

**COMPARAISON DE CERTAINES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES SUR**

**LES RELATIONS INDUSTRIELLES**

**AU CANADA**

**MINISTÈRE DU TRAVAIL  
ÉDITION : MARS 2004**

## NOTE AUX UTILISATEURS

Cette documentation, mise à jour au 31 décembre 2003, a pour but de faciliter la comparaison de certaines dispositions des lois qui régissent la négociation collective **dans le secteur privé** au Canada concernant les thèmes suivants :

- la définition des personnes visées par la loi;
- la déclaration d'employeur unique;
- la convention collective;
- la transmission de droits et d'obligations;
- la Commission des relations du travail.

En 2003, le Québec est la seule province à avoir modifié sa loi au regard des thèmes présentés dans le cadre de cette comparaison de certaines dispositions législatives sur les relations industrielles au Canada. Il a en effet adopté la *Loi modifiant le Code du travail* (P.L. n° 31, L.Q. 2003, c. 26), dont l'entrée en vigueur était fixée au 1<sup>er</sup> février 2004.

Chacun de ces thèmes est subdivisé, sauf pour ce qui concerne le second (la déclaration d'employeur unique), selon les rubriques suivantes.

- La définition des personnes visées par la loi :
  - employé;
  - entrepreneur dépendant;
  - employeur et inclusion ou non de la Couronne.
- La déclaration d'employeur unique :
  - existence et circonstance.
- La convention collective :
  - durée minimale ou maximale;
  - vote sur les dernières offres;
  - présomption de durée;
  - maraudage intercalaire;
  - maintien des conditions de travail.
- La transmission de droits et d'obligations (succession d'employeurs) :
  - circonstances d'application;
  - conséquences;

- pouvoirs de la Commission ou du Conseil.
- La Commission des relations du travail :
  - compétence;
  - pouvoir d'adopter des règlements d'application de la loi;
  - pouvoir d'adopter des règles de preuve et de procédures;
  - pouvoirs :
    - décisions sans audience;
    - médiation-conciliation;
    - enquêtes;
    - lignes directrices;
    - décisions déclaratoires;
  - ordonnances et ordonnances intérimaires;
  - révision des décisions, caractère final et révision judiciaire;
  - délais pour rendre décision;
  - exécution des décisions;
  - demande d'opinion par la Commission;
  - saisine de la Commission.

Ces sujets réfèrent notamment à certaines modifications apportées au *Code du travail* en 2001 et 2003, ainsi qu'à certaines dispositions qui ne sont généralement pas traitées dans l'édition de 2004 du document publié par Développement des ressources humaines Canada, intitulé *La législation en matière de relations industrielles au Canada* ([http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/psait\\_spila/lmric\\_irlc/index.cfm/doc/francais](http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/psait_spila/lmric_irlc/index.cfm/doc/francais)). Pour s'assurer de l'exactitude des informations divulguées, les auteurs ont consulté le *CCH-Canadian Labour Law Reports* (vol. 2, 3 et 4), les bulletins mensuels de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO) ainsi que les différents textes de loi accessibles via les sites Internet des ministères du Travail des provinces canadiennes.

Ce document ne prétend pas se substituer au libellé exact ou officiel des lois pertinentes, même si les articles en cause sont mentionnés. Le lecteur est invité à les consulter, notamment sur le site Internet suivant : [www.legis.ca](http://www.legis.ca)

Geneviève Marineau  
Michel Noël  
Direction de la recherche et de l'évaluation,  
Ministère du Travail

Mars 2004

## Définitions des personnes visées par la loi

### Employé

Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés.

Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail (art. 3(1)).

### Entrepreneur dépendant

Selon le cas :

- a) le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule destiné au transport, sauf par voie ferrée, du bétail, de liquides ou de tous autres produits ou marchandises qui est partie à un contrat, verbal ou écrit, aux termes duquel :
  - (i) il est tenu de fournir le véhicule servant à son exécution et de s'en servir dans les conditions qui y sont prévues,
  - (ii) il a droit de garder pour son usage personnel le montant qui lui reste une fois déduits ses frais sur la somme qui lui est versée pour son exécution;
- b) le pêcheur qui a droit, dans le cadre d'une entente à laquelle il est partie, à un pourcentage ou à une fraction du produit d'exploitation d'une entreprise commune de pêche à laquelle il participe;
- c) la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle (art. 3(1)).

### Employeur

Quiconque :

- a) emploie un ou plusieurs employés;
- b) dans le cas d'un entrepreneur dépendant, a avec celui-ci des liens tels, selon le Conseil,\* que les modalités de l'entente aux termes de laquelle celui-ci lui fournit ses services pourraient faire l'objet d'une négociation collective (art. 3(1)).

### Inclusion ou exclusion de la Couronne

Sauf cas prévus à l'article 5, la première partie du Code ne s'applique pas aux employés qui sont au service de Sa Majesté du chef du Canada (art. 6).

---

\* Conseil canadien des relations industrielles

**Déclaration d'employeur unique**

Sur demande, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la première partie du Code (relations du travail), les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique (art. 35(1)).

## Convention collective

### Durée minimale ou maximale

La convention collective qui ne stipule pas de durée ou qui est conclue pour une durée inférieure à un an est réputée avoir été établie pour une durée stipulée d'un an à compter du jour où elle entre en vigueur; les parties ne peuvent y mettre fin avant l'expiration de l'année qu'avec le consentement du Conseil ou dans le cas d'une substitution du syndicat comme agent négociateur à la suite d'une accréditation (art. 67(1)).

(La loi ne prévoit pas de durée maximale sauf dans le cas d'une première convention collective qui est en vigueur pendant les deux ans qui suivent la date de la fixation de ses modalités par le Conseil) (art. 80(4)).

### Vote sur les dernières offres

S'il estime d'intérêt public de donner aux employés qui font partie de l'unité de négociation visée l'occasion d'accepter ou de rejeter les dernières offres que l'employeur a faites au syndicat sur toutes les questions en litige, le ministre du Travail peut ordonner la tenue d'un scrutin parmi ces employés sur l'acceptation ou le rejet de ces offres et charger le Conseil ou la personne ou l'organisme qu'il désigne, de la tenue du scrutin (art. 108.1(1)).

### Présomption de durée

(Voir durée minimale ou maximale).

### Maraudage intercalaire

Oui (art. 24(2)(d)).

### Maintien des conditions de travail

Tant que les parties n'ont pas acquis le droit de grève ou de lock-out, l'employeur ne peut modifier les taux de salaire, ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

Il en est de même, après notification de la demande d'accréditation, sauf si les modifications se font conformément à une convention collective ou sont approuvées par le Conseil (art. 24(4) et 50).

## Transmission de droits et d'obligations

### Succession d'employeurs

- **Circonstances d'application**

Des règles particulières ou différentes encadrent la transmission de droits et d'obligations dans le cas :

- de la vente d'une entreprise fédérale;
- d'une entreprise qui devient régie par la première partie du Code en raison de changements opérationnels ou à la suite de sa vente à un employeur régi par la première partie du Code;
- d'un secteur de l'administration publique fédérale dont la convention collective ou la décision arbitrale applicable aux employés devient régie par la première partie du Code;
- ou si, dans ce cas, un avis de négociation collective avait été donné avant la radiation ou la séparation visée au paragraphe 47(1), (art. 44 à 47.1).

### Vente

S'entend notamment, relativement à une entreprise, du transfert et de toute autre forme de disposition de celle-ci, la location étant, pour l'application de la présente définition, assimilée à une vente (art. 44(1)).

### Entreprises fédérales

Installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement du Canada (art. 2).

### Entreprises provinciales

Installations, ouvrages, entreprises – ou parties d'installations, d'ouvrages ou d'entreprises – dont les relations de travail sont régies par les lois d'une province (art. 44(1)).

- **Conséquences**

Selon ces circonstances, toute convention collective ou décision arbitrale applicable lie l'acquéreur ainsi que toute procédure engagée dans le cadre de la première partie du Code; lorsqu'une procédure engagée dans le cadre des lois de la province devient une procédure engagée sous le régime de la première partie du Code, l'acquéreur devient partie à la procédure, s'il y a lieu, ainsi que pour tout grief en instance devant un arbitre. Dans le cas où un avis de négociation collective a été donné avant qu'un secteur de l'administration publique fédérale devienne une entreprise fédérale régie par la première partie du Code, les conditions d'emploi figurant dans la convention collective continuent de lier la personne morale ou l'entreprise, l'agent négociateur et les employés, sauf entente à l'effet contraire entre l'employeur et l'agent négociateur, tant que les conditions des alinéas 89 (1) a) à d) relatives aux grèves et lock-out n'ont pas été remplies. (art. 44 à 47.1).

### Pouvoirs du Conseil

Sur demande, le Conseil peut notamment :

- accréditer l'agent négociateur ou décider quel syndicat sera l'agent négociateur;
- décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement;
- trancher toute question qui se pose particulièrement quant à la survenance d'une vente d'entreprise, à l'existence des changements opérationnels et à l'identité de l'acquéreur dans les cas de vente de l'entreprise, de vente d'une entreprise provinciale, ou de changements opérationnels visés à l'article 44;
- décider si la convention collective ou la décision arbitrale qui s'applique aux employés concernés restera en vigueur et en fixer la date d'expiration;
- autoriser une partie à signifier à l'autre partie un avis de négociation collective (art. 44 à 47.1).

**Commission des relations du travail****Compétence du Conseil**

Le ministre du Travail peut conclure avec le gouvernement d'une province ayant sensiblement la même législation que la première partie du Code un accord qui peut prévoir notamment la délégation aux membres du Conseil de pouvoirs ou fonctions prévus dans la législation provinciale (art. 120).

**Pouvoir d'adopter des règlements d'application de la loi**

Oui (art. 15).

**Pouvoir d'adopter des règles de preuve et de procédures**

Oui (art. 16).

**Pouvoirs**

- **Décisions sans audience**

Oui (art. 16.1).

- **Médiation–conciliation**

Oui (art. 15.1).

- **Enquêtes**

Oui (art. 15(j) et 34(2)).

