre un particulier dans une entreprise et un particulier dans une autre entreprise.

La Commission doit maintenant tenir compte des critères suivants lorsqu'elle règle des différends en vertu des dispositions sur l'employeur unique et la vente d'entreprise, où le particulier qui joue un rôle clé constitue le fondement de la position syndicale :

- le temps écoulé entre la période pendant laquelle le particulier jouait un rôle clé auprès de l'une des entités et celle pendant laquelle il jouait un tel rôle auprès de l'autre ou des autres entités,
- la question de savoir si le particulier avait des fonctions officielles de gestion chez la première entité,
- la question de savoir si la première entité était en mesure de continuer à fonctionner sans perturbation ni perte importante lorsque le particulier a cessé de participer à ses activités.

L'industrie de la construction d'habitation à Toronto et dans la région environnante

Pour éviter les grèves tournantes qui ont touché cette industrie, la Loi prévoit une date d'expiration commune pour tous les corps de métiers dans la construction d'habitation dans les régions désignées, soit les suivantes : la cité de Toronto, les municipalités régionales de Halton, Peel, York, Durham et le comté de Simcoe.

Le système de négociation collective dans le secteur de l'habitation de l'industrie de la construction dans le Toronto métropolitain serait modifié comme suit :

- Toutes les conventions collectives sont réputées expirer le 30 avril 2001 si (a) elles sont en vigueur lors de l'entrée en vigueur de la Loi ou entrent en vigueur avant le 30 avril 2001, et (b) elles expirent avant le 30 avril 2004.
- Toutes les nouvelles conventions sont d'une durée de trois ans et ont une date d'expiration commune, le 30 avril. La date d'expiration pour le prochain cycle est donc fixée au 30 avril 2004.
- Les grèves et les lock-outs sont interdits après le 15 juin 2001, et si aucune convention n'a été conclue à cette date, le différend sera tranché par arbitrage exécutoire.
- Les parties peuvent conjointement désigner un arbitre et convenir de la méthode d'arbitrage, à savoir, médiation-arbitrage ou arbitrage des propositions finales. En cas de désaccord des parties quant au choix de l'arbitre, le Ministre désigne un arbitre. Si le désaccord porte sur la méthode d'arbitrage, celle-ci est prescrite par règlement.
- Ces dispositions, sauf celle relative aux dates communes d'expiration, ne s'appliquent qu'à la ronde de négociations de 2001.
- Au moins deux fois par année, à partir de 2001, le directeur des relations patronales-syndicales convoque une réunion des représentants des employeurs et des syndicats pour discuter de questions relatives à la négociation collective et aux relations de travail dans le secteur de l'habitation de l'industrie de la construction.

Règlement déclarant que le droit de négocier est réputé abandonné

Le gouvernement a manifesté son intention de dégager les entrepreneurs généraux à l'extérieur du Toronto métropolitain des ententes de travail conclues avant 1980 avec les corps de métiers de la construction. D'après le gouvernement, la modification contenue dans la nouvelle Loi au sujet de l'abandon réputé du droit de négocier redresserait une situation injuste et permettrait à ces entrepreneurs de faire concurrence à un nombre croissant d'entrepreneurs non-syndiqués dans ce secteur.

Le cabinet peut désormais, par règlement, déclarer que le droit de négocier d'un syndicat est réputé abandonné à l'égard d'un employeur ou d'une catégorie d'employeurs. Le règlement peut s'appliquer à l'ensemble de l'Ontario, ou à certaines parties seulement. À la date de son entrée en vigueur,

- les syndicats locaux cessent de représenter les employés du secteur ICI (industriel, commercial et institutionnel);
- le droit de négocier qu'assume l'organisme négociateur syndical en vertu de l'article 156 ne doit être exercé à aucune fin liée à l'employeur ou à la catégorie d'employeurs visé par le règlement dans la région où il s'applique;
- les employeurs visés par le règlement ne sont plus liés par toute convention provinciale dans la région où s'applique le règlement.

Modification de la convention provinciale à l'échelon local - secteur ICI

La Loi prévoit que les organismes négociateurs patronaux peuvent demander aux syndicats locaux de modifier la convention provinciale du secteur ICI dans leur région s'ils croient que les dispositions de la convention provinciale leur fait subir un désavantage concurrentiel, eu égard au genre de travaux exécutés, au marché ou à l'emplacement des travaux, dans la région qui relève de la compétence du syndicat.

