



**EMOND
HARNDEN**

LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

GUIDE

**INTRODUCTION
À LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE DANS LE
SECTEUR DE LA SANTÉ**

SÉBASTIEN HUARD, AVOCAT



📞 (613) 293-5295

✉️ shuard@ehlaw.ca

Emond Harnden est l'un des cabinets les plus importants en droit du travail et de l'emploi au Canada, représentant exclusivement les intérêts des employeurs.
Nous représentons fièrement nos clients en français et en anglais.

TABLE DES MATIÈRES

APERÇU LÉGISLATIF : ÉLÉMENTS CLÉS DU RÉGIME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

ALBERTA	5
COLOMBIE-BRITANNIQUE	8
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	10
MANITOBA.....	12
NOUVEAU-BRUNSWICK.....	16
NOUVELLE-ÉCOSSE	21
ONTARIO	24
QUÉBEC	28
SASKATCHEWAN.....	31
TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR	34
TERRITOIRES DU NORD-OUEST, NUNAVUT ET YUKON.....	38
TERRITOIRES DU NORD-OUEST	41
NUNAVUT	43
YUKON.....	45

FICHES DE RÉFÉRENCE : LE PROCESSUS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL	49
OBLIGATIONS DES PARTIES	50
À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS	51

LISTES DE CONTRÔLE : SE PRÉPARER AUX NÉGOCIATIONS

LISTE DE CONTRÔLE : DÉTERMINER LES ENJEUX PATRONAUX	55
LISTE DE CONTRÔLE : RECHERCHE EXTERNE	56
LISTE DE CONTRÔLE : RECHERCHE INTERNE	57
LISTE DE CONTRÔLE : FORMULER LES PROPOSITIONS PATRONALES	58
LISTE DE CONTRÔLE : ANTICIPER LES DEMANDES SYNDICALES	59
LISTE DE CONTRÔLE : DÉTERMINER LES COÛTS.....	60
LISTE DE CONTRÔLE : CONSTITUER LE COMITÉ DE NÉGOCIATION	63
LISTE DE CONTRÔLE : CONSIDÉRATIONS STRATÉGIQUES	64
LISTE DE CONTRÔLE : SE PRÉPARER À UNE GRÈVE OU UN LOCKOUT	65



APERÇU LÉGISLATIF

ÉLÉMENTS CLÉS DU RÉGIME DE NÉGOCIATION
COLLECTIVE

AVIS DE L'INTENTION DE NÉGOCIER

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis écrit de son intention de négocier entre 60 et 120 jours avant le terme de la convention collective, ou au cours d'une période plus longue prévue par la convention collective.

GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employeur ne peut pas modifier les taux de salaire, une condition de travail, ou un droit ou privilège du syndicat ou des employés, à moins de le faire conformément à la convention collective ou à une coutume ou pratique établie, ou à moins que le syndicat y consente.

Le gel des conditions de travail commence lorsque l'avis de l'intention de négocier est donné et prend fin lorsqu'une grève ou un lockout commence, ou lorsque l'accréditation du syndicat est révoquée.

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS

Les parties doivent se rencontrer et commencer les négociations dans les 30 jours qui suivent l'avis de l'intention de négocier. Elles doivent échanger leurs propositions dans les 15 jours qui suivent la première rencontre, ou dans un délai plus long dont elles ont convenu.

OBLIGATIONS DES PARTIES

Les parties doivent négocier de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

MÉDIATION

Les parties peuvent faire une demande de médiation informelle à tout moment après que l'avis de l'intention de négocier a été donné. Qu'une médiation informelle ait eu lieu ou non, à tout moment après que l'avis de l'intention de négocier a été donné, le directeur des services de médiation peut nommer un **médiateur** à la demande de l'une ou l'autre des parties, ou des deux. Un médiateur doit être nommé si le ministre en fait la demande.

Lorsque les parties sont soumises aux dispositions relatives aux services essentiels, un médiateur ne peut être nommé qu'une fois que les exigences relatives aux services essentiels ont été satisfaites par le dépôt d'une entente, par une exemption, ou par une déclaration d'arbitrage obligatoire, ou si le commissaire autorise la nomination.

Si aucune entente n'est conclue en médiation, le médiateur recommande les termes d'un règlement que les parties peuvent accepter ou rejeter, ou les avise qu'il ne fera pas de recommandations. Si l'une des parties accepte les recommandations du médiateur, elle peut demander la tenue d'un vote pour que l'autre partie accepte ou rejette les recommandations.

Un délai de réflexion de 14 jours suit la médiation.

COMMISSION D'ENQUÊTE (« DISPUTES INQUIRY BOARD »)

Le ministre ne peut constituer une commission d'enquête qu'une seule fois avant le début d'une grève ou d'un lockout, et une seule fois après. Si aucune entente n'est conclue, la commission d'enquête recommande les termes d'un règlement. Si l'une des parties n'accepte pas les recommandations, un vote ou un sondage de l'employeur, selon le cas, est organisé pour accepter ou rejeter les recommandations.

GRÈVES ET LOCKOUTS

Les exigences préliminaires à une grève ou un lockout sont les suivantes :

- Aucune convention collective n'est en vigueur (à l'exception des dispositions relais du *Code*).

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

- Pour les parties soumises aux dispositions relatives aux services essentiels, une entente sur les services essentiels (« ESE ») a été déposée ou une exemption a été accordée, et les parties ne sont pas soumises à l'arbitrage obligatoire en vertu de l'ESE.
- Un vote de grève ou de lockout a été organisé, une majorité a voté pour la grève ou le lockout, le résultat du vote est récent (moins de 120 jours) et a été déposé auprès de la commission des relations de travail.
 - Aucun vote ne peut être organisé tant que le délai de réflexion suivant la médiation n'a pas expiré.
- Un préavis de 72 heures incluant la date, l'heure et le lieu de la grève ou du lockout a été donné à l'autre partie et le médiateur en a été avisé.
- Si une commission d'enquête a été constituée avant le début de la grève ou du lockout, 10 jours doivent s'écouler après que les parties ont reçu les recommandations de la commission d'enquête, ou 72 heures après que les parties ont été avisées du résultat du vote sur ces recommandations.
- La grève ou le lockout commence le jour, à l'heure et au lieu précisés dans le préavis. Si une grève ou un lockout n'a pas lieu tel qu'indiqué dans le préavis, un nouveau préavis doit être donné.

! Voir les dispositions particulières relatives aux grèves et lockouts de la section **Services essentiels** ci-dessous.

VOTE SUR LA DERNIÈRE OFFRE

À tout moment après l'échange des propositions, l'une ou l'autre des parties peut demander à la commission des relations de travail qu'un vote soit organisé pour accepter ou rejeter son offre la plus récente. Si la commission des relations de travail est d'avis que l'offre peut conclure une convention collective si elle est acceptée, elle organise un vote ou un sondage, selon le cas. Chaque partie ne peut demander l'organisation d'un vote qu'une seule fois au cours d'un même différend.

ARBITRAGE

Les parties peuvent convenir volontairement de soumettre les questions en litige à un arbitrage contraignant. L'arbitrage est obligatoire pour certains groupes d'employés qui ne sont pas autorisés à faire la grève ou qui ne peuvent pas être mis en lockout, comme les ambulanciers. Pour les parties soumises aux dispositions relatives aux services essentiels, le commissaire peut ordonner l'arbitrage obligatoire dans certaines circonstances lorsque le maintien des services essentiels constitue une entrave importante à la négociation collective.

! Voir la section **Services essentiels** ci-dessous.

RATIFICATION

L'autre partie doit être informée si le pouvoir de négocier est soumis à ratification, et par qui.

DÉPÔT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Chaque partie doit déposer une copie de la convention collective dans les 30 jours suivant sa conclusion.

SERVICES ESSENTIELS

Labour Relations Code

Les « services essentiels » sont les services dont l'interruption mettrait en danger la vie, la sécurité ou la santé du public, ou qui sont nécessaires au maintien et à l'administration de l'état de droit et de la sécurité publique. Les dispositions relatives aux services essentiels s'appliquent aux employeurs désignés, y compris des employeurs du secteur de la santé comme les hôpitaux, les foyers de soins de longue durée, les logements-services, et les services à domicile ou communautaires.

Une ESE doit être déposée pour chaque ronde de négociations. L'une des parties peut donner un avis écrit de son intention de négocier une ESE à tout moment. Une ESE doit au minimum prévoir les services essentiels qui doivent être maintenus pendant une grève ou un lockout ; les classifications et le nombre de postes requis ; la méthode selon laquelle les employés seront désignés pour fournir ces services ; les procédures pour répondre à une urgence

ou un changement prévisible des services ; les changements aux conditions de travail applicables aux employés désignés ; et identifier au moins un arbitre disponible pour résoudre rapidement les différends relatifs à l'ESE.

Une exemption à l'obligation de négocier et de déposer une ESE peut être accordée si les employés ne fournissent pas des services essentiels ou si ces services peuvent être maintenus par d'autres personnes compétentes et qualifiées, y compris des travailleurs de remplacement, qui ne font pas partie de l'unité de négociation.

Les parties peuvent convenir qu'un arbitre les assiste dans la médiation et le règlement de l'ESE. Si elles ne peuvent convenir d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties, ou les deux, peuvent solliciter le commissaire qui peut soit nommer un arbitre, soit régler l'ESE, ou donner d'autres directives.

Si une ESE acceptable ne peut pas être négociée et que le maintien des services essentiels pendant une grève ou un lockout constitue une entrave importante à la négociation collective, le commissaire peut imposer l'arbitrage obligatoire comme mode de règlement du différend. L'arbitrage obligatoire peut aussi être imposé lorsque, à la suite d'une urgence ou d'un changement imprévisible des circonstances, il y a un changement important aux services essentiels qui doivent être maintenus qui constitue une entrave importante à la négociation collective.

Pour les parties soumises aux dispositions relatives aux services essentiels, une grève ou un lockout n'est permis qu'après qu'une ESE a été déposée ou qu'une exemption a été accordée, si les parties ne sont pas soumises à l'arbitrage obligatoire en vertu de l'ESE. Les travailleurs désignés comme essentiels ne sont pas autorisés faire la grève et ne peuvent pas être mis en lockout tant que l'ESE est en vigueur. La convention collective en vigueur au moment où l'avis de l'intention de négocier a été donné continue de s'appliquer aux employés essentiels pendant une grève ou un lockout.

SECTEUR DE LA SANTÉ

Labour Relations Code

Un membre de la profession médicale ou dentaire autorisé à pratiquer en vertu des lois de l'Alberta et employé à titre professionnel n'est pas considéré comme étant un employé.

Regional Health Authority Collective Bargaining Regulation, Alta Reg 80/2003

Le règlement prescrit des unités de négociation sur la base de groupes fonctionnels pour les autorités sanitaires régionales : soins infirmiers directs ou instruction ; soins infirmiers auxiliaires ; services paramédicaux professionnels ou techniques, y compris les services d'urgence ; services de soutien général ; soins infirmiers avancés ou instruction fournis par du personnel infirmier praticien.

RESSOURCES PRATIQUES (*en anglais seulement)

Législation	<ul style="list-style-type: none"> • Labour Relations Code, RSA 2000, c L-1 * • Regional Health Authority Collective Bargaining Regulation, Alta Reg 80/2003 *
Guides sur la législation	<ul style="list-style-type: none"> • Guide to Alberta's Labour Relations Laws * • Alberta Labour Relations Board Information Bulletins *
Informations générales sur les tendances en matière de négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> • Alberta Publications – Bargaining Updates [2025] * • Alberta Publications – Collective Agreement Wage Tables: Health Care and Social Assistance [2025] * • Alberta – Job Market Trends and Profiles *
Conventions collectives	<ul style="list-style-type: none"> • Alberta Publications – Collective Bargaining Agreement Listing [2025] * • Alberta Mediation Services Portal – CBA Search *
Législation ou politiques sur les services en français	<ul style="list-style-type: none"> • Alberta – Politique en matière de francophonie : Améliorer les services en français pour soutenir la vitalité des communautés francophones de l'Alberta • Alberta Health Services – French Health Services/Services de santé en français (bilingue)

AVIS DE L'INTENTION DE NÉGOCIER

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis écrit de son intention de négocier au cours des 4 mois précédant le terme de la convention collective. Si aucun avis n'est donné au moins 90 jours avant le terme de la convention collective, les deux parties sont réputées avoir donné cet avis 90 jours avant le terme de la convention collective.

GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Aucune des parties ne peut modifier les conditions de travail sans le consentement de l'autre partie. Cependant, après en avoir avisé le syndicat, la commission des relations de travail peut autoriser l'employeur à augmenter ou à diminuer le taux de salaire d'un employé ou à modifier une condition de travail.

Le gel des conditions de travail commence lorsque l'avis de l'intention de négocier est donné et prend fin lorsqu'une nouvelle convention collective est conclue, lorsqu'une grève ou un lockout commence, ou lorsque l'accréditation du syndicat est révoquée, selon la première de ces éventualités.

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS

Les parties doivent commencer les négociations dans les 10 jours qui suivent l'avis de l'intention de négocier.

OBLIGATIONS DES PARTIES

Les parties doivent négocier de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

MÉDIATION

Un **médiateur** peut être nommé à la demande de l'une ou l'autre des parties après que l'avis de l'intention de négocier a été donné, ou à la demande du ministre à tout moment pendant les négociations. Le médiateur doit faire un rapport à la commission des relations de travail. À la demande de l'une des parties ou du ministre, le médiateur fournit un rapport sur le différend à la commission des relations de travail et aux parties, rapport qui peut recommander les termes d'un règlement. Le ministre peut nommer un **médiateur spécial** qui doit tenir le ministre informé des progrès de la médiation.

ENQUÊTE FACTUELLE

La commission des relations de travail peut nommer un enquêteur pour établir les faits. Chaque partie doit aviser l'enquêteur et l'autre partie par écrit des dispositions qui ont déjà été convenues et des questions toujours en litige. L'enquêteur fait un rapport à la commission des relations de travail, incluant toute information jugée pertinente. La commission des relations de travail doit fournir une copie du rapport aux parties.

GRÈVES ET LOCKOUTS

Aucune grève et aucun lockout ne sont permis pendant le terme de la convention collective.

Une grève ou un lockout n'est permis qu'une fois que les exigences détaillées ci-dessous ont été satisfaites, ou qu'une grève légale ou un lockout légal (selon le cas) s'est poursuivi pendant plus de 72 heures. Les exigences préliminaires à une grève ou un lockout sont les suivantes :

- Un vote de grève ou de lockout (applicable lorsqu'une association d'employeurs représente un groupe d'employeurs dans le différend) a été organisé et une majorité a voté pour la grève ou le lockout. Aucun vote ne peut être organisé tant que les parties n'ont pas négocié. Une grève ou un lockout n'est permis que pendant les 3 mois suivant la tenue du vote.

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

APERÇU DU RÉGIME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE – COLOMBIE-BRITANNIQUE

- Un préavis écrit de 72 heures a été donné à l'autre partie et déposé auprès de la commission des relations de travail. Cette dernière peut cependant exiger un préavis de plus de 72 heures afin de protéger les biens périssables, les locaux ou les personnes affectées par les biens périssables.
- Si un médiateur a été nommé, 48 heures se sont écoulées après que la commission des relations de travail a avisé la partie qui organise la grève ou le lockout qu'elle a reçu le rapport du médiateur, **ou** après la fin de la période de préavis, selon la première de ces éventualités.
- Lorsque des services essentiels ont été désignés, et qu'une grève ou un lockout affectant ces services n'a pas lieu au terme du préavis, un nouveau préavis de 72 heures doit être donné.

Il est interdit à employeur d'avoir recours à certains travailleurs de remplacement pendant une grève ou un lockout.

! Voir les dispositions particulières sur les grèves et lockouts de la section **Services essentiels** ci-dessous.

VOTE SUR LA DERNIÈRE OFFRE

Avant le début d'une grève ou d'un lockout, l'une ou l'autre des parties peut demander que soit organisé un vote sur son offre la plus récente (applicable au syndicat lorsqu'une association d'employeurs représente un groupe d'employeurs dans le différend). Un seul vote peut être organisé pour chaque partie au cours d'un même différend. Le ministre peut imposer un vote pendant une grève ou un lockout si c'est dans l'intérêt public.

DÉPÔT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Chaque partie doit déposer une copie de la convention collective dans les 30 jours suivant sa signature.

SERVICES ESSENTIELS

Labour Relations Code

Si un différend survient après le début des négociations, la commission des relations de travail peut étudier la question de savoir si le différend menace la santé, la sécurité et le bien-être des résidents de la Colombie britannique et informer le ministre de ses conclusions. Si le ministre détermine que le différend présente un risque, il peut ordonner à la commission des relations de travail de désigner comme essentiels les établissements, les productions et les services qu'elle juge nécessaires ou essentiels pour prévenir un danger sérieux et immédiat à la santé, à la sécurité et au bien-être des résidents de la Colombie britannique.

Si l'ordre du ministre intervient avant le début d'une grève ou d'un lockout, alors aucune grève et aucun lockout ne sont permis tant que la commission des relations de travail n'a pas désigné les services essentiels. Une grève ou un lockout qui avait déjà commencé au moment de l'ordre peut se poursuivre, sous réserve de la décision de la commission des relations de travail concernant les services essentiels désignés. Un médiateur peut être nommé pour aider les parties à conclure une entente concernant les services essentiels désignés.

Les employeurs, les syndicats et les employés affectés doivent se conformer à la désignation des services essentiels. Les termes de la dernière convention collective en vigueur s'appliquent à la relation employeur-employé tant que la désignation des services essentiels est valide, sous réserve des modifications jugées nécessaires par la commission des relations de travail pour la mettre en œuvre.

RESSOURCES PRATIQUES (*en anglais seulement)

Législation	<ul style="list-style-type: none">• Labour Relations Code, RSBC 1996, c 244 *
Guides sur la législation	<ul style="list-style-type: none">• British Columbia Labour Relations Board – Collective Bargaining *
Informations générales sur les tendances en matière de négociation collective	<ul style="list-style-type: none">• BC Bargaining Database – Search BC Collective Agreements *<ul style="list-style-type: none">○ Voir les notes détaillant les règlements• BC Bargaining Database – Latest Reports *• Government of British Columbia – Labour Market Statistics *
Conventions collectives	<ul style="list-style-type: none">• BC Bargaining Database – Search BC Collective Agreements *• British Columbia Labour Relations Board – Collective Agreements *

AVIS DE L'INTENTION DE NÉGOCIER

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis de son intention de négocier dans les délais prévus par la convention collective ou, en l'absence d'une telle disposition, au moins 2 mois avant le terme de la convention collective.

GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'Employeur ne peut pas augmenter ou diminuer les taux de salaire ou modifier toute autre condition de travail sans le consentement du syndicat.

Le gel des conditions de travail commence lorsque l'avis de l'intention de négocier est donné et prend fin lorsqu'une convention collective est conclue, ou lorsque les parties ont négocié de bonne foi, n'ont pas conclu de convention collective et soit 14 jours se sont écoulés après que le conciliateur a rendu son rapport au ministre et une commission de conciliation n'a pas été constituée et un médiateur n'a pas été nommé, ou 7 jours se sont écoulés après que la commission de conciliation ou le médiateur a rendu son rapport au ministre.

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS

Les parties doivent commencer les négociations dans les 20 jours qui suivent l'avis de l'intention de négocier, ou tout autre délai plus long dont elles ont convenu.

OBLIGATION DES PARTIES

Les parties doivent faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

CONCILIATION ET MÉDIATION

Après que l'avis de l'intention de négocier a été donné, le ministre peut demander à un **conciliateur** de tenter de régler le différend entre les parties si les négociations n'ont pas commencé dans le délai imparti, si l'une ou l'autre des parties en fait la demande après le début des négociations, ou si le ministre estime que c'est souhaitable. Le conciliateur doit faire un rapport au ministre, notamment sur la pertinence de constituer une commission de conciliation ou de nommer un médiateur.

Le ministre peut constituer une **commission de conciliation** si le conciliateur ne parvient pas à régler le différend. La commission de conciliation doit faire un rapport au ministre, incluant ses conclusions et ses recommandations si le différend n'est pas réglé. Le ministre envoie une copie du rapport aux parties. Les parties peuvent convenir d'être liées par les recommandations de la commission de conciliation.

Au lieu de constituer une commission de conciliation, le ministre peut nommer un **médiateur**. Le médiateur a les pouvoirs et certaines obligations d'une commission de conciliation, notamment celle de faire un rapport au ministre.

GRÈVES ET LOCKOUTS

Lorsque la convention collective a échoué ou que les négociations en vertu d'une disposition permettant la réouverture des négociations pendant le terme de la convention collective ont échoué, une grève ou un lockout sont permis si :

- Les parties ont négocié mais ne sont pas parvenues à une entente ;
- 14 jours se sont écoulés depuis que le conciliateur a rendu son rapport et une commission de conciliation n'a pas été constituée et un médiateur n'a pas été nommé, **ou** 7 jours se sont écoulés depuis que la commission de conciliation ou le médiateur a rendu son rapport au ministre ; et

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

- Dans le cas d'une grève, un vote a été organisé et une majorité a voté pour la grève. Un vote de grève ne peut pas être tenu tant que le processus de conciliation ou de médiation n'est pas complété.

N'ont pas le droit de faire la grève ou de participer à toute autre forme d'arrêt du travail les employés des services d'ambulance, de l'autorité sanitaire provinciale (*Health PEI*), des foyers de soins de longue durée et des établissements de soins communautaires, et les employés responsables de recevoir ou de répartir les appels d'urgence (y compris pour les services d'ambulance).

! Voir la section **Arbitrage** ci-dessous pour des renseignements concernant les employés qui ne sont pas autorisés à faire la grève.

ARBITRAGE

L'arbitrage définitif et contraignant remplace le droit de faire la grève ou de participer à d'autres formes d'arrêt du travail pour les employés des services d'ambulance, de l'autorité sanitaire provinciale (*Health PEI*), des foyers de soins de longue durée et des établissements de soins communautaires, et les employés responsables de recevoir ou de répartir les appels d'urgence (y compris pour les services d'ambulance).

Lorsque les parties ont respecté les dispositions relatives à l'avis de l'intention de négocier et au gel des conditions de travail, et après qu'un conciliateur a été nommé et qu'il a rendu son rapport, le ministre constitue un conseil d'arbitrage pour régler les questions qui restent en litige entre les parties.

DÉPÔT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Chaque partie doit déposer une copie de la convention collective dès qu'elle est signée.

SECTEUR DE LA SANTÉ

Labour Act

Un membre de la profession médicale ou dentaire autorisé à pratiquer dans l'Île-du-Prince-Édouard et employé à titre professionnel n'est pas considéré comme étant un employé aux fins de la Partie I portant sur les relations de travail (*Industrial Relations*). Le personnel infirmier et les personnes employées par un hôpital sont des employés en vertu de la Partie I.

! Voir aux sections **Grèves et lockouts** et **Arbitrage** ci-dessus les dispositions particulières relatives à certains employés du secteur de la santé qui ne sont pas autorisés à faire la grève ou à participer à d'autres formes d'arrêt du travail.

Health Services Act, RSPEI 1988, c H-1.6

Cette loi prévoit que les négociations collectives de l'autorité sanitaire provinciale (*Health PEI*) doivent être menées par un comité de négociation constitué par le ministre de la Santé (*Minister of Health and Wellness*). Un comité de négociation ne peut pas présenter d'offre ayant des implications financières sans l'approbation préalable du Conseil du trésor. Un comité de négociation ne peut pas conclure une convention collective tant que les termes proposés ne sont pas approuvés par le ministre, *Health PEI* et le Conseil du trésor.

RESSOURCES PRATIQUES (*en anglais seulement)

Législation	<ul style="list-style-type: none">• Labour Act, RSPEI 1988, c L-1 *• Health Services Act, RSPEI 1988, c H-1.6 *
Informations générales sur les tendances en matière de négociation collective	<ul style="list-style-type: none">• Government of Prince Edward Island – Labour Force Survey Monthly *
Conventions collectives	<ul style="list-style-type: none">• Government of Prince Edward Island – Collective Agreements *
Législation ou politiques sur les services en français	<ul style="list-style-type: none">• Loi sur les services en français, RSPEI 1988, c F-15.2 (bilingue)

APERÇU DES ÉLÉMENTS CLÉS DU RÉGIME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE MANITOBA – LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL, CPLM C L10

AVIS DE L'INTENTION DE NÉGOCIER

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis de son intention de négocier entre 30 et 90 jours avant le terme de la convention collective, ou toute autre période prévue par la convention collective.

GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pendant les 12 mois suivant le jour où la convention collective vient à échéance, l'employeur ne peut pas diminuer ou augmenter les taux de salaire ou modifier une condition de travail d'une manière qui n'est pas prévue par la convention collective, à moins que le syndicat y consente par écrit, que l'accréditation du syndicat ait été annulée, ou que les employés aient été en grève ou en lockout pendant cette période.

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS

Les parties doivent commencer les négociations dans les 10 jours qui suivent l'avis de l'intention de négocier, ou tout autre délai dont elles ont convenu.

OBLIGATIONS DES PARTIES

Les parties doivent négocier de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

CONCILIATION ET MÉDIATION

La commission du travail doit nommer un **conciliateur** à la demande de l'une ou l'autre des parties après que l'avis de l'intention de négocier a été donné, ou à la demande du ministre quand ce dernier estime que c'est dans l'intérêt public. Une **commission de conciliation** peut être constituée lorsque le conciliateur ne parvient pas à régler le différend entre les parties, ou si le ministre estime qu'une commission de conciliation devrait être constituée.

À la demande conjointe des parties après que les négociations ont commencé, le ministre doit nommer un **médiateur**. Le ministre peut nommer un médiateur de sa propre initiative si c'est dans l'intérêt public, ou à la demande de l'une ou l'autre des parties si le ministre le juge approprié.

La commission de conciliation et le médiateur doivent faire un rapport au ministre, incluant leurs recommandations sur les mesures à prendre pour faciliter un règlement. Le ministre doit envoyer une copie du rapport aux parties. Les parties peuvent convenir par écrit d'être liées par les recommandations de la commission de conciliation ou du médiateur.

GRÈVES ET LOCKOUTS

Aucune grève et aucun lockout ne sont permis tant qu'une convention collective est en vigueur.

Aucune grève et aucun lockout ne sont permis tant que la question des services essentiels n'est pas réglée.

Une grève n'est permise que si vote est organisé et une majorité vote pour la grève. Une grève ou un lockout prend fin lorsque la commission du travail décide que les termes de la convention collective seront déterminés par la commission, ou par un arbitre si les parties le demandent.

Il est interdit à un employeur d'avoir recours aux services de certains travailleurs suppléants pendant une grève ou un lockout. Lorsqu'il est prévu que tous les employés de l'unité de négociation cessent de travailler pendant une grève ou un lockout, il est interdit à l'employeur d'avoir recours aux services d'un employé de l'unité de négociation, sous réserve de certaines exceptions.

Si une personne effectuait le même travail ou un travail essentiellement similaire à celui des employés en grève ou en lockout avant que l'avis de l'intention de négocier soit donné, l'employeur peut continuer d'avoir recours aux

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

services de cette personne de la même manière, dans la même mesure et dans mêmes les circonstances qui prévalaient avant que l'avis de l'intention de négocier soit donné.

Un employeur peut avoir recours aux services de travailleurs suppléants ou d'employés de l'unité de négociation uniquement pour faire face à une menace pour la vie, la santé ou la sécurité d'une personne, une menace de destruction des biens ou locaux de l'employeur ou de dommages graves à ces biens ou locaux, ou une menace de dommages environnementaux graves, **si** l'employeur ne peut pas gérer la situation autrement.

! Voir la section **Services essentiels** ci-dessous pour plus de renseignements sur les grèves et les lockouts.

VOTE SUR LA DERNIÈRE OFFRE

Avant ou après le début d'une grève ou d'un lockout, s'il estime que c'est dans l'intérêt public, le ministre peut ordonner qu'un vote soit organisé pour permettre aux employés d'accepter ou de rejeter l'offre la plus récente de l'employeur.

ARBITRAGE

Si une convention collective prévoit une procédure de règlement des différends sans arrêt de travail, que ce soit par arbitrage ou autrement, cette procédure s'applique aux différends avant et après l'échéance de la convention collective. Dans ce cas, les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* qui sont incompatibles avec cette procédure ne s'appliquent pas aux parties.

Après que la convention collective a échoué et qu'une grève ou un lockout a commencé, l'une ou l'autre des parties peut demander à la commission du travail de déterminer les termes de la convention collective si au moins 60 jours se sont écoulés depuis le début de la grève ou du lockout et que les parties ont tenté de conclure une convention collective avec l'aide d'un conciliateur, d'un médiateur ou autre personne choisie par les parties pendant 30 jours durant la grève ou le lockout.

Si la commission du travail estime que les parties ont négocié de bonne foi mais qu'il est peu probable qu'elles parviennent à conclure une convention collective dans les 30 jours si elles poursuivent leurs négociations, la grève ou le lockout prend fin immédiatement et la convention collective est déterminée par la commission du travail, ou par un arbitre si les parties en font la demande conjointement.

! Voir la section **Services essentiels** ci-dessous pour plus d'information sur l'arbitrage.

RATIFICATION

Dans les 30 jours suivant la négociation d'une entente de renouvellement de la convention collective, le syndicat doit organiser un vote pour permettre aux employés d'accepter ou de rejeter l'entente proposée.

DÉPÔT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties doivent déposer 2 copies de la convention collective sans délai après sa ratification.

SERVICES ESSENTIELS

Loi sur les relations du travail

Pendant une grève ou un lockout, les parties doivent maintenir les services, le fonctionnement d'installations ou la production de biens dans la mesure nécessaire à prévenir une menace pour la santé, la sécurité ou le bien-être des résidents du Manitoba, pour maintenir l'administration de la justice, ou pour prévenir une menace de dommages environnementaux graves (les « services essentiels »).

Au plus tard 180 jours avant le terme de la convention collective, les parties doivent décider et consigner par écrit si des services essentiels doivent être maintenus pendant une grève ou un lockout, et déposer une copie de leur décision auprès de la commission du travail. Si les parties omettent de déposer leur décision, ou si le ministre s'oppose à la conclusion des parties qu'il n'y a pas de services essentiels à maintenir, la commission du travail peut désigner les services essentiels.

Si les parties décident de maintenir des services essentiels ou si la commission du travail désigne des services essentiels, les parties doivent conclure et déposer une entente de services essentiels (« ESE »). L'ESE doit détailler

la manière dont les services essentiels seront maintenus et dans quelle mesure, y compris le nombre d'employés requis.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, l'une ou l'autre des parties peut demander à la commission du travail de décider de toute question relative à l'application de l'ESE, ou les parties peuvent convenir de régler les termes de l'ESE en arbitrage. L'arbitre doit déposer sa décision auprès de la commission du travail. Une fois déposée, une telle décision a valeur d'ordonnance de la commission du travail.

Si une ordonnance concernant l'ESE est rendue, la convention collective échue continue de s'appliquer tant que l'ordonnance est en vigueur, sous réserve des modifications apportées par la commission du travail pour mettre en œuvre l'ordonnance. Les parties ne peuvent pas empêcher ou tenter d'empêcher un employé de se conformer à une ordonnance en vertu de laquelle il est tenu de travailler.

L'une ou l'autre des parties peut demander à la commission du travail de déclarer que l'ordonnance constitue une entrave importante à la négociation collective. Si la commission du travail en convient, elle peut ordonner que toutes les questions en litige entre les parties soient réglées. Une grève ou un lockout prend fin immédiatement et les dispositions de la convention collective sont déterminées par la commission du travail ou en arbitrage si les parties en font conjointement la demande.

Une grève ou un lockout ne sont permis que si les parties ont déposé une ESE ou leur décision qu'une ESE n'est pas nécessaire, ou si la commission du travail a rendu une décision réglant les termes de l'ESE ou un arbitre a rendu et déposé une décision réglant les termes de l'ESE. Lorsque l'employeur ou l'unité de négociation fournit des services essentiels, aucune grève et aucun lockout ne peuvent avoir lieu tant qu'un préavis écrit de 3 jours n'a pas été donné à l'autre partie. Le préavis expire le jour prévu. Si une grève ou un lockout n'a pas lieu ce jour-là, un nouveau préavis doit être donné.

SECTEUR DE LA SANTÉ

Loi sur la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé, CPLM c H29

Cette loi s'applique aux offices provincial et régionaux de la santé, tels qu'ils y sont définis. Elle détaille les unités de négociation pour chaque région sanitaire et l'office provincial de la santé en fonction des catégories d'employés suivantes : infirmières, médecins, médecins résidents, auxiliaires médicaux et assistants médicaux, employés professionnels, techniciens ou paramédicaux, soutien des installations, et soutien communautaire. Une région sanitaire ou l'office provincial de la santé ne peut pas avoir plus d'une unité de négociation pour les employés syndiqués de chacune des catégories précitées.

La loi établit des associations d'employeurs pour chaque région sanitaire comprenant l'office régional de la santé et les employeurs prescrits de la région. Elle établit également une association d'employeurs pour l'office provincial de la santé et les employeurs prescrits qui fournissent des services de santé à l'échelle provinciale.

Les employeurs prescrits sont détaillés dans le [Règlement sur la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé](#).

RESSOURCES PRATIQUES

Législation	<ul style="list-style-type: none"> • Loi sur les relations du travail, CPLM c L10 • Loi sur la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé, CPLM c H29 <ul style="list-style-type: none"> ○ Règlement sur la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé, Règl du Man 7/2019
Guides sur la législation	<ul style="list-style-type: none"> • Commission du travail du Manitoba – Guide de la loi sur les relations du travail • Commission du travail du Manitoba – Bulletins d’information
Informations générales sur les tendances en matière de négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernement du Manitoba – Perspectives du marché du travail au Manitoba
Conventions collectives	<ul style="list-style-type: none"> • Les conventions collectives peuvent être obtenues auprès de la Bibliothèque de la Commission du travail du Manitoba
Législation ou politiques sur les services en français	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernement du Manitoba – Politique sur les services en français (bilingue) • Règlement sur les services en français, Règl du Man 46/98 • Règlement sur la désignation des établissements et des programmes francophones et bilingues, Règl du Man 131/2013 • Loi sur l’appui à l’épanouissement de la francophonie manitobaine, CPLM c F157

AVIS DE L'INTENTION DE NÉGOCIER

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis écrit de négociation collective entre 30 et 90 jours avant le terme de la convention collective, ou au cours d'une période plus longue prévue par la convention collective.

GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les parties ne peuvent pas modifier une condition de travail ou un droit, un privilège ou une obligation des parties ou des employés, et l'employeur ne peut pas modifier les taux de salaire, à moins que l'autre partie y consente.

Le gel des conditions de travail commence lorsque l'avis de négociation collective est donné et prend fin lorsque la convention collective est renouvelée ou lorsque l'une des conditions suivantes est satisfaite (selon la première de ces éventualités) :

- L'une des parties a demandé la nomination d'un conciliateur et 7 jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre a informé les parties qu'il ne juge pas utile de nommer un conciliateur ou un médiateur ;
- Un conciliateur ou un médiateur a été nommé et 14 jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre a informé les parties qu'il ne juge pas utile de nommer une commission de conciliation ;
- Une commission de conciliation a été nommée et 14 jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre a transmis le rapport de la commission de conciliation aux parties ; ou
- L'accréditation du syndicat est annulée.

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS

Les parties doivent commencer les négociations dans les 20 jours qui suivent l'avis de négociation collective, ou tout autre délai dont elles ont convenu.

OBLIGATION DES PARTIES

Les parties doivent faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

CONCILIATION ET MÉDIATION

Après que l'avis de négociation collective a été donné, l'une ou l'autre des parties peut demander la nomination d'un **conciliateur** et le ministre doit aviser les parties s'il juge une telle nomination appropriée. Le ministre peut aussi nommer un conciliateur dans tout autre cas où il l'estime utile. Le conciliateur fait un rapport au ministre, incluant son avis sur la pertinence de nommer une commission de conciliation. Après avoir reçu le rapport du conciliateur, le ministre informe les parties s'il juge utile de nommer une commission de conciliation.