- **Lignes directrices**

Absence de disposition.

- **Décisions déclaratoires**

Oui (art. 15.1(2)).

**Commission des relations du travail (suite)**

- **Ordonnances**

Oui (art. 19 et 21).

- **Ordonnances intérimaires**

Oui (art. 19.1).

**Révision des décisions, caractère final et révision judiciaire**

Les ordonnances et les décisions du Conseil sont définitives et ne sont susceptibles de contestation ou de révision par voie judiciaire que pour les motifs visés aux alinéas 18.1(4) a, b, ou e) de la *Loi sur la cour fédérale* et dans le cadre de cette loi. L'action – décision, ordonnance ou procédure – du Conseil ne peut être contestée, révisée, empêchée, limitée ou faire l'objet d'un recours judiciaire (art. 22).

**Délais pour rendre décision**

Absence de disposition.

**Exécution des décisions**

Sur demande, le dépôt par le Conseil d'une copie du dispositif de l'ordonnance ou de la décision à la Cour fédérale confère à la décision la valeur d'un jugement de la Cour fédérale. Lorsque le Conseil dépose auprès de la Cour supérieure d'une province une copie du dispositif de la décision ou de l'ordonnance, l'article 23 s'applique, avec les modifications nécessaires, au document ainsi déposé (art. 23 et 23.1).

**Demande d'opinion par la Commission**

Absence de disposition.

**Saisine de la Commission**

Toute question soulevée dans une affaire d'arbitrage et se rapportant à l'existence d'une convention collective ou à l'identité des parties ou des employés qu'elle lie peut être renvoyée au Conseil, pour décision, notamment par le ministre (art. 65(1)).

**Définition des personnes visées par la loi****Employé**

Personne employée pour accomplir un travail et pour lequel elle reçoit ou est en droit de recevoir un salaire (art. 1(l)).

Sont exclus :

- a) une personne qui, de l'avis de la Commission,\* exerce des fonctions de direction ou occupe un poste de confiance ayant trait aux relations du travail (art. 1(l)(i));
- b) certains professionnels tels qu'un médecin, un dentiste, un architecte, un ingénieur ou un avocat (art. 1(l)(ii)).

**Entrepreneur dépendant**

Absence de disposition.

**Employeur**

Une personne qui, habituellement, emploie une ou un employé (art. 1(m)).

**Inclusion ou exclusion de la Couronne**

La loi lie la Couronne du chef de l'Alberta, sous réserve de l'exclusion visant la fonction publique (art. 4(1)).

L'article 4(2) spécifie les cas où la loi ne s'applique pas. Elle ne vise pas notamment :

- un employeur tel que défini dans le *Public Service Employee Relations Act* (R.S.A. 2000, c. P-43) ainsi que ses employés (art. 4(2)(a) et 4(2)(b)).

---

\* Commission des relations du travail

### Déclaration d'employeur unique

Sur demande d'un employeur ou d'un syndicat, la Commission, lorsqu'elle est convaincue que des activités ou des entreprises associées ou liées sont exercées sous une direction ou un contrôle commun par au moins deux employeurs, peut déclarer, pour l'application de la loi, que ces employeurs n'en constituent qu'un seul. Elle peut accorder toute réparation qu'elle juge appropriée par voie de déclaration ou autrement.

Cette disposition ne s'applique pas aux employeurs de l'industrie de la construction (art. 47(1), (2) et (3)).

## Convention collective

### Durée minimale ou maximale

Absence de disposition.

### Vote sur les dernières offres

L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps après que des offres aient été présentées, demander à la Commission de tenir un scrutin portant sur sa dernière offre. La Commission tiendra un vote si elle est convaincue que l'offre, une fois acceptée, formera une convention collective. Chaque partie ne peut faire cette demande qu'une seule fois au cours d'un même conflit (art. 69).

### Présomption de durée

Une convention collective dont la durée est indéterminée sera en vigueur pour une période d'un an (art. 129).

### Maraudage intercalaire

Oui (art. 37(2)(e), (i) et 37(3)).

### Maintien des conditions de travail

Une convention collective demeure en vigueur, malgré son expiration, lorsqu'une mise en demeure de négocier a été envoyée. Elle demeure en vigueur :

- jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective;
- jusqu'à ce que les droits de négociation aient été abrogés;
- jusqu'à ce que débute une grève ou un lock-out (art. 130).

## Transmission de droits et d'obligations

### Succession d'employeurs

- **Circonstances d'application**

Lorsqu'il y a vente, louage, transfert, fusion ou toute autre forme d'aliénation d'une entreprise ou d'une partie de celle-ci (art. 46(1)).

- **Conséquences**

Le changement d'employeur n'a pas pour conséquence d'invalider l'accréditation ou la convention collective en vigueur ni les procédures introduites en vertu du présent code. L'acquéreur demeure lié par l'accréditation, les procédures et par la convention collective en vigueur (art. 46(1)).

### Pouvoirs de la Commission

Sur demande, la Commission peut notamment :

- déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur;
- amender ou révoquer toute accréditation et déclarer laquelle ou lesquelles demeurent en vigueur;
- annuler ou amender toute convention collective et déclarer laquelle ou lesquelles seront en vigueur;
- déterminer quelles procédures lient l'acquéreur de l'entreprise.

Elle peut également faire des enquêtes et tenir des scrutins si elle le juge nécessaire (art. 46(2)).

**Commission des relations du travail****Compétence**

La Commission possède une compétence exclusive pour exercer les pouvoirs prévus dans le Code et pour trancher toute question de fait ou de droit. Ces pouvoirs et obligations doivent être exercés conformément au Code ou à toute autre loi qui confère une juridiction à la Commission (art. 12(1)et 12(4)).

**Pouvoir d'adopter des règlements d'application de la loi**

Oui (art. 12(2)(g)).

**Pouvoir d'adopter des règles de preuve et de procédures**

Oui (art. 12(2)(g), (i) et 14).

**Pouvoirs**

- **Décisions sans audience**

Absence de disposition.

- **Médiation–conciliation**

Oui (art. 64).

- **Enquêtes**

Oui (art. 12(2)(b) et art. 13).

- **Lignes directrices**

Absence de disposition.

- **Décisions déclaratoires**

Absence de disposition.

**Commission des relations du travail (suite)**

- **Ordonnances**

Oui (art. 12(2)(f)).

- **Ordonnances intérimaires**

Oui (art. 12(2)(e)).

**Révision des décisions, caractère final et révision judiciaire**

La Commission peut réviser, modifier, annuler ou confirmer ses décisions, qu'une demande en révision judiciaire ait été formulée ou non. Ses décisions sont finales (art. 12(4)).

Sous réserve de l'article 19(2), aucune décision, ordonnance ou directive de la Commission ne peut être contestée ou révisée par un tribunal. Aucune ordonnance ne doit être rendue ni aucune procédure ne doit être intentée afin de contester ou de limiter l'action de la Commission (art. 19(1)).

Cependant, il est possible, dans les trente jours de la décision, d'intenter un recours en révision judiciaire (art. 19(2)).

**Délais pour rendre décision**

Absence de disposition.

**Exécution des décisions**

Lorsqu'une décision de la Commission n'est pas respectée, la Commission peut, sur demande, déposer une copie de la décision au greffe de la Cour du Banc de la Reine et celle-ci sera exécutoire au même titre qu'un jugement de cette Cour (art. 18(6) et (7)).

**Demande d'opinion par la Commission**

Absence de disposition.

**Saisine de la Commission**

Absence de disposition.

**Définition des personnes visées par la loi****Employé**

Une personne employée par un employeur.

Le terme comprend un entrepreneur dépendant (art. 1(1)).

Est exclue de la définition d'employé, une personne qui de l'avis de la Commission\* :

- a) exerce des fonctions de gérant ou de surintendant;
- b) est employée dans un poste de confiance ayant trait aux relations du travail (art. 1(1)(a) et (b)).

**Entrepreneur dépendant**

Quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ou non ses propres outils, ses véhicules, son outillage, sa machinerie, ses matériaux ou quoi que ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit des services en échange d'une rémunération ou d'une rétribution, à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et l'obligent à exercer pour cette personne des fonctions qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employé qu'à celle d'un entrepreneur indépendant (art. 1(1)).

**Employeur**

Une personne qui emploie un ou plusieurs employés ou qui utilise les services d'un ou de plusieurs entrepreneurs dépendants.

Le terme comprend une association d'employeurs (art. 1(1)).

**Inclusion ou exclusion de la Couronne**

Absence de disposition.

---

\* Commission des relations du travail

**Déclaration d'employeur unique**

Si la Commission est convaincue que des entreprises ou des activités associées ou liées sont exercées sous une direction ou un contrôle commun par au moins deux employeurs, elle peut déclarer, pour l'application de la loi, que ces employeurs n'en constituent qu'un seul. Elle peut accorder toute réparation qu'elle juge appropriée par voie de déclaration ou autrement (art. 38).

### Convention collective

**Durée minimale ou maximale**

La convention collective dont la durée est inférieure à un an est réputée avoir été conclue pour une période d'un an (art. 50(1)).

(La loi ne prévoit aucune durée maximale).

**Vote sur les dernières offres**

Avant le début d'une grève ou d'un lock-out, l'employeur peut demander qu'un scrutin secret portant sur ses dernières offres ait lieu parmi les employés de l'unité (art. 78(1)).

Lorsque plus d'un employeur est représenté par une association d'employeurs, un syndicat peut également demander, avant le début d'une grève ou d'un lock-out, qu'un scrutin secret portant sur ses dernières offres ait lieu parmi les employeurs (art. 78(2)).

Les parties sont liées par les offres lorsque celles-ci sont acceptées (art. 78(3)).

Le ministre peut, pendant une grève ou un lock-out, ordonner la tenue d'un scrutin, parmi les employés de l'unité concernant les dernières offres de l'employeur ou parmi les employeurs représentés par une association d'employeurs concernant les dernières offres du syndicat, lorsqu'il est dans l'intérêt public que soit tenu un tel scrutin (art. 78(6) et 78(7)).

La tenue d'un scrutin visé aux paragraphes (1) et (7) ne peut avoir lieu qu'une seule fois au cours du même litige (art. 78(5)).

