

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

2^e SESSION, 42^e LÉGISLATURE, ONTARIO
71 ELIZABETH II, 2022

Projet de loi 123

Loi modifiant la Loi de 1995 sur les relations de travail en ce qui concerne les travailleurs suppléants

Coparrains :
M^{me} F. Gélinas
M. J. West

Projet de loi de députés

1^{re} lecture 28 avril 2022

2^e lecture

3^e lecture

Sanction royale



NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi rétablit les dispositions qui ont été intégrées dans la *Loi sur les relations de travail* par la *Loi de 1992 modifiant des lois en ce qui a trait aux relations de travail et à l'emploi* et qui ont été abrogées par la suite par la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

Les dispositions qui sont rétablies empêchent un employeur de remplacer des employés qui sont en grève ou en lock-out par des travailleurs suppléants sauf dans les situations d'urgence précisées.

**Loi modifiant la Loi de 1995 sur les relations de travail
en ce qui concerne les travailleurs suppléants**

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

1 La Loi de 1995 sur les relations de travail est modifiée par adjonction des articles suivants :

Définitions

73.1 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«employeur» L'employeur dont les employés sont en lock-out ou en grève et, en outre, l'association patronale ou quiconque agit pour leur compte. («employer»)

«lieu d'exploitation à l'égard duquel la grève ou le lock-out a lieu» S'entend en outre de tout lieu où les employés compris dans l'unité de négociation qui sont en grève ou en lock-out effectueraient généralement leur travail. («place of operations in respect of which the strike or lock-out is taking place»)

«personne» S'entend en outre :

- a) de la personne qui exerce des fonctions de direction ou est employée à un poste de confiance ayant trait aux relations de travail;
- b) d'un entrepreneur indépendant. («person»)

Champ d'application

(2) Le présent article s'applique pendant un lock-out d'employés par l'employeur ou pendant une grève licite qui est autorisée de la façon suivante :

1. Un scrutin de grève a été tenu après qu'un avis de l'intention de négocier a été donné ou après que la négociation a débuté, selon ce qui se produit en premier.
2. Le scrutin de grève a été tenu conformément à la présente loi.
3. Au moins 60 pour cent de ceux qui ont voté ont autorisé la grève.

Interprétation

(3) Pour l'application du présent article et de l'article 73.2, une unité de négociation est réputée :

- a) en lock-out si des employés compris dans l'unité de négociation sont en lock-out;
- b) en grève si des employés compris dans l'unité de négociation sont en grève et que le syndicat a donné un avis écrit à l'employeur l'informant que l'unité de négociation est en grève.

Recours aux employés de l'unité de négociation

(4) L'employeur ne doit pas avoir recours aux services d'un employé compris dans l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out, y compris un employé qui reçoit des prestations dans le cadre de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

Recours à de nouveaux employés

(5) L'employeur ne doit pas avoir recours à une personne visée à la disposition 1, à un lieu d'exploitation qu'il exploite, pour effectuer le travail visé à la disposition 2 ou 3 :

1. Une personne, qu'elle soit payée ou non, qui est embauchée ou engagée par l'employeur après la date où l'avis de l'intention de négocier est donné ou la date où la négociation débute, selon celle de ces deux dates qui est antérieure à l'autre.
2. Le travail d'un employé compris dans l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out.
3. Le travail généralement accompli par une personne qui effectue le travail d'un employé visé à la disposition 2.

Recours à d'autres personnes à l'emplacement de la grève

(6) L'employeur ne doit pas avoir recours aux personnes suivantes pour effectuer le travail visé à la disposition 2 ou 3 du paragraphe (5) à un lieu d'exploitation à l'égard duquel la grève ou le lock-out a lieu :

1. Un employé ou une autre personne, qu'il soit payé ou non, qui travaille généralement à un autre des lieux d'exploitation de l'employeur, autre qu'une personne qui exerce des fonctions de direction.
2. Une personne qui exerce des fonctions de direction, qu'elle soit payée ou non, qui travaille généralement à un lieu d'exploitation autre qu'un lieu d'exploitation à l'égard duquel la grève ou le lock-out a lieu.
3. Un employé ou une autre personne, qu'il soit payé ou non, qui est transféré à un lieu d'exploitation à l'égard duquel la grève ou le lock-out a lieu, si le transfert s'est produit après la date où l'avis de l'intention de négocier est donné ou la date où la négociation débute, selon celle de ces deux dates qui est antérieure à l'autre.
4. Une personne, qu'elle soit payée ou non, autre qu'un employé de l'employeur ou une personne visée au paragraphe 1 (3).
5. Une personne, qu'elle soit payée ou non, qui est employée, engagée ou fournie à l'employeur par une autre personne ou un autre employeur.

