

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

3^e SESSION, 41^e LÉGISLATURE, ONTARIO
67 ELIZABETH II, 2018

Projet de loi 70

**Loi visant à régler les conflits de travail entre l'Université York
et la section locale 3903 du Syndicat canadien de la fonction publique**

L'honorable K. Flynn
Ministre du Travail

Projet de loi du gouvernement

1^{re} lecture 7 mai 2018

2^e lecture

3^e lecture

Sanction royale



NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi vise à régler les conflits de travail qui opposent l'Université York et la section locale 3903 du Syndicat canadien de la fonction publique. Il exige la cessation de toute grève ou de tout lock-out et prévoit un mécanisme permettant d'en arriver à de nouvelles conventions collectives.

Loi visant à régler les conflits de travail entre l'Université York et la section locale 3903 du Syndicat canadien de la fonction publique

Préambule

L'Université York et la section locale 3903 du Syndicat canadien de la fonction publique étaient parties à des conventions collectives qui ont expiré.

Bien que les parties négocient depuis environ sept mois en vue de conclure de nouvelles conventions collectives, y compris en participant à une conciliation et à une médiation avec l'aide du personnel du ministère du Travail, elles n'ont pas réussi à régler leurs différends. Les membres des unités de négociation représentées par le Syndicat ont voté sur la dernière offre de l'Université. Cette offre a été rejetée par toutes les unités de négociation.

Environ six semaines après le début de la grève, le ministre du Travail a pris la mesure exceptionnelle de constituer une commission industrielle d'enquête chargée d'enquêter sur le conflit afin d'en faciliter le règlement et de produire un rapport.

Les négociations sont au point mort et les parties sont manifestement dans une impasse.

La grève se poursuit depuis neuf semaines. Les répercussions du conflit de travail sur les étudiants sont importantes et nombreuses. La grève a nui à la prestation d'un ou de plusieurs des cours dispensés à quelque 39 500 étudiants, soit 76 % du corps étudiant de l'Université York. Faute de pouvoir se prévaloir d'autres options pour achever leurs cours, parce qu'elles ne sont pas offertes ou ne sont pas pratiques, nombre de ces étudiants ont besoin de suivre l'intégralité de leurs cours pour réussir leur année scolaire. Ceux qui sont inscrits à des programmes soumis à des normes externes de réglementation, d'agrément ou d'obtention d'un permis, comme l'ingénierie, le droit, les sciences infirmières et l'enseignement, sont particulièrement vulnérables. Les étudiants des programmes faisant l'objet d'un agrément risquent de ne disposer d'aucune autre option d'achèvement de cours. Les stages cliniques en sciences infirmières et les stages en enseignement offerts avant l'année de promotion, qui sont des éléments obligatoires de ces programmes, ont été suspendus, ce qui compromet l'achèvement de l'année scolaire des étudiants inscrits à ces programmes. Dans le cas des étudiants en sciences infirmières, leur admissibilité aux examens en vue de l'obtention d'un permis d'exercice est également compromise. Même s'ils peuvent se prévaloir des autres options d'obtention de diplôme offertes par l'Université, les finissants risquent de ne pas être admis à un programme de grade supérieur ou à une école professionnelle en raison des exigences qu'ils n'ont pas remplies. Pour les quelque 18 700 étudiants actuellement inscrits à des cours de session d'été, tout retard ou toute annulation d'une ou de plusieurs sessions d'été compromettrait leur capacité d'obtenir les prérequis essentiels pour accéder à un domaine d'études supérieures et remplir les exigences d'obtention de leur grade universitaire.

L'enseignement postsecondaire joue un rôle social fondamental. Une longue prolongation de l'année universitaire ou sa perte complète a des conséquences importantes pour les étudiants et leurs familles sur les plans personnel, éducatif, social et financier ainsi que des incidences graves pour les employeurs, l'Université et le public en général sur les plans organisationnel et économique. Ces effets négatifs pourraient être de longue durée et leurs répercussions, se faire sentir au-delà des parties, des étudiants et de leurs familles. La persistance de ces conflits de travail et la perturbation de l'enseignement qui en résulte ainsi que ses effets connexes donnent lieu à de graves préoccupations d'intérêt public. Les intérêts des étudiants, des familles et de la collectivité en général exigent le règlement de ces conflits.