La demande de modification ne peut porter que sur les questions suivantes :

- les salaires, y compris les indemnités d'heures supplémentaires et les primes de poste;
- les restrictions imposées quant à l'embauche d'employés qui sont membres d'une autre section locale du même syndicat;
- les restrictions imposées quant à la capacité de l'employeur de choisir des employés qui sont membres de l'agent négociateur affilié;
- les indemnités de logement et de déplacement;
- les exigences quant à la proportion d'apprentis par rapport aux ouvriers qu'emploie un employeur;
- les heures et les horaires de travail.

La demande de l'employeur doit indiquer le genre de travaux, le marché précisé et la région géographique visés par les modifications et doit documenter comment la convention provinciale lui fait subir un désavantage concurrentiel.

Une fois la demande présentée, l'employeur ne peut en présenter une autre qui s'appliquerait au même genre de travaux, à l'égard du même marché et au même emplacement avant que ne se soient écoulés six mois et 21 jours depuis le jour de la signification de la première demande au syndicat.

Aucune demande ne doit être présentée dans les 120 jours qui précèdent la date d'expiration de la convention provinciale.

Le syndicat local peut donner son accord, par écrit, aux modifications demandées. La convention provinciale est réputée modifiée en conséquence.

Les parties ont 14 jours pour s'entendre sur les modifications, à défaut de quoi l'employeur peut adresser la question à un arbitre (désigné conjointement par les parties ou nommé par le ministre du Travail).

Les deux parties doivent présenter à l'arbitre leurs propositions finales, ainsi que la documentation à l'appui. L'arbitre tient une audience écrite, mais il peut convoquer une audience orale ou électronique s'il l'estime nécessaire.

L'arbitre remet sa sentence écrite dans les 12 jours de sa désignation. L'arbitre décide si les dispositions de la convention collective font subir un désavantage concurrentiel à l'employeur, et le cas échéant, si l'une ou l'autre des propositions finales des parties éliminerait le désavantage. L'arbitre doit alors procéder comme suit :

- s'il n'y a qu'une proposition finale qui éliminerait le désavantage, il doit la choisir;
- si aucune proposition n'élimine le désavantage, il choisit celle qui le réduit le plus;
- si les deux propositions élimineraient le désavantage, il retient celle qui s'écarte le moins de la convention provinciale.

L'arbitre ne doit pas motiver sa sentence. Les modifications apportées à la convention provinciale sont réputées entrer en vigueur le jour de la sentence arbitrale. Si l'employeur souhaite présenter une demande pour encore modifier la convention, eu égard aux mêmes travaux, au même marché et au même emplacement, il doit attendre 6 mois pour présenter une nouvelle demande.

Mobilité de la main d'oeuvre - Bureaux d'embauche syndicaux

La Loi permet à un employeur du secteur ICI d'embaucher jusqu'à 75 pour cent des employés pour un contrat spécifique sans avoir recours à la procédure du bureau d'embauche syndical.

Toutefois, cette modification ne s'applique pas à une convention provinciale qui interdit l'emploi de travailleurs non-syndiqués.

Jusqu'à 40 pour cent des employés choisis peuvent venir de l'extérieur de la région géographique où le travail est exécuté. Cependant, cela ne permet pas à l'employeur d'embaucher une personne qui n'est pas membre d'un syndicat affilié "subordonné ou directement apparenté au même syndicat provincial, national ou international que celui dans la région relevant de la compétence territoriale duquel les travaux sont effectués" si la convention provinciale interdit un tel emploi.

Les parties à une convention provinciale peuvent convenir de diminuer l'un ou l'autre pourcentage, ou les deux, mais il est interdit d'avoir recours à la grève ou au lock-out pour obtenir une réduction du pourcentage permis.

Les parties peuvent également convenir d'augmenter les pourcentages ou d'appliquer les pourcentages au nombre total des employés de l'employeur qui effectuent des travaux visés par la convention provinciale pendant toute la période d'exécution du contrat.

L'article ne s'applique pas aux conventions concernant un projet visées à l'article 163.1.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondhardden.com/>.