Le ministre peut nommer une **commission de conciliation** si le conciliateur ne parvient pas à régler le différend, ou dans tout autre cas où le ministre le juge utile. La commission de conciliation doit faire un rapport de ses conclusions et recommandations au ministre. Les parties peuvent convenir d'être liées par les recommandations de la commission de conciliation ou par le résultat d'un vote visant à accepter ou rejeter le rapport.

Lorsque le ministre est autorisé à nommer un conciliateur et qu'il n'a pas nommé de commission de conciliation ou informé les parties qu'il ne juge pas utile de le faire, le ministre peut nommer un **médiateur**. La nomination du médiateur met fin à la nomination du conciliateur, s'il y a lieu, et son rapport a le même effet que celui d'un conciliateur.

Le ministre peut nommer un **agent de médiation** en tout temps pour tenter de régler un différend ou prévenir un différend. Si l'agent de médiation ne parvient pas à régler le différend, et que le ministre n'a pas nommé de

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

commission de conciliation ou avisé les parties qu'il ne juge pas utile de le faire, l'agent de médiation fait un rapport à la demande du ministre. Ce rapport est réputé être celui d'un conciliateur.

Si les parties n'ont pas conclu une convention collective dans les 15 mois suivant la nomination d'un conciliateur ou d'un médiateur, elles peuvent conjointement redemander la nomination d'un conciliateur ou d'un médiateur.

GRÈVES ET LOCKOUTS

Aucune grève et aucun lockout ne sont permis :

- Tant qu'une convention collective est en vigueur (à l'exception d'un différend entre les parties relatif à la révision ou au renouvellement d'une disposition sujette à révision ou renouvellement pendant le terme de la convention collective).
- Jusqu'à ce que l'une des conditions suivantes soit satisfaite (selon la première de ces éventualités) :
 - L'une des parties a demandé la nomination d'un conciliateur et 7 jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre a avisé les parties qu'il ne juge pas utile de nommer un conciliateur ou un médiateur ;
 - Un conciliateur ou un médiateur a été nommé et 7 jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre a avisé les parties qu'il ne juge pas utile de nommer une commission de conciliation ;
 - Une commission de conciliation a été nommée et 7 jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre a transmis le rapport de la commission de conciliation aux parties.
- Si une commission de conciliation a été nommée et que les parties ont convenu d'être liées par les recommandations de la commission de conciliation ou une sentence arbitrale. Si les parties ont convenu d'être liées par le résultat d'un vote visant à accepter ou rejeter le rapport de la commission de conciliation, aucune grève et aucun lockout ne sont permis avant la tenue du vote.
- Jusqu'à ce qu'une majorité vote pour la grève, ou le lockout le cas échéant, lors d'un vote tenu dans les 12 mois précédant la grève ou le lockout.
- Jusqu'à ce qu'un préavis écrit de grève ou de lockout de 24 heures soit donné à l'autre partie. Si une grève ne commence pas après que le préavis a été donné, et que l'employeur avise le syndicat par écrit qu'il a besoin d'un avis supplémentaire de 24 heures maximum pour un arrêt ordonné de ses activités, un préavis supplémentaire doit être donné. Si une grève ne commence pas dans les 6 heures suivantes, un autre préavis supplémentaire doit de nouveau être donné.

! Voir les dispositions applicables à certaines organisations du secteur de la santé à la section Services essentiels ci-dessous.

VOTE SUR LA DERNIÈRE OFFRE

L'une ou l'autre des parties peut demander par écrit qu'un vote portant sur son offre la plus récente soit organisé à tout moment après un délai de 7 jours suivant la première des éventualités suivantes : le ministre avise les parties qu'il ne juge pas utile de nommer un conciliateur ou un médiateur ; le ministre avise les parties qu'il ne juge pas utile de nommer une commission de conciliation ; ou le ministre remet aux parties le rapport de la commission de conciliation (tel que décrit à la section **Grèves et lockouts** ci-dessus).

Chaque partie ne peut demander la tenue d'un vote qu'une seule fois au cours d'un même différend. Les parties ne peuvent pas demander la tenue d'un vote si elles ont convenu d'être liées par la sentence d'une commission de conciliation ou une sentence arbitrale, ou par le résultat d'un vote visant à accepter ou rejeter le rapport de la commission de conciliation (à moins que le vote rejette le rapport).

ARBITRAGE

Les parties peuvent soumettre le différend à l'arbitrage en convenant par écrit d'être liées par la sentence arbitrale. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit tenter de régler le différend et de conclure une convention collective. S'il n'y parvient pas, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage rend une sentence.

RATIFICATION

Lorsque les personnes qui négocient collectivement ont convenu des termes de la convention collective, elles doivent immédiatement les consigner par écrit et les faire ratifier ou approuver par leurs parties respectives, si nécessaire.

DÉPÔT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Lorsqu'une convention collective est signée, chaque partie doit en déposer une copie.

SERVICES ESSENTIELS

Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins, LN-B 2009, c E-10.5

Cette loi s'applique aux employeurs exploitant des foyers de soins et à leurs employés syndiqués en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*.

Les services essentiels sont définis comme étant les « services dont l'interruption pourrait mettre en péril la vie, la sécurité ou la santé d'un ou de plusieurs pensionnaires d'un foyer de soins ». À tout moment pendant la durée de la convention collective, à l'exception des 6 mois précédant son terme, l'employeur peut donner au syndicat et à la commission du travail un avis écrit des services fournis par l'unité de négociation qu'il estime essentiels.

À la réception de cet avis, la commission du travail fixe les délais dans lesquels les parties doivent conclure un accord sur les services essentiels (« ASE »). Un ASE doit détailler les services essentiels que l'unité de négociation doit maintenir pendant une grève ou un lockout ; le niveau de service nécessaire pour maintenir ces services ; les postes désignés pour fournir les services essentiels ; et les procédures pour répondre aux urgences et changements prévisibles aux services essentiels. Les employés occupant les postes désignés ne peuvent pas faire la grève ou être mis en lockout.

La commission du travail rend une ordonnance selon les modalités de l'accord conclu par les parties. Si les parties ne parviennent pas à conclure un ASE, la commission du travail nomme un médiateur. Si les parties ne parviennent toujours pas à une entente, la commission du travail rend une ordonnance.

Une fois que l'employeur a donné l'avis relatif aux services essentiels, aucune grève et aucun lockout ne sont permis avant que la commission du travail ait rendu une ordonnance précisant les postes désignés (y compris lorsque les parties ont conclu un ASE dont elles ont communiqué les termes à la commission du travail) et informé les employés occupant ces postes, qu'un préavis ait été donné à la commission du travail, et que toute autre exigence prévue à la *Loi sur les relations industrielles* ait été respectée.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, si la commission du travail estime que le niveau de service devant être maintenu par l'unité de négociation pour fournir les services essentiels prive les parties d'un véritable processus de négociation collective, la commission du travail peut ordonner l'arbitrage obligatoire en cas d'échec des négociations. Dans ce cas, aucun employé de l'unité de négociation ne peut faire la grève ou être mis en lockout.

Les parties doivent faire une demande médiation avant l'arbitrage. Si elles ne parviennent pas à conclure une entente en médiation, l'une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage. Le différend est soumis à l'arbitrage si la commission du travail détermine que les parties ont négocié de bonne foi mais qu'il est peu probable qu'elles parviennent à une entente dans un délai raisonnable.

SECTEUR DE LA SANTÉ

Loi relative aux relations de travail dans les services publics, LRN-B 1973, c P-25 et Règlement sur la commission des relations de travail dans les services publics, Règl du N-B 84-130

Cette loi s'applique à EM/ANB Inc., au Conseil de la santé et des soins aux aînés du Nouveau-Brunswick et aux deux régies régionales de la santé, représentés par le Conseil du trésor. Elle établit le cadre des relations de travail du service public avec des dispositions distinctes portant sur la négociation collective, y compris pour les services essentiels.

Avis de l'intention de négocier

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis écrit de négociation collective dans les 6 mois précédant le terme de la convention collective.

Gel des conditions de travail

Les parties ne peuvent pas modifier une condition de travail, sauf par entente mutuelle. Le gel des conditions de travail commence lorsque l'avis de négociation collective est donné et prend fin lorsqu'une convention collective est conclue, lorsqu'une sentence arbitrale est rendue ou lorsqu'une impasse est déclarée et les employés sont en position de grève.

Début des négociations

Les parties doivent se rencontrer et commencer à négocier dans les 20 jours qui suivent l'avis de négociation collective, ou tout autre délai plus long dont elles ont convenu. La durée des négociations collectives ne doit pas excéder 45 jours à compter de leur commencement, à moins d'entente contraire.

Obligations des parties

Elles doivent négocier de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

Conciliation

Un **conciliateur** peut être nommé à la demande de l'une ou l'autre des parties pour les aider à conclure une entente. Le conciliateur doit faire un rapport à la commission du travail sur le succès ou l'échec de la conciliation.

Dans les 15 jours qui suivent l'échéance pour la conclusion des négociations, une **commission de conciliation** peut être nommée à la demande de l'une ou l'autre des parties si un commissaire n'a pas été nommé, ou si la commission du travail estime que les parties ne sont pas en mesure de conclure une entente et qu'une commission de conciliation devrait être nommée. Si la commission du travail estime qu'une commission de conciliation ne devrait pas être nommée, elle en informe immédiatement les parties. Une commission de conciliation doit faire un rapport à la commission du travail. Les parties peuvent convenir par écrit d'être liées par les recommandations de la commission de conciliation.

La commission du travail peut nommer un **commissaire** au lieu d'un conciliateur. Le commissaire doit faire un rapport sur ses conclusions et ses recommandations à la commission du travail, rapport qui a le même effet que celui d'une commission de conciliation.

Déclaration d'impasse

À la demande de l'une ou l'autre des parties, la commission du travail peut déclarer une impasse si : le délai pour conclure les négociations est venu à échéance et les parties ne l'ont pas prolongé ; la commission du travail a refusé de nommer une commission de conciliation ou un commissaire, ou la commission du travail a nommé une commission de conciliation ou un commissaire et 7 jours se sont écoulés après que la commission du travail a reçu leur rapport ; et les parties n'ont pas convenu de soumettre le différend à l'arbitrage contraignant.

Les parties doivent informer la commission du travail si elles sont prêtes à soumettre le différend à l'arbitrage contraignant. Si l'une ou l'autre des parties refuse, la commission du travail avise les parties que le différend ne sera pas soumis à l'arbitrage. Dès la réception de cet avis, le syndicat peut organiser un vote de grève.

Grèves et lockouts

Les exigences préliminaires à une grève sont les suivantes :

- Une impasse a été déclarée.
- Un vote de grève a été organisé au cours des 12 mois précédant la grève et une majorité a voté pour la grève.
- 7 jours se sont écoulés après la date à laquelle le syndicat a informé la commission du travail qu'une majorité a voté pour la grève.
- Un préavis écrit de 72 heures a été donné à l'employeur.

Les exigences préliminaires à un lockout sont les suivantes :

- Les employés ont fait la grève ; et
- Un préavis écrit de 24 heures a été donné au syndicat.

Vote sur la dernière offre

Un employeur peut demander la tenue d'un vote sur son offre la plus récente à tout moment après qu'une impasse a été déclarée, mais une seule fois au cours d'un même différend. Un tel vote ne peut pas être demandé si le différend est soumis à l'arbitrage contraignant.

Arbitrage

Les parties peuvent convenir de soumettre le différend à l'arbitrage contraignant par avis écrit au secrétaire de la commission du travail, ou si les deux parties informent la commission du travail par écrit qu'elles y consentent après la déclaration d'impasse.

Dépôt de la convention collective

Chaque partie doit déposer une copie de la convention collective après sa signature.

Services essentiels

À tout moment pendant la durée de la convention collective, à l'exception des 6 mois précédant son terme, l'employeur peut aviser le syndicat et la commission du travail des services qu'il estime essentiels à l'intérêt de la santé, de la sûreté et de la sécurité du public. Les parties doivent négocier un ASE et le déposer auprès de la commission du travail. Si les parties ne parviennent pas à conclure un accord, la commission du travail peut nommer un médiateur. En l'absence d'entente, la commission du travail détermine les termes de l'ASE.

L'ASE doit détailler les services fournis par l'unité de négociation qui sont nécessaires à la santé, à la sûreté et à la sécurité du public ; le niveau de service nécessaire pour assurer que les services identifiés soient fournis ; et les postes désignés pour fournir ces services.

Les employés occupant les postes désignés ne peuvent pas faire la grève ou être mis en lockout. Les termes de la convention collective échue demeurent en vigueur et s'appliquent à ces employés.

RESSOURCES PRATIQUES

Législation

- [Loi sur les relations industrielles, LRN-B 1973, c I-4](#)
- [Loi relative aux relations de travail dans les services publics, LRN-B 1973, c P-25](#)
- [Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins, LN-B 2009, c E-10.5](#)

Guides sur la législation

- [Nouveau-Brunswick – Foire aux questions – Relations industrielles](#)

Informations générales sur les tendances en matière de négociation collective

- [Nouveau-Brunswick – Recherche de négociation collective](#)
- [Nouveau-Brunswick – Information sur le marché du travail](#)

Conventions collectives

- [Nouveau-Brunswick – Recherche de convention collective](#)

Législation ou politiques sur les services en français

- [Loi sur les langues officielles, LN-B 2002, c O-0.5](#)
- [Loi sur les régies régionales de la santé, LRN-B 2011, c 217](#)

AVIS DE L'INTENTION DE NÉGOCIER

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis écrit de son intention de négocier au cours des 2 mois précédant le terme de la convention collective.

GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employeur ne peut pas augmenter ou diminuer les taux de salaires ou modifier une condition de travail sans le consentement du syndicat ou de la commission des relations de travail.

Le gel des conditions de travail commence lorsque l'avis de l'intention de négocier est donné et prend fin lorsqu'une convention collective est conclue, ou si les parties n'ont pas pu conclure une entente, lorsque 14 jours se sont écoulés après que le conciliateur a fait son rapport au ministre, **ou** 7 jours se sont écoulés après que le ministre a reçu le rapport de la commission de conciliation.

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS

Les parties doivent se rencontrer et commencer les négociations dans les 20 jours qui suivent l'avis de l'intention de négocier, ou tout autre délai dont elles ont convenu.

OBLIGATION DES PARTIES

Les parties doivent faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

CONCILIATION ET MÉDIATION

Le ministre peut nommer un **conciliateur** lorsque l'avis de l'intention de négocier a été donné mais que les négociations n'ont pas commencé dans le délai imparti, lorsque les négociations ont commencé à la demande de l'une ou l'autre des parties, ou à tout moment s'il le juge souhaitable. Le conciliateur doit faire un rapport au ministre.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, ou des deux, le ministre doit constituer une **commission de conciliation** si le conciliateur ne parvient pas à régler le différend. Une commission de conciliation doit faire un rapport de ses conclusions et recommandations au ministre. Le ministre envoie une copie du rapport aux parties. Les parties peuvent convenir par écrit d'être liées par les recommandations de la commission de conciliation.

Le ministre peut nommer un **médiateur** à tout moment s'il estime que la nomination peut amener le règlement d'un différend ou prévenir un différend. Si une entente n'est pas conclue en médiation, avec le consentement du ministre, le médiateur peut faire un rapport conformément aux exigences applicables au rapport du conciliateur et le rapport du médiateur est réputé être le rapport du conciliateur.

GRÈVES ET LOCKOUTS

Les exigences préliminaires à une grève ou un lockout sont les suivantes :

- Le syndicat peut exiger de l'employeur qu'il commence à négocier, et les parties ont négocié mais ne sont pas parvenues à une entente ;
- 14 jours se sont écoulés après que le conciliateur a fait son rapport au ministre, ou 7 jours se sont écoulés après que le ministre a reçu le rapport de la commission de conciliation.
 - Aucune grève et aucun lockout ne sont permis plus de 6 mois après l'expiration des délais ci-dessus, à moins que l'une ou l'autre des parties ait fait une nouvelle demande de conciliation et que ces délais aient de nouveau expiré.
- Dans le cas d'une grève, un vote a été organisé et une majorité a voté pour la grève.

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

- Le ministre a reçu un préavis de grève ou de lockout de 48 heures.
- Dans le cas d'un conseil, d'une commission ou autre entité similaire mandataire de Sa Majesté du chef de la province, aucune grève n'est permise avant que 30 jours se soient écoulés après l'échéance d'une période pendant laquelle une grève est interdite en vertu des dispositions précédentes.

Aucune grève et aucun lockout ne sont permis lorsqu'une convention collective est en vigueur à l'exception d'un différend relatif à la révision d'une disposition expressément sujette à révision pendant le terme de la convention collective. Aucune grève et aucun lockout ne sont permis lorsque les employeurs et les employés ont voté l'acceptation du rapport d'une commission de conciliation.

! Voir les dispositions applicables à certaines organisations de la santé à la section **Services essentiels** ci-dessous.

ARBITRAGE

! Voir les dispositions applicables à certaines organisations de la santé à la section **Services essentiels** ci-dessous.

DÉPÔT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Chaque partie doit déposer une copie de la convention collective dès qu'elle est signée.

SERVICES ESSENTIELS

Essential Health and Community Services Act, SNS 2014, c 2

Cette loi s'applique aux employeurs qui fournissent des services de santé ou des services communautaires, y compris les services de santé en vertu de la [Health Authorities Act](#), les services d'ambulance et les services d'urgence, et les services de soins spéciaux fournis à domicile tels qu'ils sont définis dans la [Homes for Special Care Act](#), entre autres.

Les parties doivent négocier une entente sur les services de santé ou communautaires essentiels (« ESE »). Un « service de santé ou communautaire essentiel » est défini comme un service, un devoir ou une fonction nécessaire pour permettre à un employeur d'empêcher ou de limiter les pertes de vies, ou les préjudices, les dommages ou la dégradation de la santé mentale ou physique d'une ou plusieurs personnes ou des biens nécessaires pour fournir un service de santé ou communautaire essentiel.