Compte tenu de la gravité de cette situation, des efforts considérables, mais malheureusement infructueux, qui ont été déployés pour aider les parties à parvenir à une entente et de l'impasse manifeste dans laquelle se trouvent les négociations, l'intérêt public exige une solution exceptionnelle et temporaire pour traiter les questions en litige afin que de nouvelles conventions collectives puissent être conclues au moyen d'un processus équitable de médiation-arbitrage, que les étudiants et le personnel touchés puissent retourner à leurs cours et que l'Université puisse reprendre ses activités normales d'établissement postsecondaire.

Pour ces motifs, Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

INTERPRÉTATION ET APPLICATION

Définitions

1 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«agent négociateur» La section locale 3903 du Syndicat canadien de la fonction publique. («bargaining agent»)

«employés» Les employés de l'employeur qui sont représentés par l'agent négociateur. («employees»)

«employeur» L'Université York. («employer»)

«ministre» Le ministre du Travail. («Minister»)

«nouvelle convention collective» Relativement à une unité de négociation désignée, s'entend de la convention collective qui :

- a) d'une part, s'applique aux employés compris dans cette unité;
- b) d'autre part, est passée après le jour où la présente loi reçoit la sanction royale ou entre en vigueur en application du paragraphe 19 (5). («new collective agreement»)

«parties» Relativement à un différend, à une procédure de médiation-arbitrage portant sur ce différend ou à une nouvelle convention collective, s'entend de l'employeur et de l'agent négociateur. («parties»)

«unité de négociation désignée» L'une ou l'autre des unités de négociation suivantes :

1. L'unité de négociation appelée «Unit 1» dans la convention collective conclue entre l'employeur et l'agent négociateur et en vigueur du 31 mars 2015 au 31 août 2017, telle qu'elle est décrite à l'article 3 de cette convention, laquelle unité est composée de tous les employés à temps partiel inscrits à l'Université York à titre d'étudiants à plein temps des cycles supérieurs et employés pour enseigner ou faire des démonstrations, du tutorat ou de la notation.
2. L'unité de négociation appelée «Unit 2» dans la convention collective conclue entre l'employeur et l'agent négociateur et en vigueur du 31 mars 2015 au 31 août 2017, telle qu'elle est décrite à l'article 3 de cette convention, laquelle unité est composée de tous les employés qui sont employés pour enseigner ou faire des démonstrations, du tutorat ou de la notation, à l'exclusion des personnes suivantes :
 - i. toutes les personnes qui sont employées à la faculté de droit, à la Schulich School of Business, au département d'études en administration de la faculté des arts libéraux et des études professionnelles, au centre d'éducation continue ou dans les cours destinés principalement aux étudiants qui ne sont pas inscrits à un programme à crédits menant à un diplôme,
 - ii. tous les étudiants à plein temps des cycles supérieurs inscrits à l'Université York,
 - iii. toutes les personnes qui occupent à temps partiel le poste de chargé de cours ou un poste de rang supérieur,
 - iv. les personnes dont le salaire n'est pas prélevé sur les fonds de fonctionnement,
 - v. les personnes qui font partie du corps professoral à plein temps de l'Université,
 - vi. les personnes employées à un poste de confiance ayant trait aux relations de travail,
 - vii. les personnes qui enseignent aux cycles supérieurs à la faculté d'études environnementales,
 - viii. tous les retraités du corps professoral à plein temps de l'Université York dont les conditions d'emploi sont régies par la convention collective de l'association des professeurs de l'Université York (YUFA).
3. L'unité de négociation appelée «Unit 3» dans la convention collective conclue entre l'employeur et l'agent négociateur et en vigueur du 31 mars 2015 au 31 août 2017, telle qu'elle est décrite à l'article 3 de cette convention, laquelle unité est composée de tous les étudiants des cycles supérieurs inscrits à plein temps à l'Université York qui reçoivent une aide financière de l'Université ou par son intermédiaire et qui, par rapport à cette aide, sont employés pour effectuer un travail administratif, de secrétariat ou de recherche, à l'exclusion des adjoints à la recherche, des superviseurs, des personnes d'un rang supérieur à celui de superviseur et des personnes pour lesquelles un syndicat détenait des droits de négociation à la date de la demande. («listed bargaining unit»)

«Unit 3»

(2) Pour l'unité de négociation appelée «Unit 3» et visée à la disposition 3 de la définition de «unité de négociation désignée» au paragraphe (1) :

- a) il est entendu, conformément à ce qui est prévu aux termes de la convention collective conclue entre l'employeur et l'agent négociateur et en vigueur du 31 mars 2015 au 31 août 2017, que les étudiants des cycles supérieurs inscrits à plein temps à l'Université York qui reçoivent une aide financière de l'Université York ou par son intermédiaire pour des activités de recherche ou d'enseignement visant principalement à aider les étudiants à remplir les exigences de leur programme et de leur diplôme ne sont pas compris dans cette unité de négociation;
- b) la mention de «date de la demande» à la disposition 3 de la définition de «unité de négociation désignée» au paragraphe (1) s'entend au sens de «date of application» à l'article 3 de la convention collective conclue entre l'employeur et l'agent négociateur et en vigueur du 31 mars 2015 au 31 août 2017 à l'égard de cette unité.