Interdiction concernant le remplacement

(7) L'employeur ne doit pas exiger qu'un employé qui travaille à un lieu d'exploitation à l'égard duquel la grève ou le lock-out a lieu effectue un travail d'un employé compris dans l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out sans le consentement de l'employé.

Représailles interdites

(8) L'employeur ne doit pas, parce qu'une personne refuse d'effectuer tout ou partie du travail d'un employé compris dans l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out, prendre à son égard l'une ou l'autre des mesures suivantes :

- a) refuser de l'employer ou de la garder à son emploi;
- b) la menacer de congédiement ou autrement;
- c) exercer de la discrimination relativement à son emploi ou à une condition de celui-ci;
- d) l'intimider, la contraindre ou lui imposer des peines pécuniaires ou autres.

Fardeau de la preuve

(9) Dans le cadre d'une requête ou d'une plainte ayant trait au présent article, le fardeau de la preuve que l'employeur n'a pas enfreint le présent article revient à ce dernier.

Définition

73.2 (1) La définition qui suit s'applique au présent article.

«travailleur suppléant précisé» S'entend d'une personne visée au paragraphe 73.1 (5) ou (6) comme ne devant pas être utilisée pour effectuer le travail visé à la disposition 2 ou 3 du paragraphe 73.1 (5).

Recours autorisé aux travailleurs suppléants précisés

(2) Malgré l'article 73.1, des travailleurs suppléants précisés peuvent être utilisés, dans les circonstances visées au présent article, pour effectuer le travail d'employés compris dans l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out, mais seulement dans la mesure nécessaire pour permettre à l'employeur de fournir les services suivants :

1. La garde en milieu fermé ou en milieu ouvert ou la détention provisoire de personnes en vertu d'une loi du Canada ou de la province de l'Ontario ou en vertu d'une ordonnance d'un tribunal ou d'un mandat.
2. Des soins en établissement pour les personnes atteintes de troubles du comportement ou de troubles affectifs ou souffrant d'un handicap au sens de l'article 2 de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.
3. Des soins en établissement pour les enfants qui ont besoin de protection au sens du paragraphe 74 (2) de la *Loi de 2017 sur les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille*.
4. Des services fournis aux personnes visées à la disposition 2 ou 3 afin de les aider à vivre en dehors d'un établissement de soins en établissement.
5. Un hébergement de secours ou des services d'intervention d'urgence pour les personnes visées à la disposition 2 ou 3.
6. Un hébergement de secours ou des services d'intervention d'urgence pour les victimes de violence.
7. Des services de secours se rapportant à une enquête sur des allégations voulant qu'un enfant puisse avoir besoin de protection au sens du paragraphe 74 (2) de la *Loi de 2017 sur les services à l'enfance, à la jeunesse et à la famille*.

8. Des services de répartition d'urgence, des services d'ambulance ou une clinique ou un poste de premiers soins.

Idem

(3) Malgré l'article 73.1, des travailleurs suppléants précisés peuvent également être utilisés, dans les circonstances visées au présent article, pour effectuer le travail d'employés compris dans l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out, mais seulement dans la mesure nécessaire pour permettre à l'employeur d'empêcher, selon le cas :

- a) tout danger pour la vie, la santé ou la sécurité;
- b) la destruction ou la détérioration grave de machines, d'équipement ou de locaux;
- c) des dommages environnementaux graves.

Avis au syndicat

(4) Un employeur avise le syndicat s'il désire avoir recours aux services de travailleurs suppléants précisés pour effectuer le travail visé au paragraphe (2) ou (3) et donne des détails sur le genre de travail, le niveau de service et le nombre de travailleurs suppléants précisés auxquels il désire avoir recours.

Délai imparti

(5) L'employeur peut aviser le syndicat en application du paragraphe (4) à n'importe quel moment au cours de la négociation, mais dans tous les cas, il le fait promptement après qu'un conciliateur est désigné.

Idem, cas d'urgence

(6) En cas d'urgence ou dans des circonstances qui ne pourraient raisonnablement pas avoir été prévues, l'employeur avise le syndicat dès que possible après avoir décidé qu'il désire avoir recours aux services de travailleurs suppléants précisés.

Consentement

(7) Après réception de l'avis de l'employeur, le syndicat peut consentir à ce que des employés compris dans l'unité de négociation soient utilisés pour effectuer tout ou partie du travail proposé à la place de travailleurs suppléants précisés. Le syndicat avise promptement l'employeur s'il donne ou non son consentement.