Une ESE doit être déposée auprès de la commission des relations de travail et inclure les fonctions désignées comme des services de santé ou communautaires essentiels ; les classifications qui doivent fournir les services essentiels en cas de grève ou de lockout et le nombre d'employés dans chacune de ces classifications ; la méthode d'affectation de ces employés ; et les procédures pour répondre à une urgence ou une augmentation imprévisible des besoins en services essentiels pendant une grève ou un lockout, y compris les exigences en matière de préavis.

Les parties peuvent demander que soit nommé un conciliateur ou un médiateur pour les aider à négocier une ESE. (Ceci ne remplace pas les obligations des parties en matière de conciliation en vertu de la *Trade Union Act* afin de conclure une convention collective.) L'une ou l'autre des parties peut demander à la commission des relations de travail de déterminer les termes de l'ESE si les parties ne parviennent pas à une entente.

Un employé essentiel ne peut pas faire la grève ou être mis en lockout. Aucune grève et aucun lockout ne sont permis s'il n'y a pas d'ESE en vigueur entre les parties. La période de 14 jours suivant le rapport du conciliateur au ministre, prévue par la *Trade Union Act*, ne peut commencer qu'après la conclusion d'une ESE.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, si la commission des relations de travail détermine que le niveau d'activité exigé par l'ESE constitue une entrave importante à l'exercice du droit de grève ou de lockout, elle peut, entre autres, soumettre les questions toujours en litige à un arbitrage définitif et contraignant, mais pas avant la fin du gel des conditions de travail.

Tant qu'une ordonnance d'arbitrage est en vigueur, aucun employé de l'unité de négociation ne peut faire la grève ou être mis en lockout. Les taux de salaire et autres conditions de travail en vigueur immédiatement avant la fin du

gel des conditions de travail continuent de s'appliquer à tous les employés jusqu'à ce qu'une convention collective soit en vigueur, sauf entente contraire entre les parties.

SECTEUR DE LA SANTÉ

Trade Union Act

Un membre de la profession médicale ou dentaire autorisé à pratiquer en vertu des lois d'une province et employé à titre professionnel n'est pas considéré comme étant un employé.

Health Authorities Act, SNS 2014, c 32

Une autorité sanitaire inclut l'autorité sanitaire provinciale et le *IWK Health Centre*. La loi prévoit 4 unités de négociation pour les employés syndiqués de chaque autorité sanitaire : personnel infirmier, soins de santé, personnel administratif, et soutien. Elle impose une négociation multi-employeurs pour la conclusion d'une convention collective unique entre les autorités sanitaires et un conseil de syndicats pour les 2 groupes syndiqués représentés par le conseil de syndicats.

Les conseils de syndicats et les unités de négociation qu'ils représentent à chaque autorité sanitaire sont les suivants :

- *Nova Scotia Council of Nursing Unions*: personnel infirmier (autorisé ou auxiliaire) ;
- *Nova Scotia Council of Health Care Unions*: soins de santé (fonctions cliniques prodiguant des soins aux patients non inclus dans l'unité de négociation du personnel infirmier) ;
- *Nova Scotia Council of Health Administrative Professional Unions*: personnel administratif (fonctions non cliniques effectuant essentiellement des tâches administratives) ; et
- *Nova Scotia Council of Health Support Unions*: soutien (fonctions non cliniques offrant un soutien opérationnel non inclus dans l'unité de négociation du personnel administratif)

RESSOURCES PRATIQUES (*en anglais seulement)

Législation

- [Trade Union Act, RSNS 1989, c 475](#) *
- [Health Authorities Act, SNS 2014, c 32](#) *
- [Essential Health and Community Services Act, SNS 2014, c 2](#) *
- [Essential Home-support Services \(2014\) Act, SNS 2014, c 1](#) *

Informations générales sur les tendances en matière de négociation collective

- [Government of Nova Scotia – Labour Market Information](#) *

Conventions collectives

- [Government of Nova Scotia – Nova Scotia Labour Agreements](#) *

Législation ou politiques sur les services en français

- [Loi sur les services en français, SNS 2004, c 26](#)
 - [French-Language Services Regulations, NS Reg 233/2006](#) *

AVIS DE L'INTENTION DE NÉGOCIER

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis écrit de son intention de négocier au cours des 90 jours précédant la date d'expiration de la convention collective, ou conformément aux dispositions de la convention collective.

GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employeur ne peut pas modifier les taux de salaire, et aucune des parties ne peut modifier une condition de travail, ou un droit, privilège ou obligation des parties ou des employés, à moins que l'autre partie y consente.

Le gel des conditions de travail commence lorsque l'avis de l'intention de négocier est donné et qu'aucune convention collective n'est en vigueur. Il prend fin lorsqu'un conciliateur ou un médiateur a été nommé et 7 jours se sont écoulés depuis que le ministre a remis leur rapport aux parties, ou 14 jours se sont écoulés depuis que le ministre a informé les parties qu'il ne juge pas souhaitable de constituer une commission de conciliation, ou lorsque l'accréditation du syndicat est révoquée, selon la première de ces éventualités.

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS

Les parties doivent se rencontrer dans les 15 jours qui suivent l'avis de l'intention de négocier, ou dans un délai plus long dont elles ont convenu.

OBLIGATIONS DES PARTIES

Les parties doivent négocier de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

CONCILIATION ET MÉDIATION

Après que l'avis de l'intention de négocier a été donné, le ministre nomme un **conciliateur** à la demande l'une ou l'autre des parties. Le ministre peut nommer un conciliateur lorsqu'aucun avis n'a été donné mais que les parties ont déjà commencé à négocier. Le conciliateur doit faire un rapport au ministre.

Lorsque le ministre doit ou peut nommer un conciliateur, il peut nommer un **médiateur** choisi conjointement par les parties avant de constituer une commission de conciliation ou d'aviser les parties qu'une commission de conciliation ne sera pas constituée. La nomination d'un médiateur met fin au mandat du conciliateur, s'il y a lieu. Un médiateur doit faire un rapport de ses conclusions et recommandations au ministre. Le rapport du médiateur a la même valeur que celui d'une commission de conciliation.

Si le conciliateur ne parvient pas à conclure une convention collective, le ministre constitue une **commission de conciliation** ou avise les parties qu'une telle commission ne sera pas constituée. Une commission de conciliation doit faire un rapport de ses conclusions et recommandations au ministre.

Le ministre doit remettre aux parties une copie du rapport du médiateur ou de la commission de conciliation.

! Voir les dispositions particulières applicables à certaines organisations de santé aux sections Secteur de la santé et Services essentiels ci-dessous.

GRÈVES ET LOCKOUTS

Les exigences préliminaires à une grève ou un lockout sont les suivantes (pour les secteurs où la grève et le lockout sont permis) :

- Aucune convention collective n'est en vigueur ;

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

- 9 jours se sont écoulés après que le ministre est réputé avoir remis aux parties le rapport de la commission de conciliation ou du médiateur, ou 16 jours se sont écoulés après que le ministre est réputé avoir informé les parties qu'une commission de conciliation ne sera pas constituée ;
- Dans le cas d'une grève, un vote a été organisé pas plus de 30 jours avant l'expiration de la convention collective ou à tout moment après, et une majorité a voté pour la grève.

! Voir les dispositions particulières applicables à certaines organisations de santé aux sections **Secteur de la santé et Services essentiels** ci-dessous.

VOTE SUR LA DERNIÈRE OFFRE

Avant ou après le début d'une grève ou d'un lockout, à la demande l'employeur, le ministre ordonne la tenue d'un vote pour que les employés acceptent ou rejettent la dernière offre de l'employeur. Un employeur ne peut faire une telle demande qu'une seule fois. Le ministre peut ordonner un tel vote après qu'une grève ou un lockout a commencé si c'est dans l'intérêt public.

ARBITRAGE

Après que l'avis de l'intention de négocier a été donné, les parties peuvent convenir de résoudre le différend par arbitrage final et contraignant.

! Voir les dispositions particulières applicables à certaines organisations de santé aux sections **Secteur de la santé et Services essentiels** ci-dessous.

RATIFICATION

La convention collective propose ou le protocole d'accord doit être ratifié par un vote majoritaire. Sont exemptées de ratification les conventions collectives imposées par la commission des relations de travail, réglées par voie d'arbitrage, ou acceptées lors d'un vote sur la dernière offre.

DÉPÔT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Chaque partie doit déposer une copie de la convention collective dès qu'elle est conclue.

SERVICES ESSENTIELS

Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance, LO 2001, c 10 et General, O Reg 633/05

Cette loi s'applique aux préposés aux services d'ambulance et aux employés membres de leur unité de négociation, à leurs syndicats et conseils de syndicats et à leurs employeurs et associations d'employeurs, si la *Loi de 1995 sur les relations de travail* (la « LRT ») s'applique à leurs négociations collectives. Elle ne s'applique pas à ceux dont les négociations collectives sont régies par la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*, entre autres.

La définition de « préposés aux services d'ambulance » inclut les ambulanciers, les auxiliaires médicaux, les employés dont les fonctions comprennent la répartition d'ambulances et les employés prescrits comme tels (ces derniers étant les employés dont les fonctions comprennent la réception des appels nécessaire à l'offre de services d'ambulance).

L'employeur et le syndicat doivent négocier une entente sur les services d'ambulance essentiels (« ESAE ») au plus tard 180 jours avant l'expiration de la convention collective. L'une ou l'autre des parties peut demander l'aide d'un conciliateur ou demander à la commission des relations de travail de décider des questions non résolues. Les préposés aux services d'ambulance ne peuvent pas faire la grève ou être mis en lockout sans qu'une ESAE soit en place.

Entre autres choses, une ESAE doit préciser le nombre de préposés aux services d'ambulance nécessaires pour fournir les services d'ambulance essentiels ; identifier les préposés essentiels ainsi que les préposés additionnels qui peuvent être appelés lors d'une urgence imprévue ; et détailler l'ordre dans lequel les employés désignés sont appelés. Les préposés aux services d'ambulance désignés par une ESAE pour fournir les services d'ambulance

essentiels ne peuvent pas faire la grève ou être mis en lockout. Une ESAE n'empêche pas un employeur d'avoir recours à une personne qui n'est pas membre de l'unité de négociation pour fournir les services pendant une grève ou un lockout.

Les « services d'ambulance essentiels » incluent :

- Les services d'ambulance fournis à des personnes dont la vie, une fonction ou un membre est mis en danger par un trauma ou l'apparition brutale d'une maladie, ou à des personnes qui ont un état de santé instable et qui ont besoin et des soins d'un fournisseur de soins de santé, d'un ambulancier ou d'un auxiliaire médical, et de l'utilisation d'une civière ;
- Les services de réception des appels et de répartition des services d'ambulance (y compris les services de protection contre les incendies et les services policiers si l'employeur fournit des services de répartition intégrés) ; et
- Les tâches accomplies dans ou sur une ambulance afin de protéger la santé ou la sécurité.

L'une ou l'autre des parties peut demander à la commission des relations de travail de déclarer que l'ESAE prive les parties d'un droit de grève ou de lockout valable. Dans un tel cas, la commission des relations de travail peut, entre autres choses, séparer l'unité de négociation en une unité de préposés aux services d'ambulance et une unité composée des autres employés, et soumettre le différend de l'unité des préposés à un arbitrage définitif et contraignant. L'unité des préposés ne peut alors pas faire la grève ou être mise en lockout. Les taux de salaires, les conditions de travail et les droits, privilèges et obligations des parties en vigueur immédiatement avant la fin de la période de gel des conditions de travail s'appliquent, à moins d'une entente contraire entre les parties.

SECTEUR DE LA SANTÉ

Loi sur les relations de travail

Un membre de la profession médicale ou dentaire autorisé à pratiquer en Ontario et employé à titre professionnel n'est pas considéré comme étant un employé.

Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux, LRO 1990, c H.14 (« LACTH »)

Cette loi s'applique aux employés d'hôpitaux, à leurs syndicats et conseils de syndicats et à leurs employeurs. Un « employé d'hôpital » est défini comme « quiconque est employé par un hôpital ».

La définition d'hôpital inclut les hôpitaux, les maisons de santé, les foyers de soins de longue durée et autres établissements exploités pour l'observation, le soin ou le traitement de personnes affligées d'une maladie physique ou mentale, d'une affection ou de blessures, de personnes souffrant d'une maladie chronique ou de convalescents, ainsi que l'Agence ontarienne de protection et de promotion de la santé et la Société canadienne du sang.

Sauf exception, la *LACTH* modifie le processus de règlement des différends prévu par la *LRT*. Les employés d'hôpitaux ne peuvent pas faire la grève ou être mis en lockout. Un médiateur ne peut pas être nommé et une commission de conciliation ne peut pas être constituée. Si un conciliateur ne parvient pas à conclure une convention collective, le différend est soumis à l'arbitrage. Lorsqu'un avis de l'intention de négocier a été donné et qu'aucune convention collective n'est en vigueur, le gel des conditions de travail se poursuit jusqu'à ce que l'accréditation du syndicat soit révoquée.

RESSOURCES PRATIQUES

Législation

- [Loi de 1995 sur les relations de travail, LO 1995, c 1, ann A](#)
- [Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux, LRO 1990, c H. 14](#)
- [Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance, LO 2001, c 10](#)

Guides sur la législation

- [Gouvernement de l'Ontario – Négociation collective](#)

Informations générales sur les tendances en matière de négociation collective

- [Gouvernement de l'Ontario – Rapports interactifs de Négociations collectives Ontario](#)
- [Gouvernement de l'Ontario – Marché du travail de l'Ontario](#)

Conventions collectives

- [Gouvernement de l'Ontario – Recherche interactive des conventions collectives](#)
- [Gouvernement de l'Ontario – Portail de la bibliothèque électronique des conventions collectives](#)

Législation ou politiques sur les services en français

- [Loi sur les services en français, LRO 1990, c F.32](#)

AVIS DE L'INTENTION DE NÉGOCIER

Au cours des 90 jours précédant le terme de la convention collective, ou toute autre période qui y est prévue, l'une ou l'autre des parties peut donner un avis écrit d'au moins 8 jours de la date, de l'heure et du lieu où elle sera prête à commencer les négociations. Si aucun avis n'est donné, un avis est réputé avoir été reçu le jour de l'expiration de la convention collective.

GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Un employeur ne peut pas modifier les conditions de travail sans le consentement écrit du syndicat.

Le gel des conditions de travail commence à l'expiration de la convention collective et prend fin lorsque le droit de grève ou de lockout est exercé ou lorsqu'une sentence arbitrale est rendue.

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS

Les négociations commencent après que l'avis de l'intention de négocier est reçu ou est réputé avoir été reçu.

OBLIGATION DES PARTIES

Une fois que l'avis de l'intention de négocier est reçu ou est réputé avoir été reçu, les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et de bonne foi.

CONCILIATION

Le ministre nomme un **conciliateur** à la demande de l'une ou l'autre des parties à tout moment pendant les négociations. La partie qui fait la demande doit en informer l'autre partie le jour même. Le ministre peut nommer un conciliateur de sa propre initiative. Les parties ont l'obligation de participer aux rencontres organisées par le conciliateur. À la demande du ministre, le conciliateur lui fait un rapport.

GRÈVES ET LOCKOUTS

Les exigences préliminaires à une grève ou un lockout sont les suivantes :

- 90 jours se sont écoulés après que l'avis de l'intention de négocier a été reçu ou est réputé avoir été reçu ;
- Le ministre est avisé dans les 48 heures suivant la déclaration de grève ou de lockout, y compris du nombre d'employés dans l'unité de négociation ;
- Dans le cas d'une grève, un vote a été organisé et une majorité a voté pour la grève ;
- Dans le cas d'un lockout, le syndicat a acquis le droit de grève ; et
- Les parties n'ont pas convenu de soumettre le différend à l'arbitrage.

L'employeur ne peut pas avoir recours à certains travailleurs de remplacement pendant une grève ou un lockout.

Aucune grève n'est permise pendant le terme de la convention collective, sauf si celle-ci inclut une disposition permettant la révision de la convention collective pendant son terme et que les modalités applicables ont été respectées.

! Voir les dispositions relatives aux grèves et lockouts de la section **Services essentiels ci-dessous.**

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

VOTE SUR LA DERNIÈRE OFFRE

À la demande de l'employeur, le tribunal administratif du travail peut ordonner la tenue d'un vote sur la dernière offre de l'employeur s'il estime que cela peut favoriser la négociation ou la conclusion d'une convention collective. Un seul vote peut être ordonné pendant les négociations.

ARBITRAGE

Le ministre soumet le différend à l'arbitrage sur demande écrite des parties.

RATIFICATION

Une convention collective doit être autorisée par un vote majoritaire avant d'être signée.

DÉPÔT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Avant qu'elle prenne effet, 2 exemplaires ou copies conformes de la convention collective doivent être déposés. Le dépôt est rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la convention collective ou, à défaut, à la date de signature.

SERVICES ESSENTIELS

Code du travail, Chapitre V.1, Section II – Des services publics

Les dispositions relatives aux services essentiels s'appliquent aux employeurs du service public, y compris certains services de santé comme les services hospitaliers, les services d'hébergement et de soins de longue durée, et les services ambulanciers.

Le Tribunal peut ordonner aux parties de maintenir des services essentiels s'il estime qu'une grève peut mettre en danger la santé ou la sécurité du public. Les parties doivent alors négocier une entente sur les services essentiels (« ESE ») et la déposer auprès du tribunal administratif du travail. Le tribunal administratif du travail peut nommer une personne pour aider les parties à conclure une ESE. En l'absence d'une entente, le syndicat envoie à l'employeur et au tribunal administratif du travail une liste des services essentiels. Cette liste ne peut être modifiée qu'à la demande du tribunal administratif du travail. Si les parties concluent une entente après le dépôt de la liste, l'entente prévaut.

Après avoir reçu l'ESE ou la liste, s'il juge les services insuffisants, le tribunal administratif du travail peut recommander des modifications. Il peut également ordonner au syndicat de reporter la grève jusqu'à ce qu'il informe le tribunal administratif du travail des mesures qu'il compte prendre en réponse aux recommandations.