**Présomption de durée**

(Voir durée minimale ou maximale).

**Maraudage intercalaire**

Oui (art. 19(1)).

**Convention collective (suite)****Maintien des conditions de travail**

Lors d'une première négociation collective, l'employeur ne peut modifier les taux de salaire ou toute autre condition d'emploi à l'intérieur d'une période de quatre mois suivant l'accréditation, sauf si une convention collective a été conclue ou si la Commission y consent (art. 45(1) et (3)).

Lorsqu'un avis de négocier a été signifié et que la convention collective conclue entre les parties est expirée, l'employeur ou le syndicat ne peut modifier, sans le consentement de l'autre partie, une condition d'emploi sauf si :

- une grève ou un lock-out a débuté;
- une nouvelle convention collective a été conclue;
- les droits de négociation ont été abrogés (art. 45(2)).

## Transmission de droits et d'obligations

### Succession d'employeurs

- **Circonstances d'application**

Lorsqu'il y a vente, louage, transfert ou toute autre forme d'aliénation d'une entreprise ou d'une partie de celle-ci (art. 35(1)).

Les règles de transmission de droits et d'obligations s'appliquent aussi lorsqu'une entreprise devient, en tout ou en partie, assujettie au droit de la province (art. 36).

- **Conséquences**

L'acquéreur demeure lié par les procédures introduites en vertu de la loi ainsi que par la convention collective en vigueur (art. 35(1) et (2)).

### Pouvoirs de la Commission

Sur demande, la Commission peut notamment :

- déterminer si les employés constituent une ou plus d'une unité habilitée à négocier collectivement;
- déterminer quel syndicat est l'agent négociateur des employés compris dans chaque unité;
- amender, dans la mesure où elle le juge approprié, le certificat délivré à un syndicat ou la description de l'unité de négociation définie dans la convention collective;
- modifier ou restreindre l'application ou l'effet des dispositions de la convention collective afin de définir les droits d'ancienneté des employés affectés par l'aliénation de l'entreprise;
- donner toute autre directive qu'elle estime nécessaire ou souhaitable quant à l'interprétation et à l'application de la convention collective visant les employés de l'unité habilitée à négocier (art. 35(5)).

La Commission peut faire des enquêtes ou tenir un scrutin si cela s'avère nécessaire ou souhaitable (art. 35(4)).

**Commission des relations du travail****Compétence**

La Commission possède une compétence exclusive pour entendre les demandes et les plaintes déposées en vertu de la loi (art. 136).

(Le texte de loi ne comporte aucune indication permettant de conclure que la Commission peut intervenir en vertu d'une autre loi).

**Pouvoir d'adopter des règlements d'application de la loi**

Oui, sous réserve de l'approbation du ministre (art. 126(2)).

**Pouvoir d'adopter des règles de preuve et de procédures**

Oui (art. 124 et 126(1)).

**Pouvoirs**

- **Décisions sans audience**

Oui (art. 17(1) *Labour Relations Board Rules*).

- **Médiation–conciliation**

Oui (art. 74 et 76).

- **Enquêtes**

Oui (art. 140(e)).

- **Lignes directrices**

Oui, mais elle n'est pas liée par ces lignes directrices lorsqu'elle exerce ses pouvoirs (art. 132).

- **Décisions déclaratoires**

Oui (art. 143).

**Commission des relations du travail (suite)**

- **Ordonnances**

Oui (art. 133, 140(h)).

- **Ordonnances intérimaires**

Oui.(art. 133(5)).

**Révision des décisions, caractère final et révision judiciaire**

Sur demande d'une partie, la Commission peut reconsidérer sa décision pour les motifs énoncés à l'article 141(2), notamment lorsqu'il y a présentation d'une nouvelle preuve non disponible au moment où la décision a été rendue et lorsque la décision de la Commission va à l'encontre des principes énoncés dans la loi ou dans toute autre loi traitant des relations du travail (art. 141).

Une décision de la Commission est finale et elle ne peut être contestée ou révisée par un tribunal (art. 138).

**Délais pour rendre décision**

La Commission doit rendre ses décisions dans un délai raisonnable (art. 128).

**Exécution des décisions**

La Commission doit, sur requête d'une partie ou de sa propre initiative, déposer au greffe de la Cour suprême de la Colombie-Britannique une copie de sa décision et cette dernière devient exécutoire au même titre qu'une ordonnance de cette Cour (art. 135).

**Demande d'opinion par la Commission**

Absence de disposition.

**Saisine de la Commission**

Absence de disposition.

**Définition des personnes visées par la loi****Employé**

Une personne employée pour accomplir un travail manuel spécialisé ou non spécialisé, un travail de bureau ou un travail technique.

Sont également inclus les policiers municipaux (art. 7(1)(h)).

Sont exclus :

- a) certains professionnels tels qu'un architecte, un dentiste, un ingénieur, un avocat ou un médecin. Est exclu également le personnel enseignant tel que défini dans le *School Act*, (R.S.P.E.I. 1988, c. S-2) (art. 7(2)(a));
- b) une personne qui, de l'avis de la Commission,\* exerce des fonctions de direction ou occupe un poste de confiance ayant trait aux relations du travail (art. 7(2)(b)).

**Entrepreneur dépendant**

Absence de disposition.

**Employeur**

Une personne, une entreprise ou une corporation employant plus d'une ou d'un employé.

La définition d'employeur ne comprend pas Sa Majesté ou toute autre personne, corporation, comité, ministère ou commission agissant pour et au nom de Sa Majesté. Cependant, le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par décret, déclarer comme étant un employeur pour un groupe de personnes visées par le décret, toute personne, corporation, comité, ministère ou commission agissant pour et au nom de Sa Majesté (art. 7(1)(i)).

**Inclusion ou exclusion de la Couronne**

(Voir employeur).

---

\* Commission des relations du travail

### Déclaration d'employeur unique

Lorsque la Commission est convaincue que des activités ou des entreprises associées ou liées sont exercées sous une direction ou un contrôle commun par au moins deux employeurs, elle peut, pour l'application de la loi, les traiter comme un seul employeur (art. 7(3)).

## Convention collective

### **Durée minimale ou maximale**

Une convention collective dont la durée est inférieure à un an ou est indéterminée sera en vigueur pour une période d'un an (art. 35(3)).

(La loi ne prévoit aucune durée maximale).

### **Vote sur les dernières offres**

Absence de disposition.

### **Présomption de durée**

(Voir durée minimale ou maximale).

### **Maraudage intercalaire**

Oui (art.12(5) et 12(6)).

### **Maintien des conditions de travail**

L'employeur ne peut modifier, sans le consentement de l'autre partie, les taux de salaire et toute autre condition d'emploi. Ce gel des conditions de travail cesse :

- lorsqu'une convention collective a été conclue;
- lorsque le droit à la grève ou au lock-out a été acquis (22(1)(b) et 24(b)).

## Transmission de droits et d'obligations

### Succession d'employeurs

- **Circonstances d'application**

Lorsqu'il y a vente, louage ou transfert d'une entreprise ou d'une partie de celle-ci (art. 39(1)).

- **Conséquences**

L'acquéreur de l'entreprise demeure lié par l'accréditation, la convention collective, les avis de négociateur nécessaires à la négociation d'une première ou d'une nouvelle convention collective et prévus aux articles 21 et 23 et par toute requête en accréditation formulée en vertu de la présente loi, à moins que la Commission n'en décide autrement (art. 39(1)).

### Pouvoirs de la Commission

Sur demande, la Commission peut notamment :

- amender ou résilier toute convention collective, dans la mesure où elle le juge nécessaire ou approprié;
- révoquer ou amender l'accréditation ou amender la requête en accréditation;
- modifier ou restreindre l'application de l'avis de négociation prévu aux articles 21 ou 23 ou le droit de donner cet avis;
- déterminer si les employés affectés constituent une ou plus d'une unité de négociation;
- si plus d'une convention collective est en vigueur, désigner parmi les employés lesquels sont couverts par ces conventions collectives;
- modifier ou restreindre l'application ou les effets d'une des dispositions d'une convention collective et définir les droits pour les employés affectés par la vente, le louage ou la cession;
- déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés;
- interpréter toute disposition d'une convention collective (art. 39(3)).

La Commission peut examiner des documents, tenir des enquêtes, des audiences ou un scrutin de représentation si elle le juge nécessaire et elle peut prescrire la nature de la preuve (art. 39(5)).

## Commission des relations du travail

### Compétence

La Commission a compétence exclusive pour exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi et pour trancher toutes questions de fait ou de droit (art. 4(1)).

### Pouvoir d'adopter des règlements d'application de la loi

Absence de disposition.

### Pouvoir d'adopter des règles de preuve et de procédures

Oui, sous réserve de l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil (art. 3(11) et (12)).

### Pouvoirs

- **Décisions sans audience**

Absence de disposition.

- **Médiation–conciliation**

Oui (art. 25 et 34).

- **Enquêtes**

Oui (art. 13(3)(a), 39(5), etc.).

- **Lignes directrices**

Absence de disposition.

- **Décisions déclaratoires**

Absence de disposition.

**Commission des relations du travail (suite)**

- **Ordonnances**

Oui (art.11(3), etc.).

- **Ordonnances intérimaires**

Oui (38(4), etc.).

**Révision des décisions, caractère final et révision judiciaire**

La décision de la Commission est finale.

Cependant, la Commission peut à l'occasion et si elle le considère souhaitable, réviser, modifier ou annuler toute décision, ordonnance intérimaire, ordonnance, directive ou déclaration (art. 4(1)).

Aucune décision, ordonnance ou directive de la Commission ne peut être contestée ou révisée par un tribunal. Aucune ordonnance ne doit être rendue ni aucune procédure ne doit être intentée afin de contester, réviser, interdire ou limiter l'action de la Commission (art. 4(2)).

**Délais pour rendre décision**

Absence de disposition.