Interprétation

(3) Les expressions employées dans la présente loi s'entendent au sens de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, sauf indication contraire du contexte.

Application de la Loi

2 (1) La présente loi s'applique à l'employeur, à l'agent négociateur et aux employés compris dans une unité de négociation désignée si l'employeur et l'agent n'ont pas passé de convention collective à l'égard de cette unité après le 31 août 2017 et avant le jour où elle reçoit la sanction royale.

Application de la Loi de 1995 sur les relations de travail

(2) Sauf adaptations prévues par la présente loi, la *Loi de 1995 sur les relations de travail* s'applique à l'employeur, à l'agent négociateur et aux employés.

Incompatibilité

(3) En cas d'incompatibilité, la présente loi l'emporte sur la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

GRÈVES ET LOCK-OUT

Obligations de l'employeur et de l'agent négociateur

Fonctionnement des opérations

3 (1) Dès que la présente loi reçoit la sanction royale, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour faire et continuer de faire fonctionner ses opérations, notamment les opérations interrompues durant tout lock-out ou toute grève qui est en cours immédiatement avant que la présente loi ne reçoive la sanction royale.

Cessation de tout lock-out

(2) Dès que la présente loi reçoit la sanction royale, l'employeur met fin à tout lock-out d'employés qui est en cours immédiatement avant que la présente loi ne reçoive la sanction royale.

Cessation de toute grève

(3) Dès que la présente loi reçoit la sanction royale, l'agent négociateur met fin à toute grève d'employés qui est en cours immédiatement avant que la présente loi ne reçoive la sanction royale.

Idem

(4) Dès que la présente loi reçoit la sanction royale, chaque employé cesse toute grève qui est en cours avant que la présente loi ne reçoive la sanction royale et, sans tarder, reprend l'exercice des fonctions rattachées à son emploi ou continue de les exercer, selon le cas.

Exception

(5) Le paragraphe (4) n'a pas pour effet d'empêcher un employé de ne pas se présenter au travail et de ne pas exercer ses fonctions pour cause de maladie ou avec le consentement de l'employeur.

Interdiction de grève

4 (1) Sous réserve de l'article 6, aucun employé ne doit faire grève et aucune personne ni aucun syndicat ne doit lancer un ordre de grève à des employés, ni les autoriser à faire grève, ni ne doit menacer de le faire.

Idem

(2) Sous réserve de l'article 6, aucun dirigeant ou agent d'un syndicat ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager une grève d'employés.

Interdiction de lock-out

5 (1) Sous réserve de l'article 6, l'employeur ne doit pas lock-outer ni menacer de lock-outer des employés.

Idem

(2) Sous réserve de l'article 6, aucun dirigeant ou agent de l'employeur ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager un lock-out d'employés.

Grève ou lock-out après la passation d'une nouvelle convention collective

6 Après la passation par les parties d'une nouvelle convention collective visant une unité de négociation désignée ou son entrée en vigueur en application du paragraphe 19 (5), la *Loi de 1995 sur les relations de travail* régit le droit de grève des employés compris dans cette unité et le droit de l'employeur de les lock-outer.

Infraction

7 (1) Toute personne, y compris l'employeur, ou tout syndicat qui contrevient ou ne se conforme pas à l'article 3, 4 ou 5 est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité :

- a) d'une amende maximale de 2 000 \$, dans le cas d'un particulier;
- b) d'une amende maximale de 25 000 \$, dans tout autre cas.

Infraction répétée

(2) Chaque jour où se poursuit une contravention ou un défaut de se conformer constitue une infraction distincte.

Questions connexes

(3) Le paragraphe 104 (3) et les articles 105, 106 et 107 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard d'une infraction à la présente loi.

Disposition déterminative : grève ou lock-out illicites

8 La grève ou le lock-out qui contrevient à l'article 3, 4 ou 5 est réputé être une grève ou un lock-out illicites pour l'application de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

Conditions d'emploi

9 Jusqu'à la passation par les parties d'une nouvelle convention collective visant une unité de négociation désignée ou son entrée en vigueur en application du paragraphe 19 (5), les conditions d'emploi qui s'appliquaient à l'égard des employés compris dans cette unité la veille du premier jour où il est devenu légal pour eux de faire grève continuent de s'appliquer, sauf entente contraire entre les parties.