Si le tribunal administratif du travail ordonne aux parties de maintenir des services essentiels, le droit de grève est suspendu à compter de la date de l'ordre du tribunal jusqu'à ce que 7 jours ouvrables complets se soient écoulés après le dépôt de l'ESE auprès du tribunal ou l'envoi de la liste des services essentiels à l'employeur et au tribunal. Le syndicat doit aussi donner un préavis de grève d'au moins 7 jours ouvrables complets à l'employeur et au tribunal administratif du travail. Aucune grève n'est permise avant qu'au moins 90 jours se soient écoulés après réception de l'avis de l'intention de négocier. Le syndicat doit informer l'employeur et le tribunal administratif du travail s'il n'a pas l'intention d'entamer une grève à la date prévue dans le préavis, ou de la date de retour au travail.

Code du travail, Chapitre V.1, Section III – Des secteurs public et parapublic

Les dispositions relatives aux services essentiels s'appliquent aux employeurs des secteurs public et parapublic, y compris certains « établissements » qui sont définis comme incluant, entre autres, les employeurs du secteur de la santé et des services sociaux dont il est question à l'article 6 de la [Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic](#).

Pendant la grève des employés d'un établissement, les parties doivent maintenir les services essentiels, c'est-à-dire les services dont l'interruption peut mettre en danger la santé ou la sécurité du public. Les parties doivent négocier une ESE qui doit détailler les services essentiels par unité de soins et catégorie de soins ou de services ; assurer le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence le cas échéant ; et assurer le libre accès aux services de l'établissement.

À la demande de l'une ou l'autre des parties ou de sa propre initiative, le tribunal administratif du travail peut nommer une personne pour aider les parties à conclure une entente. Toute entente doit être envoyée au tribunal administratif du travail pour approbation. En l'absence d'une entente, le syndicat envoie au tribunal administratif du travail une liste des services essentiels. S'il juge que l'ESE ou la liste ne respecte pas les exigences, le tribunal administratif du travail peut recommander des modifications ou approuver une version modifiée.

Le syndicat doit donner un préavis de grève d'au moins 7 jours ouvrables complets à l'employeur et au tribunal administratif du travail. Aucune grève n'est permise si le tribunal administratif du travail n'a pas approuvé une ESE ou une liste de services essentiels, et si l'ESE ou la liste n'a pas été fournie à l'employeur au moins 90 jours auparavant.

Un établissement ne pas déclarer de lockout. L'Employeur ne peut pas modifier les conditions de travail des employés essentiels à moins d'une entente des parties.

SECTEUR DE LA SANTÉ

Code du travail, Chapitre V.1, Section III

Les négociations des établissements (définis à la section précédente) commencent 180 jours avant l'échéance de la convention collective.

Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic, LQ 2025, c 23

Cette loi établit le cadre de négociation des conditions de travail nécessitant une coordination nationale, y compris pour les techniciens ambulanciers, les répartiteurs médicaux d'urgence et le personnel des secteurs public et parapublic qui incluent certains employeurs du secteur de la santé et des services sociaux. Ce cadre prévoit :

- Le rôle du Conseil du trésor en ce qui a trait à l'établissement et à la négociation des conditions de travail qui nécessitent une coordination nationale ;
- Les conditions de travail qui sont négociées avec le syndicat soit par le président du Conseil du trésor soit par un négociateur sectoriel (y compris le ministre de la Santé et des Services sociaux, pour le compte des employeurs du secteur de la santé et des services sociaux) ;
- Un calendrier d'échange des propositions ;
- La capacité des parties de prévoir des modalités de discussion afin d'aplanir les difficultés pendant le terme de la convention collective, et la mesure dans laquelle les parties peuvent conclure des ententes locales en vue de modifier la convention collective, et les modalités applicables à ces ententes ; et
- La capacité des parties de demander au ministre de nommer un conciliateur, qui doit faire un rapport au ministre si ce dernier le demande, ou de convenir d'une autre procédure de conciliation.

RESSOURCES PRATIQUES

Législation

- [Code du travail, RLRQ c C-27](#)
- [Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic, LQ 2025, c 23](#)

Guides sur la législation

- [Le Code du travail en questions et réponses](#)
- [Tribunal administratif du travail du Québec – La notion de services essentiels](#)

Informations générales sur les tendances en matière de négociation collective

- [Indice de croissance des taux de salaire négociés](#)
- [Se renseigner sur le marché du travail](#)

Conventions collectives

- [Liste des conventions collectives en vigueur au Québec](#)
- [Corail](#)

AVIS DE L'INTENTION DE NÉGOCIER

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis écrit de son intention de négocier entre 60 et 120 jours avant le terme de la convention collective.

GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Une fois la convention collective venue à échéance, un employeur ne peut pas modifier unilatéralement les taux de salaires, les heures de travail ou autres conditions de travail sans négocier le changement avec le syndicat. Tant qu'un agent en relations de travail, un médiateur spécial ou une commission de conciliation a la charge du différend, un employeur ne peut pas modifier, ou menacer de modifier, les salaires, les heures, les conditions de travail ou le statut des employés, les avantages ou les privilèges.

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS

Si un avis de l'intention de négocier est donné, les parties doivent commencer à négocier immédiatement.

OBLIGATION DES PARTIES

Les parties doivent négocier de bonne foi.

CONCILIATION ET MÉDIATION

À la demande de l'une ou l'autre des parties ou de sa propre initiative, le ministre peut demander au directeur des relations de travail de nommer un **agent en relations de travail**, ou nommer lui-même un **médiateur spécial** ou une **commission de conciliation**, afin d'enquêter, d'agir comme médiateur et de faire un rapport au ministre.

Si l'une des parties estime que les négociations ont atteint un point où aucune entente ne peut être conclue, elle signifie l'impasse par écrit à l'autre partie et au ministre. Ce dernier doit alors nommer un agent en relations de travail, un médiateur spécial ou une commission de conciliation qui fournit un rapport, des recommandations ou une décision au ministre et aux parties.

Si l'agent en relations de travail, le médiateur spécial ou la commission de conciliation estime qu'il est peu probable qu'une entente puisse être conclue avant une grève ou un lockout, il confère avec les parties de la nécessité de mettre en place un protocole d'arrêt des activités pour protéger l'usine, l'équipement et tout article périssable.

GRÈVES ET LOCKOUTS

Les grèves et les lockouts sont interdits pendant le terme de la convention collective.

Les exigences préliminaires à une grève ou un lockout sont les suivantes :

- Les parties ont négocié.
- Un agent en relations de travail, un médiateur spécial ou une commission de conciliation a été nommé à la suite de la signification de l'impasse ; il n'a pas fait de recommandations pour un règlement ou les parties ne les ont pas acceptées ; il a rapporté au ministre et aux parties qu'une entente n'a pas été conclue ; et 14 jours se sont écoulés depuis.
 - La période de 14 jours s'applique quand les parties n'ont pas identifié de services essentiels ou qu'une entente sur les services essentiels (« ESE ») est en place. Une période de 7 jours s'applique quand des services essentiels ont été identifiés par l'une des parties et qu'une ESE n'est pas en place.
- Dans le cas d'une grève, un vote a été organisé et une majorité a voté pour la grève.

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

- Un préavis écrit de 48 heures de la date et de l'heure du début de la grève ou du lockout a été donné à l'autre partie et le médiateur en a été avisé promptement après que le préavis a été donné.

Tant qu'un agent en relations de travail, un médiateur spécial ou une commission de conciliation a la charge du différend, un employeur ne peut pas déclarer ou causer un lockout et un syndicat ne peut pas commencer une grève ou encourager un employé à participer à une grève.

Aucune grève et aucun lockout ne sont permis à moins qu'une ESE soit en place ou qu'un tribunal ait rendu une décision au sujet des exigences applicables en matière de services essentiels.

! Voir les dispositions particulières relatives aux grèves et lockouts de la section **Services essentiels** ci-dessous.

VOTE SUR LA DERNIÈRE OFFRE

À tout moment après que les parties ont commencé à négocier, un vote sur la dernière offre de l'employeur peut être demandé par le syndicat, l'employeur, ou un groupe d'employés représentant au moins 45 % de l'unité de négociation ou 100 employés, selon le moins élevé de ces nombres. Un seul vote peut être tenu au cours d'un même différend.

Le ministre peut cependant exiger de la commission des relations de travail qu'elle ordonne un vote sur les recommandations de l'agent en relations de travail, du médiateur spécial ou de la commission de conciliation, ou si le ministre estime que c'est dans l'intérêt public. Auquel cas, ce vote est en supplément du vote demandé par l'une des parties ou par les employés.

ARBITRAGE

! Voir les dispositions particulières relatives à la médiation-arbitrage définitive et contraignante de la section **Services essentiels** ci-dessous.

RATIFICATION

Si l'une ou l'autre des parties exige un vote de ratification, il doit commencer dans les 14 jours suivant la date à laquelle la convention collective a été conclue, et doit se terminer dans les 60 jours suivant cette même date.

DÉPÔT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Chaque partie doit déposer une copie de la convention collective promptement après sa signature.

SERVICES ESSENTIELS

The Saskatchewan Employment Act, Partie VII

Les dispositions relatives aux services essentiels s'appliquent aux employeurs du secteur public désignés ou prescrits qui fournissent des services essentiels au public. Si les parties n'ont pas conclu d'ESE et qu'un agent en relations de travail, un médiateur spécial ou une commission de conciliation avise le ministre et les parties que le différend n'a pas été réglé, les parties doivent alors négocier une ESE dès que possible. Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent conclure une ESE à tout moment.

Une ESE doit détailler les services essentiels qui doivent être maintenus ; les classifications qui doivent maintenir ces services et le nombre de postes dans chacune de ces classifications ; la manière de déterminer les établissements où les postes désignés doivent travailler ; la manière d'identifier et d'informer les employés qui doivent travailler pendant un arrêt du travail ; et les procédures pour faire face à un changement imprévu aux services essentiels à maintenir pendant un arrêt du travail, pour répondre à une urgence pendant un arrêt du travail, ou pour résoudre les différends relatifs à l'ESE.

En l'absence d'entente, l'une ou l'autre des parties peut signifier l'impasse à la commission des relations de travail, au ministre et à l'autre partie, mais pas avant que 7 jours se soient écoulés après que l'agent en relations de travail, le médiateur spécial ou la commission de conciliation a informé le ministre que le différend n'a pas été réglé. Un tribunal sur les services essentiels est constitué par les parties et la commission des relations de travail et rend une décision concernant les exigences applicables en matière de services essentiels.

Une médiation-arbitrage définitive et contraignante est imposée si le tribunal conclut ou si les parties conviennent que le niveau d'activité nécessaire pour respecter les exigences d'une ESE ou d'une décision du tribunal sur les services essentiels constitue une entrave importante à l'exercice du droit de grève ou de lockout. Lorsque le tribunal sur les services essentiels parvient à une telle conclusion, tout arrêt du travail doit cesser immédiatement.

Les employés essentiels ne peuvent pas faire la grève ou être mis en lockout.

SECTEUR DE LA SANTÉ

The Saskatchewan Employment Act, Part VI, Division 14 **et *The Health Labour Relations Reorganization Regulations, 2024, RRS c S-15.1 Reg 9***

Cette loi permet la création d'unités de négociation multi-employeurs dans le secteur de la santé. Elle désigne également une association d'employeurs (*Saskatchewan Association of Health Organizations Inc.*) comme agent négociateur exclusif pour mener les négociations collectives des employeurs du secteur de la santé. Un « employeur du secteur de la santé » désigne l'autorité sanitaire provinciale, l'agence contre le cancer de la Saskatchewan (*Saskatchewan Cancer Agency*), et les employeurs prescrits par règlement (*La Ronge Health Centre* et *eHealth Saskatchewan*).

Health Labour Relations Reorganization (Commissioner) Regulations, RRS c H-0.03 Reg 1

Cette loi s'applique aux districts de santé et aux employeurs du secteur de la santé désignés, y compris les hôpitaux et les foyers de soins de longue durée. Elle impose les unités de négociation appropriées, y compris des unités de négociation multi-employeurs, pour les groupes d'employés suivants : personnel infirmier (personnel infirmier autorisé ou psychiatrique employé par un employeur du secteur de la santé) ; praticiens de soutien de la santé (employés d'un employeur du secteur de la santé occupant les postes spécifiques) ; et fournisseurs de services de santé (employés d'un employeur du secteur de la santé autre que le personnel infirmier, les praticiens de soutien de la santé, les podologues, les chiropraticiens, les dentistes, les médecins dûment qualifiés, et les optométristes).

La loi désigne les syndicats représentants de chaque unité de négociation, et la *Saskatchewan Health Care Association* (plus connue sous le nom de la *Saskatchewan Association of Health Organizations*) comme représentant de l'association d'employeurs pour tous les conseils de santé de district, les employeurs désignés et autres employeurs dont les employés sont ajoutés à une unité de négociation multi-employeurs.

RESSOURCES PRATIQUES (*en anglais seulement)

Législation

- [The Saskatchewan Employment Act, SS 2013, c S-15.1](#) (Partie VI) *
 - [The Health Labour Relations Reorganization Regulations, 2024, RRS c S-15.1 Reg 9](#) *
 - [The Health Labour Relations Reorganization \(Commissioner\) Regulations, RRS c H-0.03 Reg 1](#) *

Guides sur la législation

- [Government of Saskatchewan – Collective Bargaining and Mediation](#) *

Informations générales sur les tendances en matière de négociation collective

- [Government of Saskatchewan – Labour Market Information](#) *

Législation ou politiques sur les services en français

- [Politique de services en langue française du Gouvernement de la Saskatchewan](#)

AVIS DE L'INTENTION DE NÉGOCIER

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis écrit de son intention de négocier entre 30 et 60 jours avant le terme de la convention collective, ou toute autre période prévue par la convention collective.

GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Si la convention collective n'est pas renouvelée avant son échéance, l'employeur ne peut pas diminuer les taux de salaire ou modifier les conditions de travail qui étaient en vigueur immédiatement avant l'échéance de la convention collective sans le consentement du syndicat, à moins d'avoir une autorisation écrite préalable de la commission des relations de travail.

Le gel des conditions de travail commence lorsque l'avis de l'intention de négocier est donné et prend fin lorsque la première des éventualités suivantes se concrétise :

- La convention collective est renouvelée ;
- Un conciliateur a été nommé, 15 jours se sont écoulés après que le ministre a reçu son rapport et une commission de conciliation n'a pas été constituée ; ou
- Une commission de conciliation a été constituée et 7 jours se sont écoulés après qu'elle a remis son rapport au ministre.

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS

Les parties doivent se rencontrer et commencer les négociations dans les 30 jours qui suivent l'avis de l'intention de négocier, ou tout autre délai plus long dont elles ont convenu.

OBLIGATIONS DES PARTIES

Les parties doivent négocier de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

CONCILIATION ET MÉDIATION

Après que l'avis de l'intention de négocier a été donné, un **conciliateur** peut être nommé à la demande de l'une ou l'autre des parties ou lorsque le ministre le juge souhaitable. Le conciliateur doit faire un rapport au ministre, y compris sur la pertinence de constituer une commission de conciliation.

Une **commission de conciliation** peut être constituée si le conciliateur ne parvient pas à régler le différend, si le ministre le juge souhaitable avant ou après le début d'une grève ou d'un lockout, ou si l'une ou l'autre des parties en fait la demande après le début d'une grève ou d'un lockout. La commission de conciliation doit faire un rapport au ministre sur ses conclusions et recommandations. Le ministre doit remettre une copie du rapport aux parties. Chaque partie doit informer le ministre si elle accepte ou rejette le rapport, en tout ou partie, et identifier les recommandations qui sont rejetées. Les parties peuvent convenir par écrit d'être liées par les recommandations de la commission de conciliation.

Un **médiateur** peut être nommé au lieu d'une commission de conciliation, ou à tout moment après que l'avis de l'intention de négocier a été donné si le ministre estime que cette nomination favorisera de meilleures relations entre les parties. La nomination d'un médiateur met fin à la nomination du conciliateur, s'il y a lieu. Certaines dispositions relatives aux commissions de conciliation s'appliquent au médiateur, y compris l'obligation de faire un rapport au ministre.

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

GRÈVES ET LOCKOUTS

Un employeur lié par une convention collective ou signataire d'une convention collective ne peut pas mettre en lockout un employé lié par la convention collective ou au nom duquel elle a été conclue. Pendant le terme d'une convention collective, un employé lié par la convention collective ou au nom duquel elle a été conclue ne peut pas faire la grève et l'agent négociateur ne peut pas déclarer ou autoriser la grève de cet employé. Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'égard d'une disposition sujette à révision pendant le terme de la convention collective.

Les exigences préliminaires à une grève ou un lockout sont les suivantes :

- Les parties ont négocié de bonne foi mais ne sont pas parvenues à une entente.
- 15 jours se sont écoulés après que le ministre a reçu le rapport du conciliateur et aucune commission de conciliation n'a été constituée, ou 7 jours se sont écoulés après que le ministre a reçu le rapport de la commission de conciliation.
- Dans le cas d'une grève, un vote a été organisé et une majorité a voté pour la grève.

! Voir la section **Services essentiels** ci-dessous pour plus d'information sur les grèves et les lockouts.

DÉPÔT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Chaque partie doit déposer une copie de la convention collective immédiatement après sa signature.

SERVICES ESSENTIELS

! Voir les dispositions relatives aux services essentiels en vertu de la *Public Service Collective Bargaining Act* à la section **Secteur de la santé** ci-dessous.

SECTEUR DE LA SANTÉ

Public Service Collective Bargaining Act, RSNL 1990, c P-42

Cette loi s'applique aux employés du service public, y compris les employés de l'autorité sanitaire provinciale établie en vertu de la [Provincial Health Authority Act](#).

Avis de l'intention de négocier

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis écrit de son intention de négocier entre 30 et 60 jours avant le terme de la convention collective, ou toute autre période prévue par la convention collective.

Début des négociations

Les parties doivent commencer à négocier dans les 30 jours qui suivent l'avis de l'intention de négocier, ou tout autre délai plus long dont elles ont convenu.

Obligations des parties

Les parties doivent négocier de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

Gel des conditions de travail

L'employeur ne peut pas modifier le taux de salaire d'un employé ou toute autre condition de travail sans le consentement de l'employé et de l'agent négociateur. Le gel des conditions de travail commence lorsque l'avis de l'intention de négocier est donné et prend fin lorsque :

- Une convention collective est conclue, une sentence arbitrale est rendue, ou 20 jours se sont écoulés après que le ministre a reçu le rapport de la commission de conciliation, selon la première de ces éventualités, **ou**
- Le ministre avise les parties qu'une commission de conciliation ne sera pas constituée.