**Exécution des décisions**

Lorsqu'une décision de la Commission n'est pas respectée, la Commission, après avoir reçu une demande à cet effet par une personne, un syndicat, une organisation d'employeurs ou par toute personne intéressée, dépose au greffe de la Cour suprême de l'Île-du-Prince-Édouard une copie de la décision et cette dernière est exécutoire au même titre qu'un jugement de cette Cour (art. 4(4)).

**Demande d'opinion par la Commission**

La Commission peut, de sa propre initiative, demander l'opinion de la Cour d'appel sur toute question qui, selon elle, est une question de droit (art. 4(3)).

**Saisine de la Commission**

Absence de disposition.

**Définitions des personnes visées par la loi****Employé**

Personne employée pour accomplir un travail; le terme s'entend également d'une personne que la Commission\* désigne à titre d'employé pour l'application de la présente loi, même si la personne à qui l'employé fournit des services n'est pas responsable des actes ou omissions de celui-ci.

Est exclue la personne qui :

- a) exerce surtout des fonctions de direction;
- b) exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations du travail (art. 1 « employee »).

**Entrepreneur dépendant**

Absence de disposition.

**Employeur**

Personne qui emploie un ou plus d'un employé (art. 1 « employer »).

**Inclusion ou exclusion de la Couronne**

La présente loi lie la Couronne du chef du Manitoba (art. 3).

---

\* Commission du travail

**Déclaration d'employeur unique**

Lorsque des activités ou des entreprises associées ou liées sont exercées en même temps par au moins deux corporations, particuliers, firmes, groupements ou associations ou une combinaison d'entre eux et qu'il est allégué qu'elles sont sous une direction ou un contrôle commun, la Commission peut, sur demande, les traiter comme s'ils constituaient un seul employeur, accorder la réparation qu'elle juge indiquée par voie de déclaration ou autrement et indiquer la date de la prise d'effet (art. 59(1) et (3)).

## Convention collective

### Durée minimale ou maximale

Une convention collective dont la durée est indéterminée ou inférieure à un an, est censée avoir été conclue pour une durée d'un an à partir de son entrée en vigueur. Les parties ne peuvent y mettre fin dans l'année qui suit la date de sa mise en vigueur, sauf dans les cas suivants ou si la Commission y consent (art. 74(1)) :

- un autre syndicat est accrédité (art. 44);
- la Commission révoque l'accréditation ou met fin au droit de négocier de l'agent négociateur (art. 54);
- la convention collective est résiliée par une partie qui donne un avis à cet effet à l'autre partie (art. 63(4));
- un avis de négociation collective est donné par l'employeur qui se propose d'effectuer un changement technologique ayant vraisemblablement pour effet de modifier les conditions de travail ou la sécurité d'emploi (art. 83(3)).

(La loi prévoit une durée maximale seulement dans le cas d'une première convention collective qui doit avoir une durée d'un an à partir de la date où la Commission ou l'arbitre en détermine le contenu) (art. 87(7)).

### Vote sur les dernières offres

Avant ou pendant une grève ou un lock-out, le ministre du Travail peut, lorsqu'il est d'avis que c'est dans l'intérêt public, ordonner la tenue d'un vote parmi les employés de l'unité de négociation en cause au sujet de la dernière offre de l'employeur portant sur les questions demeurant en litige (art. 72.1(2)).

### Présomption de durée

(Voir durée minimale ou maximale).

### Maraudage intercalaire

Oui (art. 35(2)(d) et (e)).

**Convention collective (suite)****Maintien des conditions de travail**

L'employeur ne peut modifier les taux de salaire ni d'autres conditions d'emploi. Cependant, des modifications peuvent être effectuées si elles ont l'assentiment de l'agent négociateur, si elles sont prévues par une convention collective qui est en vigueur, ou si les droits de négociation ont été abrogés. Le gel s'applique :

- jusqu'à 90 jours après l'accréditation (la Commission peut ajouter à cette période une autre période de gel ne dépassant pas 90 jours);
- ou jusqu'à 12 mois après l'expiration d'une convention collective (à moins qu'une grève ou un lock-out n'ait débuté) (art. 10(2), (3) et (4)).

## Transmission de droits et d'obligations

### Succession d'employeurs

- **Circonstances d'application**

La vente de l'entreprise (la vente comprend le louage, le transfert ou toute forme de disposition de l'entreprise), la fusion d'entreprises, ou lorsqu'une entreprise régie par les lois fédérales est vendue et devient assujettie aux lois du Manitoba (art. 1 et 56 à 58.1).

- **Conséquences**

Sous réserve d'une décision de la Commission, la personne qui achète l'entreprise d'un employeur, acquiert pour l'application de la *Loi sur les relations du travail*, les droits, privilèges et obligations de l'employeur, notamment en ce qui concerne la procédure d'accréditation entreprise, l'agent négociateur syndical, la ou les unités de négociation et leur composition, la négociation, la convention collective applicable ou les procédures engagées.

Il en est de même lorsque deux entreprises ou plus fusionnent ou lorsqu'une entreprise régie par les lois fédérales est vendue et devient assujettie aux lois du Manitoba qui régissent la négociation collective (art. 56 à 58).

### Pouvoirs de la Commission

Sur demande, la Commission peut notamment :

- déterminer si les employés touchés constituent une ou plus d'une unité habile à négocier collectivement;
- déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur et, si cela est nécessaire ou souhaitable, ordonner la tenue d'un scrutin;
- modifier, si nécessaire, tout certificat délivré à un agent négociateur ou toute disposition d'une convention collective qui décrit l'étendue de l'unité visée par la convention collective;
- prescrire les modifications ou restrictions qu'elle estime nécessaires ou souhaitables en ce qui concerne l'application ou l'effet d'une des dispositions d'une convention collective qui, au moment de l'achat, lie des employés compris dans les unités habilitées à négocier;
- donner toute autre directive qu'elle estime nécessaire ou souhaitable quant à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective visant les employés compris dans une unité touchée par la vente;
- indiquer la date de la prise d'effet de toute détermination, modification, prescription ou directive émise dans l'exercice de ces pouvoirs;
- autoriser une partie à une convention collective à donner un avis de négociation et à mettre fin à la convention collective (art. 56(2) et (3)).

**Commission des relations du travail****Compétence**

(Le texte de loi ne comporte aucune indication permettant de conclure que la Commission peut intervenir en vertu d'une autre loi).

**Pouvoir d'adopter des règlements d'application de la loi**

Oui (art. 141(1)).

**Pouvoir d'adopter des règles de preuve et de procédures**

Oui (140(1)).

**Pouvoirs**

- **Décisions sans audience**

Oui (art. 140(2) et (3)).

- **Médiation–Conciliation**

Oui (art. 140(6) et 142(4)).

- **Enquêtes**

Oui (art. 142(1)(j) et (4)).

- **Ligne directrices**

Oui (art. 141(2) et (3)).

- **Décisions déclaratoires**

Absence de disposition.

**Commission des relations du travail (suite)****• Ordonnances**

Oui (art. 140(9) à (11) et 142(1)(m)).

**• Ordonnances intérimaires**

Oui (art. 31(2), etc.).

**Révision des décisions, caractère final et révision judiciaire**

La Commission ou l'une de ses formations peut réviser sa décision, son ordonnance, sa directive ou sa déclaration. La décision, l'ordonnance, les directives ou les déclarations définitives de la Commission ou de l'une de ses formations peuvent être révisées par un tribunal compétent, uniquement au motif qu'elle ou l'une de ses formations a omis d'observer un principe de justice naturelle ou a autrement outrepassé ou refusé d'exercer sa compétence (art. 143(2), (3), (6) et (7)).

**Délais pour rendre décision**

Absence de disposition.

**Exécution des décisions**

Lorsqu'une personne, un syndicat ou une association d'employeurs omet d'observer une décision, une ordonnance, des directives ou une déclaration de la Commission ou d'une de ses formations, sur demande et dans le délai imparti, la Commission en dépose alors copie au registraire de la Cour du Banc de la Reine; sur ce, elles peuvent être exécutées au même titre qu'un jugement de ce tribunal (art. 143(11)).

**Demande d'opinion par la Commission**

La Commission ou une de ses formations peut renvoyer toute question de droit dont elle est saisie à la Cour d'appel pour qu'elle la tranche de façon définitive (art. 143(4)).

**Saisine de la Commission**

Un tribunal judiciaire peut saisir la Commission de toute question qui est relative à sa compétence sous le régime de la présente loi (art. 143(10)).

## Définition des personnes visées par la loi

### Salarié

Désigne une personne employée pour accomplir un travail manuel spécialisé ou non spécialisé, un travail de bureau ou un travail technique ou professionnel.

Ce terme ne comprend pas :

- a) un gérant ou surintendant, ni toute autre personne qui, de l'avis de la Commission,\* est employé à titre confidentiel relativement aux relations de travail ou qui exerce des fonctions de direction;
- b) une personne employée dans le service domestique d'une maison privée (art. 1(1)).

### Entrepreneur dépendant

Absence de disposition.

### Employeur

Désigne une personne qui emploie un ou plusieurs salariés (art. 1(1)).

### Inclusion ou exclusion de la Couronne

La présente loi ne s'applique pas à Sa Majesté du chef de la province du Nouveau-Brunswick ni à aucune personne soumise aux dispositions de la *Loi sur les relations du travail dans les services publics*; cependant, elle est applicable lorsque le ministre de la Sécurité publique est une partie à un accord autorisé par l'article 17.1 de la *Loi sur la police* (art. 1(8) et (8.1)).

---

\* Commission du travail et de l'emploi

**Déclaration d'employeur unique**

Absence de disposition.

## Convention collective

### **Durée minimale ou maximale**

Lorsqu'une convention collective ne contient pas de disposition concernant la durée de son application, ou prévoit qu'elle s'appliquera pour une durée indéterminée, ou pour une durée inférieure à un an, elle est réputée prévoir qu'elle s'appliquera pour une durée d'un an à partir de la date de son entrée en vigueur (art. 57(1)).

(La loi ne prévoit pas de durée maximale).