MÉDIATION-ARBITRAGE

Renvoi à la procédure de médiation-arbitrage

10 Si la présente loi s'applique à l'employeur et à l'agent négociateur à l'égard d'une unité de négociation désignée, les parties sont réputées avoir renvoyé à un médiateur-arbitre, le jour où la présente loi reçoit la sanction royale, toutes les questions en litige qui continuent de les opposer en ce qui a trait aux conditions d'emploi des employés compris dans cette unité.

Nomination d'un médiateur-arbitre

11 (1) Au plus tard cinq jours après que la présente loi reçoit la sanction royale, les parties nomment conjointement le médiateur-arbitre visé à l'article 10 et avisent sans délai le ministre du nom et de l'adresse de celui-ci.

Idem

(2) Si les parties ne l'avisent pas comme l'exige le paragraphe (1), le ministre nomme sans délai le médiateur-arbitre et avise aussitôt les parties du nom et de l'adresse de celui-ci.

Remplacement

(3) Si elles avisent le ministre qu'elles sont d'accord que le médiateur-arbitre ne peut ou ne veut pas remplir les fonctions qui lui incombent pour pouvoir rendre une sentence arbitrale, les parties nomment conjointement, au plus tard cinq jours après avoir avisé le ministre, un nouveau médiateur-arbitre et avisent sans délai le ministre du nom et de l'adresse de celui-ci.

Idem

(4) Si le ministre les avise que, selon lui, le médiateur-arbitre ne peut ou ne veut pas remplir les fonctions qui lui incombent pour pouvoir rendre une sentence arbitrale, les parties nomment conjointement, au plus tard cinq jours après avoir été avisées, un nouveau médiateur-arbitre et avisent sans délai le ministre du nom et de l'adresse de celui-ci.

Idem

(5) Si les parties ne l'avisent pas comme l'exige le paragraphe (3) ou (4), le ministre nomme sans délai un nouveau médiateur-arbitre et avise aussitôt les parties du nom et de l'adresse de celui-ci.

Idem

(6) Le processus de médiation-arbitrage reprend depuis le début lorsqu'un nouveau médiateur-arbitre est nommé en application du paragraphe (3), (4) ou (5).

Pouvoir du ministre

(7) Le ministre peut nommer médiateur-arbitre quiconque est, à son avis, compétent pour agir en cette qualité.

Nomination et travaux du médiateur-arbitre non susceptibles de révision

(8) Il est présumé, de façon irréfragable, que la nomination d'un médiateur-arbitre faite en application du présent article est faite de façon régulière. Est irrecevable toute requête en contestation de la nomination ou toute requête visant à faire interdire ou restreindre les travaux du médiateur-arbitre.

Délégation

(9) Le ministre peut déléguer par écrit à quiconque le pouvoir que le présent article lui confère d'effectuer une nomination.

Preuve de la nomination

(10) La nomination qui est effectuée en vertu du présent article et qui se présente comme étant signée par le ministre ou au nom de celui-ci est reçue en preuve dans une instance et fait foi, en l'absence de preuve contraire, des faits qui y figurent sans qu'il soit nécessaire de faire authentifier la signature ou le poste de la personne qui paraît l'avoir signée.

Compétence du médiateur-arbitre

12 (1) Le médiateur-arbitre a compétence exclusive pour trancher toutes les questions qu'il estime nécessaires à la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Durée de la médiation-arbitrage

(2) Le médiateur-arbitre demeure saisi de toutes les questions qui relèvent de sa compétence et peut les traiter jusqu'à la passation par les parties de la nouvelle convention collective ou son entrée en vigueur en application du paragraphe 19 (5).

Médiation

(3) Le médiateur-arbitre peut essayer d'aider les parties à régler toute question qu'il estime nécessaire à la conclusion de la nouvelle convention collective.

Avis : accord sur des questions

(4) Dès que possible après la nomination du médiateur-arbitre, mais en tout cas au plus tard sept jours après celle-ci, les parties l'avisent par écrit des questions sur lesquelles elles se sont mises d'accord avant sa nomination.

Idem

(5) Les parties peuvent en tout temps aviser par écrit le médiateur-arbitre des questions sur lesquelles elles se mettent d'accord après sa nomination.

Délais

13 (1) Le médiateur-arbitre commence la procédure de médiation-arbitrage dans les 30 jours suivant sa nomination et il rend toutes les sentences arbitrales visées par la présente loi dans les 90 jours suivant sa nomination, sauf si la procédure a pris fin en application du paragraphe 18 (2).