Conciliation et médiation

Un **conciliateur** peut être nommé à la demande de l'une ou l'autre des parties lorsque l'avis de l'intention de négocier a été donné mais que les négociations n'ont pas commencé dans le délai imparti, ou une fois que les

négociations ont commencé si les parties ne parviennent pas à conclure une convention collective. Le conciliateur doit faire un rapport au ministre, y compris sur la pertinence de constituer une commission de conciliation.

Après que l'avis de l'intention de négocier a été donné, le ministre peut nommer un **médiateur** s'il estime que cette nomination favorisera de meilleures relations entre les parties. Lorsqu'il reçoit une demande pour qu'une commission de conciliation soit constituée, le ministre peut nommer un médiateur avant de décider si une commission de conciliation sera constituée. La nomination d'un médiateur met fin à la nomination du conciliateur, s'il y a lieu. Certaines dispositions relatives aux commissions de conciliation s'appliquent au médiateur, y compris l'obligation de faire un rapport au ministre.

Une **commission de conciliation** peut être constituée à la demande de l'une ou l'autre des parties ou si le ministre estime que les parties ne sont pas en mesure de conclure une convention collective. La commission de conciliation doit faire un rapport au ministre sur ses conclusions et recommandations. Le ministre doit remettre une copie du rapport aux parties. Chaque partie doit informer le ministre des recommandations qu'elle accepte et qu'elle rejette.

Grèves et lockouts

Les exigences préliminaires à une grève sont les suivantes :

- 14 jours se sont écoulés après que le ministre a reçu le rapport de la commission de conciliation **ou** après que le ministre a reçu une demande pour constituer une commission de conciliation à laquelle il n'a pas donné suite.
- Un vote a été organisé, une majorité a voté pour la grève et 7 jours se sont écoulés après que le syndicat a avisé le ministre du résultat du vote par écrit.

Les exigences préliminaires à une grève pour les employés d'établissements de santé sont les suivantes :

- Un vote a été organisé, une majorité a voté pour la grève et 7 jours se sont écoulés après que le syndicat a avisé le ministre par écrit du résultat du vote et de la date à laquelle la grève doit commencer.
- Si la grève ne commence pas à la date prévue, les employés ne peuvent pas faire la grève pendant 1 mois à compter de la date prévue et un nouveau préavis de 7 jours doit être donné au ministre (dans la limite d'un préavis par mois).
- La grève doit se dérouler sur une période continue (pas de grève tournante).

Un employeur ne peut pas mettre en lockout des employés qui ne sont pas autorisés à faire la grève. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'interdiction de faire la grève découle d'un retard excessif dans la tenue d'un vote de grève, dans l'annonce du vote de grève aux employés ou dans l'avis au ministre du résultat de vote.

Arbitrage

Si la majorité des employés de l'unité de négociation sont considérés comme essentiels, le syndicat peut aviser l'employeur et la commission des relations de travail qu'il considère tous les employés de l'unité de négociation comme essentiels. Dans ce cas, le différend est soumis à l'arbitrage 14 jours après que le ministre a reçu le rapport de la commission de conciliation **ou** après que le ministre a reçu une demande pour constituer une commission de conciliation à laquelle il n'a pas donné suite.

Services essentiels

Un « employé essentiel » est défini comme un employé parmi d'autres dont les fonctions comprennent des tâches qui, à un moment donné ou sur une période donnée, sont ou peuvent être nécessaires pour la santé ou la sécurité du public. Les employés essentiels ne peuvent pas faire la grève.

L'employeur peut aviser le syndicat et la commission des relations de travail par écrit du nombre d'employés dans chaque classification de l'unité de négociation qui sont considérés comme étant essentiels (à la demande du syndicat, la commission des relations de travail peut aussi ordonner à l'employeur de fournir cet avis). Si le syndicat objecte, la commission des relations de travail rend une décision dans la limite du nombre total d'employés déclarés par l'employeur.

Aucune grève et aucun lockout ne sont permis tant que le nombre d'employés essentiels dans chaque classification n'a pas été convenu par les parties ou déterminé par la commission des relations de travail.

RESSOURCES PRATIQUES (*en anglais seulement)

- | | |
|--|--|
| Législation | <ul style="list-style-type: none">• Labour Relations Act, RSNL 1990, c L-1 *• Public Service Collective Bargaining Act, RSNL 1990, c P-42 * |
| Informations générales sur les tendances en matière de négociation collective | <ul style="list-style-type: none">• Newfoundland and Labrador Government – Labour Market Information * |
| Conventions collectives | <ul style="list-style-type: none">• Newfoundland and Labrador Government – Collective Agreement Database * |
| Législation ou politiques sur les services en français | <ul style="list-style-type: none">• Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador – Politique sur les services en français |

APERÇU DES ÉLÉMENTS CLÉS DU RÉGIME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE TERRITOIRES DU NORD-OUEST, NUNAVUT ET YUKON – CODE CANADIEN DU TRAVAIL, LRC 1985, C L-2

AVIS DE L'INTENTION DE NÉGOCIER

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis de négociation collective au cours des 4 mois précédant le terme de la convention collective, ou au cours d'une période plus longue prévue par la convention collective.

GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'Employeur ne peut pas modifier les taux de salaire, les conditions de travail, ou un droit ou privilège des employés ou du syndicat, sans le consentement du syndicat.

Le gel des conditions de travail commence lorsque l'avis de négociation collective est donné et prend fin lorsque :

- Les parties ont négocié mais ne sont pas parvenues à conclure une convention collective ;
- L'une des parties a informé le ministre de l'impasse (« notification du différend ») ; et
- 21 jours se sont écoulés après que le ministre a informé les parties de son intention de ne pas nommer un conciliateur ou un commissaire-conciliateur, ni de constituer une commission de conciliation ; ou après que le ministre a avisé les parties que le rapport du conciliateur a été rendu (ou est réputé avoir été rendu) ; ou après que le ministre a remis une copie du rapport du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation aux parties (ou est réputé avoir reçu le rapport).

Lorsque le conseil des relations industrielles reçoit une demande de l'une ou l'autre des parties ou du ministre concernant le maintien de certaines activités, le gel des conditions de travail s'applique jusqu'à la date à laquelle les conditions précitées sont satisfaites ou jusqu'à la date à laquelle le conseil des relations industrielles rend sa décision, selon la dernière de ces éventualités.

! Voir la section **Maintien des activités** ci-dessous pour plus de renseignements.

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS

Les parties doivent se rencontrer et commencer les négociations dans les 20 jours qui suivent l'avis de négociation collective, à moins que les parties en conviennent autrement.

OBLIGATIONS DES PARTIES

Les parties doivent négocier de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

CONCILIATION ET MÉDIATION

Après que l'avis de négociation collective est donné, l'une ou l'autre des parties peut envoyer une notification du différend au ministre. Le ministre peut alors nommer un **conciliateur** ou un **commissaire-conciliateur**, constituer une **commission de conciliation**, ou aviser les parties de son intention de ne faire ni l'un ni l'autre. Le ministre peut aussi nommer un conciliateur ou un commissaire-conciliateur ou constituer une commission de conciliation en l'absence de notification du différend s'il le juge souhaitable. Le ministre ne peut prendre qu'une seule de ces mesures pour un même différend.

Un conciliateur, un commissaire-conciliateur ou une commission de conciliation doit faire un rapport au ministre sur les résultats de son intervention. Un commissaire-conciliateur ou une commission de conciliation doit aussi faire un rapport de ses conclusions et recommandations. Le ministre doit remettre aux parties une copie du rapport du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation. Les parties peuvent convenir par écrit d'être liées par les recommandations du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation.

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

Le ministre peut nommer un **médiateur** à tout moment, sur demande ou de sa propre initiative. À la demande des parties ou du ministre, le médiateur peut faire des recommandations pour le règlement du différend.

GRÈVES ET LOCKOUTS

Les grèves et les lockouts sont interdits pendant le terme de la convention collective (sous réserve de certaines exceptions qui ne s'appliquent pas une fois que l'avis de négociation collective est donné).

Les exigences préliminaires à une grève ou un lockout sont les suivantes :

- L'avis de négociation collective a été donné et les négociations n'ont pas commencé dans le délai imparti, ou les négociations ont commencé mais les parties ne sont pas parvenues à conclure une convention collective.
- Le ministre a reçu la notification du différend de l'une ou l'autre des parties ou il a nommé un conciliateur ou un commissaire-conciliateur ou constitué une commission de conciliation parce qu'il le jugeait souhaitable.
- 21 jours se sont écoulés après que le ministre a informé les parties de son intention de ne pas nommer un conciliateur ou un commissaire-conciliateur, ni de constituer une commission de conciliation ; ou après que le ministre a avisé les parties que le rapport du conciliateur a été rendu (ou est réputé avoir été rendu) ; ou après que le ministre a remis une copie du rapport du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation aux parties (ou est réputé avoir reçu le rapport).
- Un préavis de grève ou de lockout de 72 heures a été donné à l'autre partie, avec copie au ministre, à moins qu'une grève ou un lockout par l'autre partie (selon le cas) ait déjà eu lieu. Si une grève ou un lockout ne commence pas à la date indiquée dans le préavis, un nouveau préavis de 72 heures doit être donné, à moins que les parties en conviennent autrement par écrit.
 - Aucun préavis ne peut être donné tant qu'une entente sur le maintien des activités (« EMA ») n'a pas été conclue et déposée par les parties ou décidée par le conseil des relations industrielles.
- Le conseil des relations industrielles a statué sur un renvoi du ministre concernant le maintien des activités (cependant, un renvoi ministériel pendant une grève ou un lockout ne suspend pas la grève ou le lockout).
- À moins qu'une grève ou un lockout de l'autre partie (selon le cas) ait déjà eu lieu, un vote de grève, ou de lockout dans le cas d'une association d'employeurs, a été organisé au cours des 60 jours précédents et une majorité a voté pour la grève ou le lockout.
- Le droit de grève et de lockout n'a pas été suspendu par l'entente des parties de soumettre le différend pour décision définitive et exécutoire.

Sauf exception, un employeur ne peut pas avoir recours aux services de certains travailleurs de remplacement pendant une grève ou un lockout, ou d'aucun employé de l'unité de négociation si la grève ou le lockout a pour objet l'arrêt du travail de toute l'unité de négociation.

Un employeur peut continuer d'avoir recours aux services de sous-traitants ou d'employés d'un autre employeur de la même manière, dans la même mesure et dans les mêmes circonstances qui prévalaient avant que l'avis de négociation collective soit donné.

Un employeur peut avoir recours aux services de travailleurs de remplacement ou d'employés de l'unité de négociation pour faire face à une menace imminente ou grave pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes, une menace imminente ou grave de destruction ou de détériorations importantes aux biens ou aux locaux de l'employeur, ou à la menace imminente ou grave de dommages environnementaux graves touchant ces biens ou ces locaux, mais seulement s'il ne peut pas gérer la situation autrement. Les employés de l'unité de négociation auront l'opportunité d'effectuer le travail avant que l'employeur ait recours à des travailleurs de remplacement.

L'employeur peut avoir recours aux services des employés de l'unité de négociation afin de se conformer aux exigences de maintien de certaines activités.

! Voir la section **Maintien des activités ci-dessous pour plus de renseignements sur les grèves et lockouts.**

APERÇU DU RÉGIME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE – TERRITOIRES DU NORD-OUEST, NUNAVUT ET YUKON

VOTE SUR LA DERNIÈRE OFFRE

Après que l'avis de négociation collective a été donné, et s'il l'estime dans l'intérêt public, le ministre peut ordonner la tenue d'un vote des employés pour accepter ou rejeter la dernière offre de l'employeur.

DÉCISION DÉFINITIVE ET EXÉCUTOIRE

Les parties peuvent convenir de soumettre le différend à une personne ou à un organisme pour décision définitive et exécutoire. Une telle entente suspend le droit de grève et de lockout.

! Voir les dispositions particulières relatives à l'arbitrage définitif et exécutoire à la section **Maintien des activités** ci-dessous.

DÉPÔT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Chaque partie doit déposer une copie de la convention collective dès qu'elle est signée.

MAINTIEN DES ACTIVITÉS

Code canadien du travail

Pendant une grève ou un lockout, les parties doivent maintenir la prestation de services, le fonctionnement d'installations et la production de biens dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves à la santé ou à la sécurité du public.

Les parties doivent conclure une EMA au plus tard 15 jours après que l'avis de négociation collective a été donné et la déposer immédiatement auprès du conseil des relations industrielles. L'EMA doit détailler les services, le fonctionnement d'installations et les productions qui doivent être maintenus pendant une grève ou un lockout, ainsi que la manière et la mesure dans laquelle ils seront maintenus, y compris le nombre approximatif d'employés requis à ces fins. Si les parties estiment qu'aucune activité n'a besoin d'être maintenue, elles doivent l'indiquer dans l'EMA.

Si les parties ne concluent pas une EMA dans le délai imparti, l'une ou l'autre des parties peut demander au conseil des relations industrielles de trancher toute question relative aux exigences de maintien des activités. Le conseil des relations industrielles peut désigner les activités à maintenir, et préciser la manière dont elles doivent être maintenues et dans quelle mesure.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, si le conseil des relations industrielles estime que le niveau d'activités à maintenir rend inefficace le recours à la grève ou au lockout, il peut ordonner une méthode exécutoire de règlement des questions toujours en litige entre les parties.

SECTEUR DE LA SANTÉ

! Des dispositions distinctes peuvent s'appliquer à certaines organisations du secteur de la santé. Voir les aperçus législatifs individuels pour les **Territoires du Grand-Ouest**, le **Nunavut** et le **Yukon**.

COLLECTIVE BARGAINING RESOURCES

Législation	<ul style="list-style-type: none">• Code canadien du travail, LRC 1985, c L-2 (Partie I)
Guides sur la législation	<ul style="list-style-type: none">• Emploi et Développement social Canada – Négociation collective – Programme du travail
Informations générales sur les tendances en matière de négociation collective	<ul style="list-style-type: none">• Emploi et Développement social Canada – Information sur les conventions collectives
Conventions collectives	<ul style="list-style-type: none">• Negotech

APERÇU DES ÉLÉMENTS CLÉS DU RÉGIME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE TERRITOIRES DU NORD-OUEST

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

! Voir les dispositions générales sur la négociation collective applicables en vertu du *Code canadien du travail* dans l'aperçu législatif **Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et Yukon**.

SECTEUR DE LA SANTÉ

Loi sur la fonction publique, LRTN-O 1988, c P-16

Cette loi s'applique à la fonction publique qui inclut (sous réserve de certaines exceptions) l'Agence de services communautaires t̄ich̄o constituée par la [Loi sur l'Agence de services communautaires t̄ich̄o](#), l'administration territoriale des services de santé et des services sociaux constituée en vertu de la [Loi sur l'assurance-hospitalisation et l'administration des services de santé et des services sociaux](#), et les conseils d'administration au sens de la *Loi sur l'assurance-hospitalisation et l'administration des services de santé et des services sociaux*.

La loi établit une unité de négociation unique pour l'ensemble des fonctionnaires, à l'exception des employés de la Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest et des enseignants, et désigne le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Nord comme agent négociateur pour cette unité de négociation. Un fonctionnaire employé comme dentiste ou médecin ne peut pas adhérer à l'unité de négociation.

La loi établit le cadre des relations de travail de la fonction publique avec des dispositions portant sur la négociation collective, y compris pour les services essentiels.

Avis de l'intention de négocier

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis écrit.

Gel des conditions de travail

Toute condition de travail en vigueur le jour où l'avis de négocier collectivement est donné demeure en vigueur et doit être respectée par le ministre, le syndicat et les membres de l'unité de négociation, à moins d'une entente entre le ministre et le syndicat.

Le gel des conditions de travail commence lorsque l'avis de négocier collectivement est donné et prend fin lorsqu'une convention collective est conclue ou lorsque les conditions suivantes sont respectées : 21 jours se sont écoulés depuis la nomination d'un médiateur ; une entente sur les services essentiels (« ESE ») est en place ; et aucune convention collective n'est en vigueur.

Début des négociations

Les parties doivent commencer les négociations dans les 60 jours qui suivent l'avis de négocier collectivement, ou tout autre délai plus long dont elles ont convenu.

Obligation des parties

Les parties doivent négocier de bonne foi.

Médiation

Lorsque les parties ont négocié mais ne sont pas parvenues à une entente, l'une d'entre elles peut demander à ce que le différend soit soumis à un **médiateur**. Les parties peuvent convenir du médiateur ou l'une des parties peut demander à la Cour suprême d'en nommer un.

Le médiateur doit remettre un rapport aux parties avec ses recommandations ou les raisons pour lesquelles il ne fait pas de recommandations. Les parties peuvent accepter ou rejeter les recommandations du médiateur.

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

Grèves

Un employé de l'unité de négociation ne peut pas faire la grève si :

- Aucune ESE n'est en place ;
- L'employé est tenu de travailler en vertu de l'ESE ;
- Une convention collective est en vigueur ; ou
- Aucune convention collective n'est en vigueur, à moins que 21 jours se soient écoulés depuis la nomination d'un médiateur et que le syndicat ait remis un préavis de grève de 48 heures au ministre incluant la date, l'heure et le lieu de la grève.

! Voir la section **Services essentiels** ci-dessous pour plus de renseignements sur les ESE.

Le syndicat ne peut pas déclarer, autoriser ou menacer de déclencher une grève qui placerait un employé en infraction des restrictions précitées.

Arbitrage

! Voir la section **Services essentiels** ci-dessous au sujet de l'arbitrage d'une ESE.

Services essentiels

Les « services essentiels » incluent les services fournis par les cadres de chaque centrale électrique qui sont responsables des activités sur place, ainsi que les services qui sont nécessaires pour assurer un niveau de service minimum permettant :

- De protéger la santé et la sécurité du public ;
- D'empêcher la destruction ou la détérioration grave de machines, d'équipement ou de locaux ; ou
- D'empêcher la perturbation dans l'administration des tribunaux.