### **Vote sur les dernières offres**

En tout temps après que les délais statutaires liés à la conciliation ou à la médiation avant la grève ou le lock-out ont été respectés, l'employeur ou l'association d'employeurs peut demander à la Commission que se tienne un scrutin secret parmi les employés de l'unité de négociation en cause quant à l'acceptation ou au rejet de l'offre la plus récente présentée à l'agent négociateur relativement à toutes les questions en litige entre les parties. La Commission tient alors un scrutin. Une demande relative à un scrutin sur la dernière offre ne peut être présentée qu'une fois au cours d'un différend et ne peut s'étendre aux différends soumis volontairement à l'arbitrage exécutoire ni aux situations où les parties ont convenu d'être liées par le rapport d'une commission de conciliation ou ont voté en faveur de l'acceptation d'un tel rapport (art. 105.1(1), (3), (4), (5) et (7)).

### **Présomption de durée**

(Voir durée minimale ou maximale).

### **Maraudage intercalaire**

Oui (art. 10(6) et (7)).

### **Maintien des conditions de travail**

Lorsqu'il n'y a pas de convention collective applicable, il ne peut y avoir de modifications des taux de salaire ni d'autres conditions d'emploi, ni des droits, avantages ou devoirs de l'employeur, de l'agent négociateur ou des employés, sans le consentement de l'autre partie. Ce gel s'applique jusqu'à ce qu'une convention collective soit conclue ou renouvelée, jusqu'à ce que les parties aient acquis le droit de déclarer une grève ou un lock-out, ou jusqu'à ce que les droits de négociation aient été abrogés (art. 35(2)).

## Transmission de droits et d'obligations

### Succession d'employeurs

- **Circonstances d'application**

La vente est définie comme incluant le louage, la cession ou tout autre mode d'aliénation d'une ou de plusieurs parties de l'entreprise (art. 60).

- **Conséquences**

Jusqu'à ce que la Commission en décide autrement, la personne à qui l'entreprise a été vendue acquiert les droits, privilèges et obligations de l'employeur, tels que définis aux paragraphes 60(1), (2), (3), (7) et (9), notamment en ce qui concerne l'accréditation, l'agent négociateur syndical, la ou les unités de négociation et leur composition, la négociation ou la convention collective. Si une demande concernant l'application des mesures relatives à la transmission de droits et d'obligations est faite à la Commission en vertu de l'article 60, un employeur n'est pas tenu de négocier avant que la Commission ait statué sur celle-ci.

### Pouvoirs de la Commission

Sur demande, la Commission peut notamment :

- définir la composition de l'unité de négociation ou décider si les salariés concernés constituent une ou plusieurs unités de négociation;
- modifier toute unité de négociation dans tout certificat délivré à un syndicat ou qui est définie dans une convention collective ou toute accréditation accordée à un syndicat;
- déclarer quelle convention collective, s'il y en a une, demeure en vigueur, dans quelle mesure elle le demeure et laquelle, s'il y en a une, prend fin;
- révoquer les droits de négociation du syndicat ou du conseil syndical lié par la convention collective ou qui a donné l'avis de négociation;
- déclarer que la personne à qui l'entreprise a été vendue n'est plus liée par la convention collective;
- déclarer lequel ou lesquels des syndicats ou des conseils syndicaux, s'il y en a, devient l'agent ou deviennent les agents négociateurs pour les salariés de cette ou de ces unités;
- procéder ou faire procéder à tout examen des archives ou à toute autre enquête, y compris la tenue d'audiences, qu'elle juge nécessaire, procéder aux scrutins qu'elle juge nécessaires ou en exercer la surveillance et prescrire la nature de la preuve qui doit lui être fournie;
- statuer sur le fait de savoir si une entreprise a été vendue par un employeur à un autre; dans ce cas, sa décision est définitive et sans appel (art. 60(4), (6), (8) et (13)).

**Commission des relations du travail****Compétence**

La Commission est seule compétente pour exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par la présente loi et pour statuer sur toutes questions de fait ou de droit qui se présentent dans toute question dont elle est saisie (art. 128(1) et (2)).

(Le texte de loi ne comporte aucune indication permettant de conclure que la Commission peut intervenir en vertu d'une autre loi).

**Pouvoir d'adopter des règlements d'application de la loi**

Absence de disposition.

**Pouvoir d'adopter des règles de preuve et de procédures**

Oui (art. 121(3)).

**Pouvoirs**

- **Décisions sans audience**

Oui, règles de procédure (art. 63).

- **Médiation–conciliation**

Absence de disposition.

- **Enquêtes**

Oui (art. 83, 106, 107 et 125(1), etc.).

- **Lignes directrices**

Absence de disposition.

- **Décisions déclaratoires**

Absence de disposition.

**Commission des relations du travail (suite)****• Ordonnances**

Oui (art. 22(3), 31(3), 106(8), 107, 125, etc.).

**• Ordonnances intérimaires**

Oui. (art. 106(9), etc.)

**Révision des décisions, caractère final et révision judiciaire**

La Commission peut, sur demande ou de sa propre initiative, réexaminer toute décision, toute sentence, toute ordonnance provisoire, toute ordonnance, toute directive ou toute déclaration qu'elle a rendue et les modifier ou les annuler.

Aucune décision, aucune sentence, aucune ordonnance provisoire, aucune ordonnance, aucune directive ni aucune déclaration de la Commission ne doit être contestée ou révisée par un tribunal et aucune ordonnance ne doit être rendue ni aucun procès intenté ou aucune poursuite engagée devant un tribunal, soit par voie d'injonction, de jugement déclaratoire, de recours en révision ou autrement, pour contester ou limiter les droits de la Commission ou l'une de ses procédures, les réviser ou les interdire (art. 131(1) et (2)).

**Délais pour rendre décision**

Absence de disposition.

**Exécution des décisions**

Absence de disposition.

**Demande d'opinion par la Commission**

La Commission peut, de sa propre initiative, formuler par écrit un exposé de cause, signé par son président ou vice-président, en vue d'obtenir une opinion de la Cour d'appel sur toute question qui, à son avis, est une question de droit.

La Cour d'appel entend tout point de droit provenant de l'exposé de cause et statue sur celui-ci et elle renvoie l'affaire à la Commission accompagnée de l'opinion de la Cour (art. 130(1) et (2)).

**Commission des relations du travail (suite)****Saisine de la Commission**

Lorsqu'une requête est présentée concernant la désignation d'un conciliateur ou d'un médiateur en vertu du paragraphe 36(6) ou la nomination d'un arbitre de griefs en vertu du paragraphe 73(2), le ministre peut renvoyer à la Commission toute question qui se présente et qui, à son avis, relève de son pouvoir de faire une nomination en application de l'une des dispositions visées dans le renvoi, et la Commission doit faire rapport au ministre de sa décision sur la question (art. 129(1)).

Lorsque le ministre reçoit une plainte écrite d'une partie à une convention collective selon laquelle une autre partie à cette convention ne s'est pas conformée aux paragraphes 32(2) et 41(1) ou à l'article 34, pour ce qui concerne notamment une demande de fourniture de renseignements par l'employeur sur le classement et le niveau de traitement du personnel visé par une accréditation ou un avis de négociateur, un refus ou défaut de négociateur de bonne foi, ou la désignation des membres de l'association d'employeurs ou d'associations de salariés pour le compte desquels l'association négocie, il peut renvoyer la plainte à la Commission (art. 107(1)).

**Définition des personnes visées par la loi****Employé**

Une personne employée pour accomplir un travail manuel spécialisé ou non spécialisé, un travail de bureau ou un travail technique (art. 2(k)).

Sont également inclus les agents de police municipaux ainsi que les personnes employées sur un bateau de pêche (art. 2(1)(k)(i) et 2(1)(k)(ii)).

Sont exclus :

- a) un gérant ou un surintendant ou toute autre personne qui de l'avis de la Commission,\* occupe un poste de confiance ayant trait aux relations du travail ou qui exerce des fonctions de direction (art. 2(2)(a));
- b) certains professionnels tels qu'un médecin, un dentiste, un architecte, un ingénieur ou un avocat (art. 2(2)(b)).

**Entrepreneur dépendant**

Absence de disposition.

**Employeur**

Toute personne qui emploie plus d'un employé (art. 2(1)(l)).

**Inclusion ou exclusion de la Couronne**

La présente loi ne s'applique pas à la Couronne du chef de la Nouvelle-Écosse ni à ses employés (art. 4(1)).

Cependant, elle s'applique à un comité, une commission ou un organisme de la Couronne du chef de la Nouvelle-Écosse et aux employés de ces comités, commissions ou organismes de la Couronne du chef de la Nouvelle-Écosse autres que ceux désignés par le *Civil Service Commission* ou par le gouverneur en conseil (art. 4(2)).

---

\* Commission des relations du travail

**Déclaration d'employeur unique**

Lorsque de l'avis de la Commission, des activités ou des entreprises associées ou liées sont exercées sous une direction ou un contrôle commun par au moins deux employeurs, la Commission peut, pour l'application de la loi, les traiter comme un seul employeur (art. 21).

## Convention collective

### Durée minimale ou maximale

Une convention collective dont la durée est inférieure à un an est réputée avoir été conclue pour une période d'un an (art. 45(1)).

(La loi ne prévoit pas de durée maximale).

### Vote sur les dernières offres

Absence de disposition.

### Présomption de durée

La convention collective dont la durée est indéterminée sera en vigueur pour une période d'au moins un an (art. 45(1)).

### Maraudage intercalaire

Oui (art. 23(5)(a) et (b)).

### Maintien des conditions de travail

Lorsqu'un avis de négociation a été envoyé, l'employeur ne peut modifier, sans le consentement de l'autre partie, les taux de salaire ou toute autre condition de travail. Ce gel des conditions de travail cesse :

- lorsqu'une convention collective a été conclue;
- lorsque le droit à la grève ou au lock-out a été acquis (art. 35 (b)).

## Transmission de droits et d'obligations

### Succession d'employeurs

- **Circonstances d'application**

Lorsqu'il y a vente, louage ou transfert d'une entreprise ou d'une partie de celle-ci (art. 31(1)).