Prorogation

(2) Les parties et le médiateur-arbitre peuvent, par voie d'accord écrit, proroger un délai précisé au paragraphe (1) avant ou après son expiration.

Procédure

14 (1) Le médiateur-arbitre établit la procédure de la médiation-arbitrage, mais permet aux parties de présenter des preuves et de faire des observations.

Réunion de procédures

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), la personne qui est le médiateur-arbitre de plus d'une procédure de médiation-arbitrage prévue par la présente loi peut réunir n'importe lesquelles de ces procédures ou n'importe quelles parties de celles-ci, selon ce qu'elle estime souhaitable.

Application des al. 48 (12) a) à i) de la Loi de 1995 sur les relations de travail

(3) Les alinéas 48 (12) a) à i) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux instances tenues devant le médiateur-arbitre ainsi qu'à ses décisions.

Non-application de certaines lois

(4) La *Loi de 1991 sur l'arbitrage* et la *Loi sur l'exercice des compétences légales* ne s'appliquent pas aux procédures de médiation-arbitrage prévues par la présente loi.

Sentence du médiateur-arbitre

15 (1) Toute sentence que rend le médiateur-arbitre en application de la présente loi traite toutes les questions que doit traiter la nouvelle convention collective visant les parties et une unité de négociation désignée.

Critères

(2) Pour rendre sa sentence, le médiateur-arbitre prend en considération tous les facteurs qu'il estime pertinents, notamment les critères suivants :

1. La capacité de payer de l'employeur compte tenu de sa situation financière.
2. La mesure dans laquelle des services devront peut-être être réduits, compte tenu de la sentence arbitrale, si les niveaux de financement et d'imposition actuels ne sont pas relevés.
3. La situation économique prévalant en Ontario et dans le Grand Toronto.

4. La comparaison, établie entre les employés et des employés comparables des secteurs public et privé, des conditions d'emploi et de la nature du travail exécuté.
5. La capacité de l'employeur d'attirer et de garder des employés qualifiés.
6. Les objets de la *Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public*.

Modification rétroactive des conditions d'emploi

(3) Malgré l'article 9, la sentence arbitrale peut prévoir la modification rétroactive d'une ou de plusieurs conditions d'emploi, à une ou à plusieurs dates qui tombent après le 31 août 2017.

Effet de la sentence arbitrale

16 La sentence que rend le médiateur-arbitre en application de la présente loi est définitive et lie les parties et les employés.

Frais

17 Chaque partie verse la moitié des honoraires et des indemnités du médiateur-arbitre.

Poursuite de la négociation

18 (1) Tant qu'une sentence arbitrale n'est pas rendue, les articles 10 à 17 n'ont pas pour effet d'interdire aux parties de continuer à négocier en vue de conclure une nouvelle convention collective, ce qu'elles sont encouragées à faire.

Nouvelle convention collective conclue par les parties

(2) Si elles passent une nouvelle convention collective avant qu'une sentence arbitrale ne soit rendue, les parties en avisent le médiateur-arbitre et la procédure de médiation-arbitrage prend alors fin.

PASSATION DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Passation de la nouvelle convention collective

19 (1) Au plus tard sept jours après que le médiateur-arbitre a rendu sa sentence, les parties préparent et passent les documents lui donnant effet.

Idem

(2) Les documents exigés par le paragraphe (1) constituent la nouvelle convention collective entre les parties.

Prorogation

(3) Le médiateur-arbitre peut proroger le délai visé au paragraphe (1). Toutefois, le délai prorogé doit se terminer au plus tard 30 jours après que le médiateur-arbitre a rendu sa sentence.

Préparation des documents par le médiateur-arbitre

(4) Si les parties ne préparent pas les documents ou ne les passent pas comme l'exigent les paragraphes (1) et (3), le médiateur-arbitre prépare les documents nécessaires et les remet aux parties aux fins de passation.

Défaut de passation

(5) Si l'une ou l'autre partie omet de passer les documents que le médiateur-arbitre a préparés au plus tard sept jours après les avoir reçus, ceux-ci entrent en vigueur comme s'ils avaient été passés par les parties et constituent la nouvelle convention collective entre les parties.

ABROGATION, ENTRÉE EN VIGUEUR ET TITRE ABRÉGÉ

Abrogation

20 La présente loi est abrogée le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation.

Entrée en vigueur

21 La présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

Titre abrégé

22 Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2018 sur le règlement des conflits de travail à l'Université York*.