Recours aux employés compris dans l'unité de négociation

(8) L'employeur a recours à des employés compris dans l'unité de négociation pour effectuer le travail proposé dans la mesure où le syndicat a donné son consentement et si les employés sont disposés à le faire et capables de le faire.

Conditions de travail

(9) À moins que les parties ne conviennent du contraire, les conditions d'emploi et les droits, privilèges ou obligations de l'employeur, du syndicat ou des employés qui étaient en vigueur avant qu'il ne devienne licite pour le syndicat de faire la grève ou pour l'employeur d'ordonner un lock-out continuent de s'appliquer à l'égard des employés compris dans l'unité de négociation qui effectuent un travail aux termes du paragraphe (8) pendant qu'ils effectuent le travail.

Priorité relativement aux travailleurs suppléants

(10) L'employeur, l'association patronale ou quiconque agit pour leur compte ne doit pas avoir recours à un travailleur suppléant précisé pour effectuer le travail visé au paragraphe (2) ou (3) à moins que les conditions suivantes soient réunies :

- a) l'employeur a avisé le syndicat de son désir de le faire;
- b) l'employeur a donné au syndicat la possibilité raisonnable de consentir à ce que des employés compris dans l'unité de négociation soient utilisés, plutôt que le travailleur suppléant précisé, pour effectuer le travail proposé;
- c) le syndicat n'a pas consenti à ce que soient utilisés des employés compris dans l'unité de négociation.

Exception en cas d'urgence

(11) En cas d'urgence, l'employeur peut avoir recours à un travailleur suppléant précisé pour effectuer le travail visé au paragraphe (2) ou (3) pendant la période nécessaire pour donner avis au syndicat et conclure si celui-ci consent à ce que soient utilisés des employés compris dans l'unité de négociation.

Requête en vue d'obtenir des directives

(12) Sur requête de l'employeur ou du syndicat, la Commission peut :

- a) pendant une grève ou un lock-out, juger de l'existence des circonstances visées au paragraphe (2) ou (3) et décider de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur peut avoir recours à des travailleurs suppléants précisés pour effectuer le travail visé à ces paragraphes;
- b) juger si les circonstances visées au paragraphe (2) ou (3) existeraient s'il devait y avoir grève ou lock-out et décider de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur peut avoir recours à des travailleurs suppléants précisés pour effectuer le travail visé à ces paragraphes;

- c) donner les autres directives qu'elle estime appropriées.

Réexamen

(13) Sur autre requête de l'une ou l'autre partie, la Commission peut modifier ses décisions ou ses directives à la lumière d'un changement dans les circonstances.

Idem

(14) La Commission peut renvoyer l'examen d'une requête prévue au paragraphe (12) ou (13) à la date qu'elle estime appropriée.

Fardeau de la preuve

(15) Dans le cadre d'une requête ou d'une plainte ayant trait au présent article, le fardeau de la preuve que des circonstances visées au paragraphe (2) ou (3) existent revient à la partie qui prétend qu'elles existent.

Entente au sujet des travailleurs suppléants précisés

(16) L'employeur et le syndicat peuvent conclure une entente régissant le recours, en cas de grève ou de lock-out, à des employés en grève ou en lock-out et à des travailleurs suppléants précisés pour effectuer le travail visé au paragraphe (2) ou (3).

Exigences de forme

(17) L'entente visée au paragraphe (16) doit être conclue par écrit et signée par les parties ou leurs représentants.

Idem

(18) L'entente visée au paragraphe (16) peut prévoir que l'un ou l'autre des paragraphes (4) à (11) ne s'applique pas.

Durée de l'entente

(19) L'entente visée au paragraphe (16) expire au plus tard à celui des moments suivants qui précède l'autre :

- a) la fin de la première grève visée au paragraphe 73.1 (2) ou du premier lock-out, qui a lieu après que les parties ont conclu l'entente;
- b) le jour où les parties concluent ou renouvellent ensuite une convention collective.

Circonstances interdites

(20) Les parties ne doivent pas, à titre de condition pour mettre fin à une grève ou à un lock-out, conclure une entente régissant le recours à des travailleurs suppléants précisés ou à des employés compris dans l'unité de négociation en cas de grève ou de lock-out futurs, et une telle entente est nulle.

Exécution

(21) Sur requête de l'employeur ou du syndicat, la Commission peut forcer l'exécution de l'entente visée au paragraphe (16) et elle peut la modifier et rendre les autres ordonnances qu'elle estime appropriées dans les circonstances.