- **Conséquences**

La survenance d'un de ces événements n'invalide pas l'accréditation, la convention collective, les requêtes en accréditation et les avis de négociation nécessaires à la négociation d'une première ou d'une nouvelle convention collective et prévus aux articles 33 ou 34, sauf décision contraire de la Commission. L'acquéreur demeure lié par l'accréditation, la convention collective, les requêtes et les avis (art. 31(1)).

### Pouvoirs de la Commission

Sur demande, la Commission peut notamment :

- modifier ou résilier, dans la mesure où elle le juge nécessaire ou approprié, toute convention collective;
- amender ou révoquer toute accréditation ou amender toute requête en accréditation;
- modifier ou restreindre l'application de l'avis de négociation prévu aux articles 33 ou 34 ou le droit de donner cet avis;
- déterminer si les employés concernés constituent une ou plus d'une unité de négociation;
- désigner, si plus d'une convention collective est en vigueur, lesquels de ces employés sont couverts par ces conventions collectives;
- modifier ou restreindre l'application ou les effets d'une des dispositions d'une convention collective et définir les droits pour les employés affectés par la vente, le louage ou la cession;
- déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés;
- interpréter toute disposition d'une convention collective (art. 31(5)).

La Commission peut procéder à l'examen de tout document ou à toute autre enquête et elle peut tenir les audiences et les scrutins de représentation qu'elle juge nécessaires. Elle peut également prescrire la nature de la preuve à être produite (art. 31(7)).

La Commission peut décider que les principes traitant de la vente d'entreprise prévus à l'article 31 s'appliquent à un employeur lorsqu'elle est convaincue que celui-ci a donné en sous-traitance du travail normalement exécuté par ses employés afin de se soustraire aux obligations de la loi (art. 31(2)).

**Commission des relations du travail****Compétence**

(Le texte de loi ne comporte aucune indication permettant de conclure que la Commission peut intervenir en vertu d'une autre loi).

**Pouvoir d'adopter des règlements d'application de la loi**

Oui, après approbation du lieutenant-gouverneur en conseil (art.18(b)).

**Pouvoir d'adopter des règles de preuve et de procédures**

Oui (art. 16(9) et 18(a)).

**Pouvoirs****• Décisions sans audience**

Oui (art. 16(9), (10) de la loi et 4(1) des règles de procédure).

**• Médiation–conciliation**

Absence de disposition.

**• Enquêtes**

Oui, en situation de transmission de droits et obligations (art. 31(7)).

**• Lignes directrices**

Absence de disposition.

**• Décisions déclaratoires**

Absence de disposition.

**Commission des relations du travail (suite)****• Ordonnances**

Oui (art 57, 78, etc.).

**• Ordonnances intérimaires**

Oui (art. 51(2), 52(3), etc.).

**Révision des décisions, caractère final et révision judiciaire**

La décision ou l'ordonnance rendue par la Commission est finale et elle ne peut faire l'objet d'une révision judiciaire. Cependant, la Commission peut, si elle le considère approprié, reconsidérer sa décision ou son ordonnance et elle peut la modifier ou la révoquer (art. 19(1)).

**Délais pour rendre décision**

Absence de disposition.

**Exécution des décisions**

Absence de disposition.

**Demande d'opinion par la Commission**

La Commission peut, de sa propre initiative, formuler une demande à la division d'appel de la Cour suprême de la province afin d'obtenir une opinion sur toute question de droit (art. 19(2)).

**Saisine de la Commission**

Lorsque le ministre reçoit une plainte écrite de l'une des parties à une convention collective indiquant que l'autre partie n'a pas respecté l'article 35 prévoyant les effets de l'envoi d'un avis de négociation, il peut la référer à la Commission (art. 36).

## Définition des personnes visées par la loi

### Employé

Comprend un entrepreneur dépendant (« employee »).

Sous réserve de l'article 97, pour l'application de la loi, nul n'est réputé un employé :

- a) si de l'avis de la Commission,\* il exerce des fonctions de direction ou est employé à un poste de confiance ayant trait aux relations de travail;
- b) s'il est architecte, dentiste, arpenteur-géomètre, avocat ou médecin, habilité à exercer sa profession en Ontario et employé en cette qualité.

Sont exclus de l'application de la loi notamment :

- a) un domestique employé dans un foyer privé;
- b) une personne qui est employée à l'agriculture, à la chasse ou au piégeage\*\* (art. 1(1) et (3)).

### Entrepreneur dépendant

Quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ou non ses propres outils, ses véhicules, sa machinerie, ses matériaux ou quoi que ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit des services en échange d'une rémunération ou d'une rétribution, à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et dans l'obligation d'exercer pour cette personne des fonctions qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employé qu'à celles d'un entrepreneur indépendant (« Dependent contractor ») (art. 1(1)).

### Employeur

Absence de disposition.

### Inclusion et exclusion de la Couronne

La présente loi ne lie pas la Couronne, mais lie ses organismes autres que ceux :

- qui emploient des employés de la Couronne au sens de la *Loi sur la fonction publique*;
- désignés en vertu de l'alinéa 29.1(1) de la *Loi sur la fonction publique* (art. 3 et 4).

\* Commission des relations de travail

\*\* Le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation, l'alinéa b) de l'article 3 est abrogé par l'article 20 du chapitre 16 des *Lois de l'Ontario de 2002* et remplacé par ce qui suit : b) à la personne qui est employée à la chasse ou au piégeage; b.1) à l'employé au sens de la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*.

**Déclaration d'employeur unique**

Si, de l'avis de la Commission, plusieurs personnes morales, particuliers, firmes, consortiums ou associations, ou une combinaison de ceux-ci, sous un contrôle ou une direction conjoints, simultanément ou non, gèrent des entreprises ou exercent des activités connexes, elle peut, sur requête, les considérer comme un seul employeur pour l'application de la présente loi et ordonner tout redressement qu'elle estime convenable, notamment au moyen d'une déclaration (art. 1(4)).

## Convention collective

### **Durée minimale ou maximale**

Si la convention collective ne prévoit pas de durée, ou prévoit qu'elle s'applique pour une durée indéterminée ou pour moins d'un an, elle est réputée s'appliquer pour une durée d'un an à compter de la date à laquelle elle est entrée en vigueur (art. 58(1)).

(La loi ne prévoit pas de durée maximale).

### **Vote sur les dernières offres**

Après le début d'une grève ou d'un lock-out, le ministre peut ordonner la tenue d'un vote portant sur la dernière offre de l'employeur parmi les employés de l'unité de négociation.

Avant ou pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out, l'employeur peut obtenir, mais une fois seulement, la tenue d'un vote parmi les employés de l'unité portant sur sa dernière offre et le ministre peut, s'il s'agit de l'industrie de la construction, et il doit dans les autres cas et aux conditions qu'il estime nécessaire, ordonner que le vote soit tenu (art. 41 et 42(1)).

### **Présomption de durée**

(Voir durée minimale ou maximale).

### **Maraudage intercalaire**

Oui (art. 7(5) et (6)).

### **Maintien des conditions de travail**

Lorsqu'il n'y a pas de convention collective en application, il ne peut y avoir de modifications aux taux de salaire ou à d'autres conditions d'emploi, ni aux droits, privilèges ou devoirs de l'employeur, de l'agent négociateur ou des employés, sans le consentement de l'autre partie. Ce gel s'applique jusqu'à ce que les parties aient acquis le droit de déclarer une grève ou un lock-out, ou jusqu'à ce que les droits de négociation aient été abrogés (art. 86(1)).

## Transmission de droits et d'obligations

### Succession d'employeurs

- **Circonstances d'application**

Lors d'une vente d'entreprise. Cette expression comprend aussi le louage, le transfert ou tout autre mode d'aliénation d'une ou plusieurs parties de l'entreprise (art. 69(1)).

- **Conséquences**

Jusqu'à déclaration contraire de la Commission, la personne à qui l'entreprise a été vendue acquiert les droits, privilèges et obligations de l'employeur, comme il est précisé aux paragraphes 69(1), (2), (3), (7) et (9), notamment en ce qui concerne l'accréditation, l'agent négociateur syndical, la ou les unités de négociation et leur composition, la négociation, la convention collective applicable, les procédures engagées ou les griefs. Si une requête relative à l'application de cette mesure est présentée à la Commission en vertu de l'article 69, un employeur n'est pas tenu de négocier tant que la Commission ne s'est pas prononcée.

### Pouvoirs de la Commission

Sur demande, la Commission peut, notamment :

- préciser la composition de l'unité de négociation ou bien statuer que les employés visés forment ou non une ou plusieurs unités appropriées;
- modifier l'unité de négociation définie dans un certificat délivré à un syndicat ou dans une convention collective, ou le certificat délivré à un syndicat ou à un conseil de syndicats;
- révoquer le droit de négocier du syndicat ou du conseil de syndicats;
- déclarer que la personne à qui l'entreprise a été vendue n'est plus liée par la convention collective;
- désigner le ou les syndicats ou le conseil de syndicats qui seront, le cas échéant, agents négociateurs des employés compris dans de telles unités;
- faire des enquêtes, exiger la production de preuves et l'accomplissement d'actes ou tenir des scrutins de représentation;
- déterminer si une entreprise a été vendue par un employeur à un autre employeur. Sa décision a force de chose jugée pour l'application de la présente loi (art. 69(4), (5), (6), (8) et (12)).

**Commission des relations du travail****Compétence**

La Commission a compétence exclusive pour exercer les pouvoirs que lui confère la présente loi ou qui lui sont conférés en vertu de celle-ci.

Elle peut être saisie, au cours de la négociation collective ou de l'application d'une convention collective, des différends relatifs à la classification d'une personne en tant qu'employé ou gardien.

Si un règlement pris en application du *Code canadien du travail* incorpore, par renvoi, toute ou partie de la présente loi ou d'un de ses règlements, la Commission ainsi que toute personne à qui la présente loi confère des pouvoirs peuvent exercer les pouvoirs conférés aux termes du règlement pris en application de ce Code (art. 114(1), (2) et 118.1).

**Pouvoir d'adopter des règlements d'application de la loi**

Absence de disposition.

**Pouvoir d'adopter des règles de preuve et de procédures**

Oui (art. 110(16) à (22) et 111(l) à (n)).