Dans les 20 jours suivant l'avis de négocier collectivement, ou toute autre période dont elles ont convenu, les parties doivent négocier une ESE. L'ESE doit préciser les services essentiels qui doivent être maintenus pendant une grève ; le nombre et les postes des employés requis pour fournir ces services ; le nombre et les postes des employés additionnels requis pour répondre à une situation d'urgence ; et une procédure pour gérer les situations d'urgence imprévues.

Lorsque les parties ne parviennent pas à conclure une ESE, l'une des parties peut aviser l'autre par écrit de son souhait de soumettre la question à l'arbitrage. Les parties peuvent convenir d'un arbitre ou l'une des parties peut demander à la Cour suprême d'en nommer un. L'arbitre doit remettre aux parties un rapport détaillant sa décision pour chacune des questions qui lui sont présentées.

Une fois une ESE conclue, le ministre doit aviser chaque employé de l'unité de négociation qui est tenu de travailler pendant une grève en vertu de l'ESE en précisant si l'employé doit fournir des services essentiels ou répondre à une situation d'urgence. Les employés qui doivent fournir des services essentiels ne peuvent pas faire la grève. Les employés qui doivent travailler pendant une grève pour répondre à une situation d'urgence ne peuvent pas faire la grève pendant une situation d'urgence si on leur a demandé de travailler.

RESSOURCES ADDITIONNELLES

Législation

- [Loi sur la fonction publique, LRTNO 1988, ch. P-16](#)

Autres ressources

- [Territoires du Nord-Ouest – Information sur le marché du travail des TNO](#)

Législation ou politiques sur les services en français

- [Loi sur les langues officielles, LRTNO 1988, ch. O-1](#) (bilingue)
- [Territoires du Nord-Ouest – Politique sur les langues officielles](#)

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

! Voir les dispositions générales sur la négociation collective applicables en vertu du *Code canadien du travail* dans la l'aperçu législatif **Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et Yukon**.

SECTEUR DE LA SANTÉ

Public Service Act, CSNu, c P-180

Cette loi s'applique à la fonction publique qui inclut les postes compris dans les ministères ou les organismes publics énumérés. Elle précise qu'un médecin inscrit et titulaire d'une licence autorisant l'exercice de la médecine en vertu de la *Loi sur les médecins* qui, aux termes d'un contrat de services, travaille dans un établissement de santé n'est pas fonctionnaire.

La loi établit une unité de négociation unique pour l'ensemble des fonctionnaires, à l'exception des employés de la Société d'énergie Qulliq et des enseignants, et désigne le Syndicat des fonctionnaires du Nunavut comme agent négociateur pour cette unité de négociation. Un fonctionnaire employé comme dentiste ou médecin ne peut pas adhérer à l'unité de négociation.

La loi établit le cadre des relations de travail de la fonction publique avec des dispositions portant sur la négociation collective, y compris pour les services essentiels.

Avis de l'intention de négocier

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis écrit.

Gel des conditions de travail

Toute condition de travail en vigueur le jour où l'avis de négocier collectivement est donné demeure en vigueur et doit être respectée par le ministre, le syndicat et les membres de l'unité de négociation, à moins d'une entente entre le ministre et le syndicat.

Le gel des conditions de travail commence lorsque l'avis de négocier collectivement est donné et prend fin lorsqu'une convention collective est conclue ou lorsque les conditions suivantes sont respectées : 21 jours se sont écoulés depuis la nomination d'un médiateur ; une entente sur les services essentiels (« ESE ») est en place ; et aucune convention collective n'est en vigueur.

Début des négociations

Les parties doivent commencer les négociations dans les 60 jours qui suivent l'avis de négocier collectivement, ou tout autre délai plus long dont elles ont convenu.

Obligation des parties

Les parties doivent négocier de bonne foi.

Médiation

Lorsque les parties ont négocié mais ne sont pas parvenues à une entente, l'une d'entre elles peut demander à ce que le différend soit soumis à un **médiateur**. Les parties peuvent convenir du médiateur ou l'une des parties peut demander à la Cour de justice du Nunavut d'en nommer un.

Le médiateur doit remettre un rapport aux parties avec ses recommandations sur une ou plusieurs des questions toujours en litige ou les raisons pour lesquelles il ne fait pas de recommandations. Les parties peuvent accepter ou rejeter les recommandations du médiateur.

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

Grèves

Un employé de l'unité de négociation ne peut pas faire la grève si :

- Aucune ESE n'est en place ;
- L'employé est tenu de travailler en vertu de l'ESE ;
- Une convention collective est en vigueur ; ou
- Aucune convention collective n'est en vigueur, à moins que 21 jours se soient écoulés depuis la nomination d'un médiateur et que le syndicat ait remis un préavis de grève de 48 heures au ministre incluant la date, l'heure et le lieu de la grève.

! Voir la section **Services essentiels** ci-dessous pour plus de renseignements sur les ESE.

Le syndicat ne peut pas déclarer, autoriser ou menacer de déclencher une grève qui placerait un employé en infraction des restrictions précitées.

Arbitrage

! Voir la section **Services essentiels** ci-dessous au sujet de l'arbitrage d'une ESE.

Services essentiels

Les « services essentiels » incluent les services qui sont nécessaires pour assurer un niveau de service minimum permettant :

- De protéger la santé et la sécurité du public ;
- D'empêcher la destruction ou la détérioration grave de machines, d'équipement ou de locaux ;
- D'empêcher la perturbation dans l'administration des tribunaux ; ou
- D'assurer le fonctionnement continu de chaque centrale électrique.

Dans les 20 jours suivant l'avis de négocier collectivement, ou toute autre période dont elles ont convenu, les parties doivent négocier une ESE. L'ESE doit préciser les services essentiels qui doivent être maintenus pendant une grève ; le nombre et les postes des employés requis pour fournir ces services ; le nombre et les postes des employés additionnels requis pour faire face à une situation d'urgence ; et une procédure pour gérer les situations d'urgence imprévues.

Lorsque les parties ne parviennent pas à conclure une ESE, l'une des parties peut aviser l'autre par écrit de son souhait de soumettre la question à l'arbitrage. Les parties peuvent convenir d'un arbitre ou l'une des parties peut demander à la Cour de justice du Nunavut d'en nommer un. L'arbitre doit remettre aux parties un rapport détaillant sa décision pour chacune des questions qui lui sont présentées.

Une fois une ESE conclue, le ministre doit aviser chaque employé de l'unité de négociation qui est tenue de travailler pendant une grève en vertu de l'ESE en précisant si l'employé doit fournir des services essentiels ou répondre à une situation d'urgence. Les employés qui doivent fournir des services essentiels ne peuvent pas faire la grève. Les employés qui doivent travailler pendant une grève pour répondre à une situation d'urgence ne peuvent pas faire la grève pendant une situation d'urgence si on leur a demandé de travailler.

RESSOURCES ADDITIONNELLES

Législation

- [Loi sur la fonction publique, LCNun, ch. P-180](#)

Autres ressources

- [Gouvernement du Nunavut – Données sur la population active et l'emploi](#)

Législation ou politiques sur les services en français

- [Loi sur les langues officielles, LCNun, ch. O-20](#)

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

! Voir les dispositions générales sur la négociation collective applicables en vertu du *Code canadien du travail* dans la l'aperçu législatif **Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et Yukon**.

SECTEUR DE LA SANTÉ

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, LRY 2002, c 185

Cette loi s'applique à la fonction publique. Elle établit le cadre des relations de travail de la fonction publique avec des dispositions portant sur la négociation collective, y compris pour les services essentiels.

Avis de l'intention de négocier

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis de négocier collectivement écrit :

- Si aucune convention collective ou sentence arbitrale n'est en vigueur et qu'aucune des parties n'a fait une demande d'arbitrage ; ou
- Si une convention collective est en vigueur, au cours des 2 mois précédant son expiration.

Gel des conditions de travail

Toute condition de travail en vigueur le jour où l'avis de négocier collectivement est donné demeure en vigueur et doit être respectée par l'employeur, l'agent négociateur et les membres de l'unité de négociation, à moins d'une entente entre l'employeur et l'agent négociateur.

Le gel des conditions de travail commence lorsque l'avis de négocier collectivement est donné et prend fin :

- Dans le cas d'une unité de négociation dont le mode de règlement des différends est l'arbitrage :
 - Lorsque les parties ont conclu une convention collective ; ou
 - Lorsque, suite une demande d'arbitrage, une convention collective a été conclue ou une sentence arbitrale a été rendue.

Dans le cas d'une unité de négociation dont le mode de règlement des différends est la conciliation :

- Lorsque les parties ont conclu une convention collective ; ou
- Lorsque 14 jours se sont écoulés après la réception du rapport de la commission de conciliation par le président de la commission des relations de travail.

! Voir la section **Impasse – Arbitrage ou bureau de conciliation** ci-dessous pour plus de renseignements.

Début des négociations

Les parties doivent commencer les négociations dans les 20 jours qui suivent l'avis de négocier collectivement.

Obligations des parties

Les parties doivent négocier de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

Conciliation

Le président de la commission des relations de travail peut nommer un **conciliateur** à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le conciliateur doit faire un rapport au président de la commission des relations de travail.

Cet aperçu législatif présente un résumé des éléments clés du régime de négociation collective. Il n'a pas pour objet d'offrir une revue complète de toutes les exigences législatives et réglementaires applicables. Notamment, cet aperçu présente uniquement le processus de renouvellement d'une convention collective. Il n'aborde pas les dispositions distinctes applicables à la négociation et à l'arbitrage d'une première convention collective qui pourraient exister. Il peut aussi ne pas aborder les exigences spécifiques à certains secteurs qui peuvent exister, y compris dans d'autres lois. Il revient au lecteur de consulter les lois et règlements pour le détail des dispositions et des sujets référencés, y compris les délais applicables. Les délais mentionnés sont ceux indiqués dans la loi, mais ne tiennent pas compte des ajustements qui pourraient être prévus par d'autres dispositions, notamment celles portant sur le service ou le calcul des délais. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, cet aperçu législatif pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

Cet aperçu législatif est fourni à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté.

Impasse – Arbitrage ou bureau de conciliation

Lorsque les parties ont négocié mais ne sont pas parvenues à conclure une convention collective, l'une ou l'autre des parties peut informer le président de la commission des relations de travail que les négociations ont échoué et lui demander de déclarer une impasse. Si le président de la commission des relations de travail estime que les parties ont négocié de bonne foi et qu'il y a bien impasse, il avise les parties par écrit qu'un différend existe.

Le syndicat informe alors la commission des relations de travail s'il choisit de régler le différend par voie d'arbitrage ou de conciliation. Ce choix s'applique au règlement de tous les différends à partir du jour où la commission des relations de travail reçoit l'avis du syndicat et jusqu'à ce qu'un nouvel avis de négocier collectivement soit donné.

Arbitrage

Quand le syndicat choisit l'**arbitrage** comme mode de règlement des différends, si les parties n'ont pas conclu une convention collective et qu'aucune demande d'arbitrage n'a été faite depuis le début des négociations, l'une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage à tout moment par avis écrit au président de la commission des relations de travail.

Si l'une des parties, ou les deux, demande l'arbitrage, le président de la commission des relations de travail nomme un arbitre. L'arbitre rend une sentence arbitrale qui lie l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation.

Bureau de conciliation

Quand le syndicat choisit un **bureau de conciliation** comme mode de règlement des différends, l'une ou l'autre des parties peut demander au président de la commission des relations de travail à tout moment d'établir un bureau de conciliation. Ce dernier établit un bureau de conciliation à la demande de l'une ou l'autre des parties ou s'il estime qu'un bureau de conciliation aiderait les parties à conclure une entente.

Cependant, avant qu'un bureau de conciliation puisse être établi, les conditions suivantes doivent être remplies :

- Un conciliateur a été nommé et a informé le président de la commission des relations de travail de l'échec de ses efforts ; et
- Les parties ont convenu ou la commission des relations de travail a décidé des employés ou catégories d'employés désignés aux fins des services essentiels.

! Voir la section Services essentiels ci-dessous pour plus de renseignements.

Un bureau de conciliation doit faire un rapport au président de la commission des relations de travail. Ce dernier remet une copie du rapport aux parties. Les parties peuvent convenir par écrit d'être liées par les recommandations du bureau de conciliation.

Grèves

Les employés d'une unité de négociation pour laquelle le mode de règlement des différends est l'arbitrage ne peuvent pas faire la grève. Un employé désigné aux fins des services essentiels ne peut pas faire la grève.

! Voir la section Services essentiels ci-dessous pour plus de renseignements.

Un employé ne peut pas faire la grève si :

- Une convention collective est en vigueur ;
- Aucune convention collective n'est en vigueur, à moins que 14 jours se soient écoulés depuis la réception du rapport du bureau de conciliation par le président de la commission des relations de travail et que le syndicat ait remis un préavis de grève de 48 heures à l'employeur incluant l'heure à laquelle la grève doit commencer.

Le syndicat ne peut pas déclarer ou autoriser une grève qui placerait un employé en infraction des restrictions précitées

Lorsqu'une grève est permise, l'employeur ne peut pas remplacer les employés grévistes ou combler leurs postes avec aucun autre employé.

Services essentiels

Dans les 20 jours suivant l'avis de négocier collectivement, ou tout autre délai fixé par la commission des relations de travail, l'employeur fournit au syndicat et à la commission des relations de travail une liste des employés ou catégories d'employés dont il estime que les fonctions, même partiellement, seront nécessaires pour la sécurité du public ou des bâtiments publics.

Si le syndicat objecte, la commission des relations de travail décide des employés ou catégories d'employés désignés. La commission des relations de travail informe les employés désignés.

RESSOURCES ADDITIONNELLES

Législation

- [Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, LRY 2002, c 185](#)

Autres ressources

- [Gouvernement du Yukon – Statistiques sur le marché du travail au Yukon](#)

Législation ou politiques sur les services en français

- [Loi sur les langues, LRY 2002, c 133](#)



FICHES DE RÉFÉRENCE

LE PROCESSUS DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE

GEL DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- || Pendant la période de gel des conditions de travail, un employeur n'a pas le droit de modifier les conditions de travail, y compris les taux de salaire, sans le consentement de l'agent négociateur.
- ❖ Le gel des conditions de travail est prévu par la législation sur les relations de travail.
 - Pour plus de renseignements sur la durée de la période de gel des conditions de travail et les exigences applicables dans votre province ou territoire, veuillez vous référer aux aperçus législatifs et à la législation applicable.
 - ❖ Selon la législation applicable, certains changements aux conditions de travail peuvent être permis conformément à la convention collective, conformément à une coutume ou à une pratique établie, ou lorsqu'ils sont autorisés par une commission des relations de travail.
 - ❖ Les tests des « *activités habituelles* » et des « *attentes raisonnables* » peuvent être appliqués pour déterminer si un changement est permis.
 - Les facteurs pris en compte pour déterminer les « *activités habituelles* » peuvent inclure :
 - Si le changement s'inscrit dans une pratique existante.
 - Si le changement a été décidé et communiqué avant le début de la période de gel statutaire.
 - Si le changement résulte d'une décision raisonnable qui aurait été prise dans les circonstances n'eût été le gel statutaire.
 - Le test des « *attentes raisonnables* » évalue si les employés pouvaient raisonnablement s'attendre au changement.

OBLIGATIONS DES PARTIES

- ❖ Les lois sur les relations de travail prévoient généralement au moins l'une des obligations suivantes applicables au processus de négociation collective :
 - L'obligation de négocier de bonne foi.
 - L'obligation de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.
- ❖ La ou les obligations applicables concernent tant l'employeur que l'agent négociateur.
- ❖ Un manquement à ces obligations peut constituer une pratique déloyale de travail.

L'OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI

- ❖ Pour s'acquitter de leur obligation de négocier de bonne foi, les parties ne sont pas tenues de parvenir à une entente.
- ❖ En pratique, cette obligation requiert généralement que les parties engagent un vrai dialogue et qu'elles soient prêtes à échanger et à expliquer leurs positions.
- ❖ La négociation de mauvaise foi par un employeur peut être caractérisée par une conduite dont l'objectif est de discréditer l'agent négociateur ou d'éviter de conclure une convention collective. Par exemple :
 - Défaut de participer aux rencontres, ou indisponibilité.
 - Sentiment antisyndical.
 - Déclarations erronées ou positions intenable.
 - Refus de communiquer des renseignements pertinents.
 - Attaque de la crédibilité de l'agent négociateur.
 - Négociations directes avec les employés.

À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS

LA PREMIÈRE RENCONTRE

- ❖ Une déclaration préliminaire est l'occasion de présenter les objectifs et les priorités de négociation de l'employeur, et d'aborder les circonstances qui pourront affecter les négociations.
- ❖ Les parties devraient établir des règles de base et définir les attentes générales. Par exemple :
 - Comportement : les membres des comités de négociation doivent être courtois, respectueux et préparés.
 - Planification : convenir de l'emplacement, de la fréquence et de la durée des rencontres.
 - Processus : convenir de l'ordre de présentation, du droit des comités de négociation de se retirer pour discuter en privé, de la préparation et de la signature des clauses convenues par les parties pendant les négociations.
 - Communication : convenir de la nature des communications externes (par ex., stratégie commune de communication, interdiction de toute communication, etc.).
 - Voir la liste de contrôle **Considérations stratégiques** concernant les plans de communication.
- ❖ L'échange des propositions peut se faire par un simple échange de documents, ou une présentation détaillée par chacune des parties.
- ❖ Les parties peuvent alors évaluer les propositions de l'autre partie après l'échange, en privé.

LES RENCONTRES SUIVANTES

- ❖ Les parties peuvent présenter leurs propositions et répondre aux propositions de l'autre partie à tour de rôle.
- ❖ Lors des rencontres, les parties ont l'occasion d'expliquer et de débattre de leurs propositions et de répondre aux questions.
- ❖ Généralement, les parties négocient d'abord les propositions substantives.
 - Les propositions substantives n'ont pas de conséquences financières directes. Elles incluent entre autres le libellé des clauses de la convention collective, les clauses procédurales, les clauses administratives (par ex., les droits de gestion, la procédure de règlement des griefs, l'affichage des postes, etc.).
 - Les propositions pécuniaires incluent les dispositions qui ont un coût direct. Par exemple : les salaires, les primes (heures supplémentaires, primes de quart et de fin de semaine, prime de rappel), les régimes d'assurance, etc.
- ❖ Pensez à bien documenter les rencontres (voir la section **Documentation et prise de notes ci-dessous**).