Dépôt à la Cour

(22) Une partie à une décision rendue par la Commission aux termes du présent article peut déposer celle-ci sans les motifs selon la formule prescrite à la Cour supérieure de justice. Cette décision est consignée de la même façon qu'une ordonnance de la Cour et est exécutoire au même titre.

Réintégration après un lock-out

73.3 (1) Si, à la fin d'un lock-out ou d'une grève licite, l'employeur et le syndicat ne s'entendent pas sur les conditions de réintégration des employés, l'employeur réintègre ceux-ci conformément au présent article.

Idem

(2) Sous réserve des paragraphes (5) et (6), l'employeur réintègre chaque employé en grève ou en lock-out dans le poste qu'il occupait quand la grève ou le lock-out a commencé.

Droit de déplacer d'autres personnes

(3) Les employés en grève ou en lock-out ont le droit de déplacer quiconque effectuait le travail d'employés en grève ou en lock-out pendant la grève ou le lock-out.

Idem

(4) Malgré le paragraphe (3), un employé en grève ou en lock-out n'a pas le droit de déplacer un autre employé compris dans l'unité de négociation qui effectuait du travail aux termes de l'article 73.2 pendant la grève ou le lock-out et dont les états de service, tels qu'ils sont déterminés aux termes du paragraphe (5), sont plus élevés que les siens.

Insuffisance de travail

(5) S'il n'y a pas assez de travail pour tous les employés en grève ou en lock-out, dont les employés compris dans l'unité de négociation qui effectuaient du travail aux termes de l'article 73.2 pendant la grève ou le lock-out, l'employeur les réintègre dans un emploi au sein de l'unité de négociation au fur et à mesure que le travail devient disponible :

- a) soit, si la convention collective contient des dispositions sur le rappel au travail qui sont fondées sur l'ancienneté, conformément à l'ancienneté au sens de ces dispositions à la date où la grève ou le lock-out a commencé, telle qu'elle a été déterminée en fonction de cette date, par rapport à celle des autres employés compris dans l'unité de négociation qui étaient employés au moment où la grève ou le lock-out a commencé;
- b) soit, si la convention collective ne contient pas de telles dispositions sur le rappel au travail, conformément aux états de service de chaque employé, tels qu'ils ont été déterminés en fonction de la date où la grève ou le lock-out a commencé, par rapport à ceux des autres employés compris dans l'unité de négociation qui étaient employés au moment où la grève ou le lock-out a commencé.

Reprise des activités

(6) Le paragraphe (5) ne s'applique pas si un employé n'est pas capable d'effectuer le travail requis pour reprendre les activités de l'employeur, mais seulement pendant la période nécessaire à la reprise des activités.

Maintien des avantages

73.4 (1) Le présent article s'applique à l'égard des avantages rattachés à l'emploi, autres que les prestations de retraite, que l'employeur offre normalement aux employés, que ce soit directement ou indirectement.

Grève ou lock-out licites

(2) Le présent article ne s'applique que lorsqu'il est licite pour l'employeur d'ordonner un lock-out d'employés ou pour des employés de faire la grève.

Paielements

(3) Aux fins de maintenir les avantages rattachés à l'emploi, y compris la couverture de régimes d'assurance, le syndicat peut effectuer des paiements suffisants pour maintenir les avantages à l'employeur ou à une personne qui, avant que la grève ou le lock-out ne devienne licite, était obligée de les recevoir.

Idem

(4) L'employeur ou la personne visée au paragraphe (3) accepte les paiements effectués par le syndicat en vertu de ce paragraphe et, sur réception des paiements, prend les mesures nécessaires pour maintenir en vigueur les avantages rattachés à l'emploi, notamment la couverture de régimes d'assurance.

Annulation des avantages

(5) Nul ne doit annuler ou menacer d'annuler les avantages rattachés à l'emploi d'un employé, notamment la couverture de régimes d'assurance, si le syndicat effectue, en vertu du paragraphe (3), des paiements suffisants pour maintenir le droit de l'employé aux avantages ou à la couverture.

Refus des avantages

(6) Nul ne doit refuser ou menacer de refuser un avantage rattaché à l'emploi, notamment la couverture d'un régime d'assurance, à un employé si celui-ci avait le droit de s'en prévaloir avant que la grève ou le lock-out ne devienne licite.

Effet du contrat

(7) Les paragraphes (4), (5) et (6) s'appliquent malgré toute disposition contraire d'un contrat.

Entrée en vigueur

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

Titre abrégé

3 Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2022 modifiant la Loi sur les relations de travail (travailleurs suppléants)*.