**Pouvoirs**

- **Décisions sans audience**

Oui (art. 110(20)).

- **Médiation–conciliation**

Absence de disposition.

- **Enquêtes**

Oui (art. 111(2)(j)).

- **Lignes directrices**

Absence de disposition.

**Commission des relations du travail (suite)****• Décisions déclaratoires**

Absence de disposition.

**• Ordonnances**

Oui (art. 43, 63(5), 92(20) à (22), etc.).

**• Ordonnances intérimaires**

Oui (art. 98 et 99(5)).

**Révision des décisions, caractère final et révision judiciaire**

La Commission peut réviser, modifier ou annuler ses propres décisions, ordonnances, directives ou déclarations. La décision de la Commission n'est pas susceptible de révision judiciaire devant un tribunal (art. 114(1) et 116).

**Délais pour rendre décision**

Sur requête d'une partie, le président peut mettre fin à l'instance, lorsque six mois se sont écoulés depuis le dernier jour de l'audience sans que la Commission ait rendu de décision ou d'ordonnance ni donné de directive ni fait de déclaration. Il peut la reprendre aux conditions qu'il estime appropriées. Dans ce cas, d'autres membres de la Commission remplacent ceux qui l'ont entendu avant la reprise (art. 115.1).

**Exécution des décisions**

Une partie peut déposer une ordonnance à la Cour supérieure. Elle devient alors exécutoire de la même façon qu'une ordonnance de la Cour (art. 99(10) et 102).

**Demande d'opinion par la Commission**

Absence de disposition.

**Saisine de la Commission**

Le ministre peut renvoyer à la Commission les questions qui, selon lui, ont trait à l'exercice de ses pouvoirs en vertu de la présente loi, et la Commission fait rapport de sa décision sur la question. Il peut déposer auprès de la Commission une plainte écrite (art. 92.1(18) et 115(1)).

### Définition des personnes visées par la loi

**Salarié**

Une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération.

Cependant, ce mot exclut notamment la personne employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés et un certain nombre de « fonctionnaires » dont l'emploi est d'un caractère confidentiel ou qui exercent des fonctions stratégiques (art. 1.l).

**Entrepreneur dépendant**

Absence de disposition.

**Employeur**

Quiconque, y compris l'État, fait exécuter un travail par un salarié (art. 1.k).

**Inclusion ou exclusion de la Couronne**

(Voir employeur).

**Déclaration d'employeur unique**

Absence de disposition.

## Convention collective

### Durée minimale ou maximale

Une convention collective doit être d'une durée d'au moins un an.

Il n'y a aucun plafond, sauf lorsqu'il s'agit d'une première convention collective pour le groupe de salariés visé par l'accréditation (art. 65), d'une convention collective imposée par arbitrage de différend (art. 92, 93.9 et 99.8) ou d'une convention collective des secteurs public et parapublic (art. 111.1) pour lesquelles la loi prévoit une durée maximale de trois ans.

### Vote sur les dernières offres

À la demande de l'employeur, la Commission\* peut ordonner à une association accréditée de tenir une seule fois durant la phase de la négociation, un scrutin secret sur les dernières offres que lui a faites l'employeur sur toutes les questions faisant toujours l'objet d'un différend entre les parties, lorsqu'elle estime qu'une telle mesure est de nature à favoriser la négociation ou la conclusion d'une convention collective.

Ce scrutin est tenu sous la surveillance de la Commission et selon les règles qu'elle détermine (art. 58.2).

### Présomption de durée

La convention ne comportant pas de terme fixe et certain, est présumée en vigueur pour la durée d'une année (art. 66).

### Maraudage intercalaire

Oui (art. 22(e)).

### Maintien des conditions de travail

L'employeur ne peut modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit, selon le cas, de chaque association requérante ou de l'association accréditée. Ce gel s'applique à compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé, ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue. Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective.

Durant cette période, il est interdit de conseiller ou d'enjoindre à des salariés de ne pas continuer à fournir leurs services aux mêmes conditions de travail (art. 59 et 60).

---

\* Commission des relations du travail.

## Transmission de droits et d'obligations

### Succession d'employeurs

- **Circonstances d'application**

L'aliénation, la concession totale ou partielle d'une entreprise ou lorsqu'une entreprise, dont les relations du travail étaient jusqu'alors régies par le *Code canadien du travail*, passe, en ce domaine, sous la compétence législative du Québec (art. 45 à 45.3).

- **Conséquences**

L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présent Code, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et place de l'employeur précédent. Cette dernière disposition ne s'applique pas dans un cas de concession partielle d'entreprise lorsque la concession n'a pas pour effet de transférer au concessionnaire, en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie de l'entreprise visée (art 45).

Dans le contexte d'une concession partielle d'entreprise, les parties peuvent renoncer, par une entente particulière, à l'application de l'article 45. En l'absence d'une telle entente, la convention collective transférée chez le concessionnaire et qui n'est pas expirée lors de la prise d'effet de la concession, est réputée expirer, aux fins des relations du travail entre le nouvel employeur et l'association de salariés concernée, le jour même de cette prise d'effet. Cependant, les conditions de travail actuelles des salariés sont maintenues pendant une période minimale de 90 jours suivant le début de la négociation de la convention collective (art. 59).

Lorsqu'une entreprise, dont les relations du travail étaient jusqu'alors régies par le *Code canadien du travail*, passe, en ce domaine, sous la compétence législative du Québec, des mesures assurent la continuité d'une accréditation, d'une convention collective ou des procédures alors en cours en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective conclue en vertu de cet autre Code (art. 45 à 45.3).

### Pouvoirs de la Commission

La Commission peut, sur demande :

- trancher toute question relative à l'application des articles 45 à 45.3, notamment en déterminer l'applicabilité;
- régler toute difficulté découlant de l'application de ces articles et de leurs effets;
- décider que l'employeur cédant et le concessionnaire sont successivement liés par l'accréditation lorsqu'une concession d'entreprise survient durant la procédure en vue de l'obtention d'une accréditation;
- malgré l'article 45, dernier alinéa, et l'article 45.2, premier alinéa, décider, dans le cas d'une concession partielle d'une entreprise, que le nouvel employeur demeure lié par la convention collective jusqu'à la date originaires prévue pour son expiration (art. 46).

## Commission des relations du travail

### Compétence

La Commission est chargée d'assurer l'application diligente et efficace du *Code du travail* et d'exercer les autres fonctions que celui-ci et toute autre loi lui attribuent comme de connaître et disposer des recours formés en vertu des lois mentionnées à l'annexe I du Code (art. 114).

### Pouvoir d'adopter des règlements d'application de la loi

Absence de disposition.

### Pouvoir d'adopter des règles de preuve et de procédures

Oui, avec l'approbation du gouvernement (art. 138, alinéas 2 et 3).

### Pouvoirs

- **Décisions sans audience**

Oui, mais seulement du consentement des parties (art. 117 et 128).

- **Médiation–conciliation**

Oui, seulement la conciliation prédécisionnelle (art. 121 à 123).

- **Enquêtes**

Oui (art. 29, 30 et 39).

- **Ligne directrices**

Absence de disposition.

- **Décisions déclaratoires**

Oui (art. 20.0.1).

### Commission des relations du travail (suite)

- **Ordonnances**

Oui (art. 118(3) et 119).

- **Ordonnances intérimaires**

Oui (art. 118(3)).

#### **Révision des décisions, caractère final et révision judiciaire**

Une décision de la Commission est sans appel (art. 134).

La Commission peut, sur demande, réviser ou révoquer une décision, un ordre ou une ordonnance qu'elle a rendu (art. 127).

#### **Délais pour rendre décision**

Oui (art. 20.0.1 et 133).

#### **Exécution des décisions**

À la demande d'une partie intéressée, la Commission peut, dans les six mois, autoriser le dépôt de sa décision au bureau du greffier de la Cour supérieure. Elle devient alors exécutoire comme un jugement final de la Cour supérieure et en a tous les effets (art. 129).

#### **Demande d'opinion par la Commission**

Absence de disposition.

#### **Saisine de la Commission**

Absence de disposition.

## Définition des personnes visées par la loi

### Employé

Une personne à l'emploi d'un employeur (art. 2(f)(i)).

Est incluse, toute personne qualifiée de salarié par la Commission\* dans les cas prévus aux articles 2(f)(i.1) et 2(f)(iii).

Est exclue de la définition d'employé :

- a) une personne qui exerce des fonctions d'autorité et de direction (art. 2(f)(i)(A));
- b) une personne qui exerce régulièrement des fonctions confidentielles ayant trait aux relations du travail (art. 2(f)(i)(B)).

### Entrepreneur dépendant

(La loi ne contient aucune disposition définissant la notion d'entrepreneur dépendant. Cependant, la Commission possède un pouvoir discrétionnaire pour déterminer si une personne est une ou un salarié) (art. 2(f)(i.1) et 2(f)(iii)).

### Employeur

Est un employeur :

- a) une personne qui emploie trois ou plus de trois employés (art. 2(g)(i));
- b) une personne qui emploie moins de trois employés, si au moins un de ces employés est membre d'un syndicat qui représente les employés de plus d'un employeur (art. 2(g)(ii));
- c) vis-à-vis des salariés du sous-traitant, l'entrepreneur ou le donneur d'ouvrage selon l'avis de la Commission (art. 2(g)(iii)).

Le terme comprend Sa Majesté du chef de la Saskatchewan (art. 2(g)).

### Inclusion ou exclusion de la Couronne

(Voir employeur).

---

\* Commission des relations du travail

**Déclaration d'employeur unique**

Lorsque la Commission est convaincue que des activités ou des entreprises associées ou liées sont exercées sous une direction ou un contrôle commun par au moins deux employeurs, elle peut les traiter, pour l'application de la loi, comme un seul employeur. Elle peut accorder toute réparation qu'elle juge appropriée par voie de déclaration ou autrement.

Cet article s'applique aux entreprises qui sont devenues associées ou liées postérieurement à son entrée en vigueur, soit le 28 octobre 1994 (art. 37.3(1) et (2)).