- ❖ Deux styles de négociation :
 1. La négociation distributive ou positionnelle
 - Gagnant-perdant
 - Chaque partie défend ses propositions tout en s'opposant à celles de l'autre partie.
 2. La négociation intégrative ou raisonnée
 - Gagnant-gagnant
 - Les parties présentent leurs objectifs de négociation et tentent d'y apporter des solutions mutuellement bénéfiques.
- ❖ Les deux styles de négociation peuvent être utilisés au cours d'une même ronde de négociation, selon les besoins
 - Par exemple, la négociation intégrative peut permettre de débattre de questions opérationnelles tandis que la négociation distributive sera plus appropriée pour négocier les salaires.
- ❖ Présentez votre point de vue.
 - Soyez clair et concis.
 - Parlez d'une seule voix à travers votre porte-parole.
 - Les discussions internes ont lieu en privé, pas à la table des négociations.
 - Soyez conscient de l'image que vous projetez.
- ❖ Observez l'autre côté de la table, notamment la communication non verbale et les dynamiques de groupe.
- ❖ Donnez le ton pour des négociations productives.
 - Écoutez activement.
 - Posez des questions stratégiques.
 - Tentez de comprendre ce que recherche vraiment l'agent négociateur.
 - Redirigez les discussions d'une approche positionnelle à une approche fondée sur les intérêts.
 - Soulignez les incohérences dans les propositions.
 - Gardez une perspective large.
 - Vue d'ensemble des obligations versus les points de détail de la convention collective.
 - Quel type de précédent cette entente établit-elle ?

LE PROCESSUS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Ne perdez pas de vue votre mandat. Cherchez à l'élargir après avoir entendu les propositions syndicales.
- ❖ Soyez stratégique.
 - Choisissez le moment de vos concessions avec soin.
 - Évitez de vous engager sans engagement correspondant de l'agent négociateur.
 - Ne recherchez pas le meilleur règlement à tout prix – un règlement raisonnable est parfois préférable.
- ❖ Régulez le rythme des négociations.
 - Évitez d'accepter des offres trop rapidement.
 - Sachez reconnaître lorsqu'il faut quitter la table des négociations.
 - Fatigue, manque de progrès, positions irréconciliables, besoin de se consulter, etc.
 - Le retrait de la table des négociations retardera un règlement, mais préservera-t-il la relation avec l'autre partie ?
- ❖ Gérez les situations difficiles.
 - Soyez conscient des tactiques de négociation.
 - Les injonctions « à prendre ou à laisser », les emportements émotionnels, l'évitement, les déclarations floues, etc.
 - Développez une stratégie pour parer à ces tactiques, et vous y tenir.
 - Séparez le problème et l'individu.

DOCUMENTATION ET PRISE DE NOTES

- ❖ Il est important de garder un compte-rendu détaillé de ce qui se dit à la table des négociations.
 - Meilleure pratique : permet de suivre la progression des négociations (par ex., articles convenus ou retirés).
 - En cas de différend sur l'interprétation d'une clause de la convention collective dans le futur, les discussions tenues lors des négociations peuvent être pertinentes pour déterminer l'intention des parties quant au sens de la clause négociée.
- ❖ Conservez des notes détaillées de chaque rencontre de négociation, y compris la date, l'heure et le nom des participants des deux parties.
- ❖ Les notes de négociation doivent être conservées pour consultation ultérieure.
 - Envisagez d'assigner la responsabilité de prise de notes à un membre du comité de négociation.



LISTES DE CONTRÔLE

SE PRÉPARER AUX NÉGOCIATIONS

LISTE DE CONTRÔLE : DÉTERMINER LES ENJEUX PATRONAUX

- Collecter des renseignements sur les **changements actuels ou anticipés** aux besoins opérationnels, circonstances, pratiques, politiques
 - Projets de l'organisation à moyen et long terme
 - Projets de réduction des coûts/d'amélioration de la productivité
 - Stratégies d'amélioration des relations de travail

- Interroger et obtenir les **constats des membres clés du personnel**
 - Direction, gestionnaires, superviseurs de première ligne
 - Problèmes d'interprétation ou ambiguïtés des clauses de la convention collective
 - Améliorations ou besoins de flexibilité

- Revoir les **griefs et arbitrages passés**
 - Problèmes récurrents
 - Interprétation des clauses de la convention collective
 - Faiblesses des libellés ou des dispositions de la convention collective

- Revoir les **échanges des rondes de négociation précédentes**
 - Problèmes soulevés et solutions proposées
 - Propositions qui n'ont pas été convenues et qui pourraient être proposées de nouveau

- **Examen juridique** de la convention collective
 - Assurer la conformité à la loi
 - Relever les incohérences
 - Recenser les changements opérationnels qui nécessitent de nouvelles dispositions

SE PRÉPARER AUX NÉGOCIATIONS

LISTE DE CONTRÔLE : RECHERCHE EXTERNE

- Rassembler des renseignements sur les **tendances économiques**, y compris :
 - La situation économique (budgets provinciaux, rapports de la Banque du Canada, prévisions des grandes banques)
 - L'indice des prix à la consommation et le taux de chômage (Statistiques Canada)
 - Les tendances nationales et provinciales des règlements salariaux

- Déterminer les **tendances en matière de négociation collective**
 - Règlements salariaux dans le même secteur, dans les secteurs public et privé, dans la même région géographique
 - Questions et problèmes prédominants dans le secteur

- Cerner les **conditions de travail normatives** dans le secteur pour les mêmes catégories d'employés
 - Identifier les organisations locales comparables, c.-à-d. des organisations similaires syndiquées dans la même région géographique
 - Analyser leurs conventions collectives pour déterminer le niveau de rémunération globale :
 - Taux de salaire
 - Primes
 - Jours fériés
 - Vacances
 - Congés
 - Régimes d'assurance
 - Autres conditions de travail
 - Une analyse supplémentaire de clauses particulières peut être nécessaire pendant les négociations une fois que les positions des parties sont connues.

! Veuillez vous référer aux aperçus législatifs provinciaux et territoriaux pour une liste de ressources pertinentes pour votre province ou territoire.

LISTE DE CONTRÔLE : RECHERCHE INTERNE

- Assembler des **données sur l'unité de négociation**
 - Nombre d'employés par classification et par statut (temps plein, temps partiel, occasionnel, temporaire)
 - Nombre d'employés par classification et par quart de travail
 - Âge/sexe
 - Ancienneté
 - Taux d'absentéisme

- Revoir les **conventions collectives des comparateurs internes** (autres groupes syndiqués de l'employeur)
 - Règlements récents
 - Éléments clés de la rémunération
 - Jours fériés/Vacances
 - Congés
 - Régimes d'assurance

- Revoir les **politiques, procédures et pratiques établies existantes**

LISTE DE CONTRÔLE : FORMULER LES PROPOSITIONS PATRONALES

- Cerner les **priorités patronales** en fonction des enjeux identifiés au stade de la collecte de renseignements
 - Quels sont les objectifs que l'organisation souhaite atteindre ?
 - Quelles sont les priorités ?
 - Quarts de travail, salaires, flexibilité, besoins à long terme, etc.
 - Quelles sont les contreparties possibles ?

- Faire **approuver le mandat de négociation**

- **Formuler les propositions patronales**
 - Les propositions qu'il faut obtenir
 - Les propositions qu'il serait bien d'obtenir
 - La question est de savoir si l'employeur serait prêt à endurer une grève ou un lockout (ou un arbitrage obligatoire, le cas échéant) pour que l'agent négociateur convienne de la proposition
 - Les propositions à retirer aux fins de compromis
 - Les contre-propositions
 - Compromis sur les propositions patronales initiales
 - Réponses aux propositions syndicales

LISTE DE CONTRÔLE : ANTICIPER LES DEMANDES SYNDICALES

- Revoir les **griefs et arbitrages passés**
 - Problèmes récurrents
 - Décisions que le syndicat peut considérer comme un échec

- Revoir les échanges des **rondes de négociation précédentes**
 - Propositions qui n'ont pas été convenues et qui pourraient être proposées de nouveau

- Revoir les **changements opérationnels annoncés** à la suite desquels le syndicat pourrait chercher à renforcer la protection des employés.
 - Entériner les conditions de travail (par ex., heures de travail, pauses)
 - Protection accrue des employés (par ex., travail de l'unité de négociation, sous-traitance, mises à pied, protection de l'ancienneté)

- Cerner les **enjeux actuels du secteur**
 - Revoir d'autres conventions collectives et règlements du secteur pour déterminer les conditions de travail normatives
 - Revoir les communications publiques du syndicat (site internet, blogue, réseaux sociaux, campagnes de communication)
 - Interroger vos homologues d'autres organisations

- Si c'est possible, **identifier les membres du comité de négociation du syndicat**
 - Classification, échanges antérieurs avec la direction

LISTE DE CONTRÔLE : DÉTERMINER LES COÛTS

❖ Revoir et déterminer le coût des différents éléments de rémunération en vertu de la convention collective au cours de la dernière année.

○ **Montant total de la paie** (incluant toutes les primes et autres avantages)

○ **Salaires**

- Montant total des salaires de base
- Coût des heures supplémentaires, total et par classification
- Coût des régimes de rémunération du rendement

○ Primes de quart et autres **primes**

Pour chaque prime, nombre d'heures pour lesquelles la prime a été payée et coût total

- Prime de soirée
- Prime de nuit
- Prime de fin de semaine
- Rémunération de présence
- Rémunération de rappel
- Prime d'astreinte
- Prime de responsabilité
- Rémunération d'intérim
- Autre :
- Autre :

○ **Jours fériés**

- Coût total
- Coût moyen par jour férié

○ **Vacances**

- Coût total
- Coût et nombre d'employés par niveau de vacances

○ **Congés** (avec et sans solde)

Nombre d'heures et valeur des banques de congé

- Congé compensatoire
- Congés de maladie
- Autre :

Pour chaque type de congé, coût total et taux d'utilisation

- Congé général
- Congés de maladie
- Congé de deuil
- Congé de maternité
- Congé parental
- Congé de formation
- Congé pour fonctions de juré ou de témoin
- Autre :
- Autre :
- Autre :

SE PRÉPARER AUX NÉGOCIATIONS

○ **Allocations et indemnités**

Pour chaque allocation, coût total et taux d'utilisation

- Indemnité kilométrique
- Indemnité de repas en heures supplémentaires
- Allocations vestimentaires
- Indemnité de formation
- Autre :
- Autre :

○ **Régimes d'assurance**

- Coût total et part payée par l'employeur
- Coût total par régime et part payée par l'employeur
- Coût par employé et par régime et part payée par l'employeur

Taux d'utilisation des prestations clés

- Assurance médicaments
- Assurance médicale complémentaire
 - Soins de la vue
 - Services paramédicaux
- Assurance dentaire
- Congé de maladie
- Assurance invalidité de courte durée
- Assurance invalidité de longue durée

○ **Régime de retraite ou contributions REER**

- Coût total

○ **Durée et coût des pauses rémunérées**

LISTE DE CONTRÔLE : CONSTITUER LE COMITÉ DE NÉGOCIATION

- Décider de la taille et de la composition du comité de négociation
- Inclure des représentants des principaux départements, comme :
 - Ressources humaines/Relations de travail
 - Finance
 - Directeurs/gestionnaires/superviseurs qui sont au fait des activités courantes
 - Représentant juridique (ad hoc)
- Identifier les négociateurs qualifiés et expérimentés
- Établir les rôles et responsabilités de chaque membre. Par exemple :
 - Porte-parole
 - Finances (calcul des coûts)
 - Prise de notes
 - Liaison avec la direction
- Désigner un porte-parole
- Lors du choix des membres du comité de négociation et du porte-parole, considérer :
 - L'expertise nécessaire
 - Les compétences et l'expérience en matière de négociations
 - Les objectifs et valeurs conflictuels et leur impact sur le processus
 - La nécessité de maintenir un comité soudé et uni

RÔLES DU COMITÉ DE NÉGOCIATION

- Obtenir le mandat de négociation
- Formuler des propositions
- Participer aux rencontres de négociation
- Respecter le mandat de négociation

LISTE DE CONTRÔLE : CONSIDÉRATIONS STRATÉGIQUES

❖ Préparer la direction/la direction générale

- Explication du processus de négociation
- Présentation des attentes et des objectifs
- Préparation des plans de contingence
- Mises à jour régulières
- Obtention et respect d'un mandat de négociation clair

❖ Développer des plans de communication

- Pour informer tous les employés du progrès des négociations
- Pour informer les parties prenantes du progrès des négociations
- Pour cultiver la relation avec l'agent négociateur
- Pour informer les médias locaux – ne pas négocier dans les médias

❖ Plans de contingence

- Prévoir un processus de résolution informel en cas d'impasse des négociations
- Évaluer la probabilité d'une grève ou d'un lockout
 - Identifier les enjeux pouvant mener à une grève ou un lockout
- Préparer un plan de grève/lockout et former un comité
- Développer une stratégie de communication

SE PRÉPARER AUX NÉGOCIATIONS

LISTE DE CONTRÔLE : SE PRÉPARER À UNE GRÈVE OU UN LOCKOUT

Une grève peut prendre différentes formes : grève du zèle, refus systématique des heures supplémentaires, ralentissement du travail, grève tournante, ou cessation complète du travail.

Une grève générale est souvent le dernier recours.

L'agent négociateur doit être légalement autorisé à entreprendre une grève avant que les employés puissent participer de concert à ces activités.

SERVICES ESSENTIELS

- Déterminer si les dispositions législatives relatives aux services essentiels s'appliquent à vos activités.
- Si c'est le cas, négocier une entente de maintien des services essentiels avec l'agent négociateur.
 - Veuillez vous référer aux fiches de renseignements provinciales et territoriales pour plus de renseignements sur les exigences législatives applicables dans votre province ou territoire.

! Une entente de maintien des services essentiels ne remplace pas un plan de grève/lockout.

DÉVELOPPER UN PLAN DE CONTINGENCE EN CAS DE GRÈVE OU DE LOCKOUT

- ❖ Un plan de contingence est un document proactif exposant la manière dont les services et les activités seront maintenus en cas de grève ou de lockout dans le pire des cas (c.-à-d., grève générale sans travailleurs de remplacement).

! Peu importe le montant de préparation, vous ne pourrez pas anticiper toutes les possibilités. La flexibilité et l'adaptabilité sont essentielles.

1. Évaluation des risques

- Les activités les plus affectées par une grève ou un lockout
 - Services à la clientèle
 - Activités logistiques
 - Gestion de l'approvisionnement

Ce document présente des renseignements généraux et des considérations pratiques relatives à la négociation collective au Canada. Il n'a pas pour objet de détailler les exigences législatives de fond. Ce document a été préparé à titre informatif uniquement. Son contenu ne doit pas être considéré comme offrant des conseils ou avis juridiques. Le lecteur ne devrait pas agir, ou manquer d'agir, sur la base des renseignements fournis dans ce document sans d'abord obtenir d'un juriste qualifié un avis juridique adapté. Compte tenu de l'évolution rapide et continue de la législation, ce guide pourrait ne plus être exact ou complet après avoir été finalisé en septembre 2025.

SE PRÉPARER AUX NÉGOCIATIONS

- Personnel pouvant travailler pendant une grève ou un lockout
 - Employés non syndiqués (personnel de direction et de supervision)
 - Employés non grévistes (appartenant à d'autres unités d'accréditation)
- Sécurité de la clientèle et du public
 - Voies d'accès
 - Franchissement des piquets de grève
- Sécurité du personnel
 - Membres du syndicat gréviste qui souhaitent se présenter au travail
 - Membres d'autres syndicats qui refusent de franchir les piquets de grève
 - Franchissement des piquets de grève
- Sécurité des locaux, des biens et de l'équipement
 - Mesures de sécurité
 - Personnel de sécurité additionnel
 - Délocalisation temporaire, lorsque c'est possible

2. Continuité des activités

- Désigner des personnes-ressources
 - Coordinateur des ressources humaines
 - Coordinateur de la sécurité
 - Coordinateur des communications
 - Coordinateur des services essentiels
 - Coordinateur administratif/des finances
- Déterminer le niveau de services et d'activités qui peut être maintenu
- Déterminer les établissements qui resteront ouverts et ceux qui fermeront
- Former le personnel non syndiqué et les employés non grévistes
- Employer des travailleurs de remplacement ou sous-traiter, si la législation le permet
- Protéger les locaux et les biens
- Gérer les questions relatives aux piquets de grève

SE PRÉPARER AUX NÉGOCIATIONS

3. Stratégie de communication

- Communication interne
 - Voies de communication dédiées à la préparation et à la gestion de la grève ou du lockout
 - Mises à jour régulières au personnel de direction et de supervision sur l'évolution de la situation et des plans de contingence
 - Assignation des tâches pendant la grève ou le lockout
 - Droits et ressources pour les employés non grévistes
- Communication externe
 - À la clientèle et au public
 - Gestion des attentes et maintien du lien de confiance
 - Aux médias
 - Réponse aux demandes des médias
 - Protection de la réputation

4. Conformité légale

- Conditions requises pour entreprendre légalement une grève ou un lockout
- Exigences relatives à l'entente de maintien des services essentiels, le cas échéant
- Recours à des travailleurs de remplacement
- Gestion des piquets de grève

EN CAS DE GRÈVE ILLÉGALE

- Informer les dirigeants syndicaux de la situation
- Rappeler aux dirigeants syndicaux et aux employés l'interdiction de grève illégale et les sanctions encourues
- Déposer une plainte auprès de la commission des relations de travail au besoin

EHLAW.CA



707 rue Bank St,
Ottawa, ON K1S 3V1
☎ 613 563-7660

401 rue Bay St, 16e étage
Toronto, ON M5H 2Y4
☎ 416 797-7800

**AN INTEGRAL PART
OF YOUR TEAM**

**PARTIE INTÉGRANTE
DE VOTRE ÉQUIPE**