## Convention collective

### Durée minimale ou maximale

Lorsque la durée d'une convention collective est inférieure à un an, n'est pas stipulée ou est indéterminée, elle est réputée avoir été conclue pour une période d'un an (art. 33(2)).

(La loi ne prévoit pas de durée maximale, mais un droit à la renégociation sur demande après trois ans d'une convention collective de longue durée) (art. 33(3) et (4)).

### Vote sur les dernières offres

La Commission, sur recommandation du médiateur spécial nommé en vertu du paragraphe 1 (grève de plus de trente jours), tient un vote parmi les employés en grève sur la dernière offre de l'employeur. Tout employé ne détenant pas d'emploi permanent dans un autre établissement est habilité à voter. La tenue de ce scrutin ne peut avoir lieu qu'une fois pendant la même grève. L'employeur est lié par ses offres lorsque celles-ci ont été acceptées par les employés (art. 45).

### Présomption de durée

(Voir durée minimale ou maximale).

### Maraudage intercalaire

Oui (art. 33(5)).

### Maintien des conditions de travail

Lors de la conclusion d'une première convention collective, l'employeur ne peut modifier les taux de salaire, les heures de travail ou toute autre condition d'emploi tant que le ministre n'a pas reçu tout rapport de conciliation ou de médiation et que des négociations au sujet des modifications n'ont pas été menées (art. 11(1)(j) et 11(1)(m)).

Lorsqu'une convention collective n'est plus en vigueur, tout changement concernant les taux de salaire, les heures de travail ou toute autre condition d'emploi doivent être négociées entre les parties (art. 11(1) (m)).

## Transmission de droits et d'obligations

### Succession d'employeurs

- **Circonstances d'application**

Lorsqu'il y a vente, louage, transfert ou toute autre forme d'aliénation d'une entreprise ou d'une partie de celle-ci (art. 37(1)).

Il y a également vente d'entreprise si :

- des employés fournissent un service dans un immeuble ou un lieu qui constitue leur principal lieu de travail;
- l'employeur de ces employés cesse entièrement ou partiellement de fournir ce service dans cet immeuble ou dans ce lieu;
- un service substantiellement similaire est par la suite fourni dans cet immeuble ou dans ce lieu sous la direction d'un autre employeur.

L'employeur visé ci-dessus est censé être la personne qui a acquis l'entreprise.

Le mot « service » signifie un service de cafétéria, de conciergerie, de nettoyage ou de sécurité au bénéfice d'un propriétaire ou d'un gestionnaire d'un immeuble appartenant au gouvernement de la Saskatchewan ou dirigé par lui ou à une municipalité, un hôpital, une université ou toute autre institution publique (art. 37.1).

Si une entreprise de compétence fédérale devient assujettie au droit de la province, les principes prévus à l'article 37, traitant du transfert des obligations lors d'une aliénation d'entreprise, s'appliquent avec les adaptations nécessaires, à moins que la Commission n'en décide autrement (art. 37.2).

- **Conséquences**

Dans ces circonstances, l'acquéreur est lié par l'accréditation, la convention collective, les ordonnances de la Commission et les procédures intentées en vertu de la loi (art. 37(1)).

### Pouvoirs de la Commission

Sur demande, la Commission peut notamment :

- déterminer que l'aliénation ou celle proposée se rapporte à l'entreprise ou à une partie de celle-ci;
- déterminer que les employés affectés constituent une ou plus d'une unité de négociation et leur composition;
- déterminer quel syndicat représente une majorité d'employés de l'unité habilitée à négocier;
- tenir un scrutin parmi les employés de l'unité de négociation admissibles à voter;
- amender dans la mesure où elle le juge approprié, une ordonnance rendue antérieurement à propos d'une unité de négociation, du caractère représentatif d'une association de salariés, de l'obligation de négocier ou de la description de l'unité de négociation contenue dans la convention collective;
- donner des directives qu'elle considère nécessaires ou appropriées pour l'application de la convention collective affectant les employés de l'unité de négociation (art. 37(2)).

**Commission des relations du travail****Compétence**

(Le texte de loi ne comporte aucune indication permettant de conclure que la Commission peut intervenir en vertu d'une autre loi).

**Pouvoir d'adopter des règlements d'application de la loi**

Oui, sous réserve de l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil (art.17(1)).

**Pouvoir d'adopter des règles de preuve et procédures**

Oui (art. 17(1)).

**Pouvoirs**

- **Décisions sans audience**

Absence de disposition.

- **Médiation–conciliation**

Absence de disposition.

- **Enquêtes**

Absence de disposition.

- **Lignes directrices**

Absence de disposition.

- **Décisions déclaratoires**

Absence de disposition.

**Commission des relations du travail (suite)**

- **Ordonnances**

Oui (art. 5).

- **Ordonnances intérimaires**

Oui (art. 5.3).

**Révision des décisions, caractère final et révision judiciaire**

La Commission peut, sur demande, réviser un geste posé en lien avec une requête ex parte (art. 17(3)).

Elle peut également réentendre une affaire ou amender certaines ordonnances (*rescinding or amending*) (art. 5(i), (j) et (k)).

Les décisions ne peuvent être révisées par un tribunal ni faire l'objet d'un recours en révision judiciaire (art. 21).

**Délais pour rendre décision**

Absence de disposition.

**Exécution des décisions**

Une copie certifiée d'une décision de la Commission est déposée au greffe de la Cour du Banc de la Reine et cette décision devient exécutoire au même titre qu'un jugement de cette Cour. Cependant, la Commission peut annuler ou modifier cette décision (art. 13).

**Demande d'opinion par la Commission**

Absence de disposition.

**Saisine de la Commission**

La Cour du Banc de la Reine peut soumettre toute question à la Commission lors d'une requête introduite devant elle en vertu de l'article 13 et qui a pour objectif de faire respecter une décision de la Commission (art. 14).

**Définition des personnes visées par la loi****Employé**

Une personne employée pour accomplir un travail manuel spécialisé ou non spécialisé, un travail de bureau ou un travail technique.

Le terme inclut un professionnel et un entrepreneur dépendant.

Est exclu de la définition d'employé, un gérant ou surintendant ou quiconque, de l'avis de la Commission,\* exerce des fonctions de direction ou occupe un poste de confiance ayant trait aux relations du travail (art. 2(m)).

**Entrepreneur dépendant**

Quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ou non ses propres outils, ses véhicules, son outillage, sa machinerie, ses matériaux ou quoi que ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit des services en échange d'une rémunération ou d'une rétribution, à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et l'obligent à exercer pour cette personne des fonctions qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employé qu'à celles d'un entrepreneur indépendant (art. 2(1)(k)).

**Employeur**

Une personne qui emploie un ou plusieurs employés.

Cette définition comprend également un conseil municipal, une communauté, « *a region or local service district* » constitué ou maintenu en vertu de la *Municipalities Act* (S.N.L. 1999, c. M-24) ou une ville, une région ou une municipalité constituée sous une autre loi (art. 2(n)).

**Inclusion ou exclusion de la Couronne**

L'article 3 spécifie les cas où la loi ne s'applique pas, notamment aux employés régis par le *Royal Newfoundland Constabulary Act* (S.N.L. 1992, c. R-17), le *Public Service Collective Bargaining Act* (R.S.N.L. 1990, c. P-42).

---

\* Commission des relations du travail

**Déclaration d'employeur unique**

Lorsque la Commission est convaincue que des activités ou des entreprises associées ou liées sont exercées sous une direction ou un contrôle commun par au moins deux employeurs, elle peut, sur demande, déclarer que pour l'application de la loi ces employeurs n'en constituent qu'un seul (art. 88.1(1)).

La déclaration de la Commission ne s'applique pas aux entreprises associées ou liées antérieurement à l'entrée en vigueur de cet article, soit le 1<sup>er</sup> février 1992 (art. 88.1(3)).

Cet article s'applique seulement à l'industrie de la construction, telle que définie à l'article 54(1)(b) (art. 88.1(5)).

## Convention collective

### Durée minimale ou maximale

Une convention collective dont la durée est inférieure à un an sera en vigueur pour une période d'un an (art. 84(2)).

Une première convention visant les employés engagés sur une plate-forme pétrolière et découlant d'une sentence arbitrale sera effective pour une période de trois ans ou pour une plus longue période, selon l'accord des parties (art. 81.3).

Lorsque dans un autre secteur d'activité, les conditions de travail inscrites à la convention collective résultent d'une sentence arbitrale de première convention collective par la Commission, la convention collective vaut pour une année (art. 83).

(La loi ne prévoit pas de durée maximale à une convention collective négociée).

### Vote sur les dernières offres

Absence de disposition.

### Présomption de durée

La convention collective dont la durée est indéterminée sera en vigueur pour une période d'au moins un an (art. 84(2)).

### Maraudage intercalaire

Oui (art. 36(4)(b)(i)).

### Maintien des conditions de travail

Lorsqu'un avis de négociation a été donné, un employeur ne peut modifier, sans le consentement de l'autre partie, les taux de salaire ou toute autre condition de travail. Ce gel cesse :

- lorsqu'une convention collective a été conclue ou renouvelée;
- lorsque les parties ont acquis le droit à la grève ou au lock-out.

Des modifications peuvent cependant être apportées si la Commission y consent (art. 74 et 75).

## Transmission de droits et d'obligations

### Succession d'employeurs

- **Circonstances d'application**

Lorsqu'il y a vente, louage ou transfert d'une entreprise ou d'une partie de celle-ci (art. 93(1)).

- **Conséquences**

Dans ces circonstances, l'accréditation, la convention collective, les requêtes en accréditation présentées en vertu de la loi et les avis de négociateur nécessaires à la négociation d'une première ou d'une nouvelle convention collective et prévus aux articles 72 et 73 ne sont pas invalidés, sauf décision contraire de la Commission. L'acquéreur de l'entreprise demeure lié par l'accréditation, la convention collective, les requêtes et les avis (art. 93(1)).

### Pouvoirs de la Commission

Sur demande, la Commission peut notamment :

- modifier ou résilier toute convention collective dans la mesure où elle le juge nécessaire ou approprié;
- amender ou révoquer toute accréditation ou amender toute requête en accréditation;
- modifier ou restreindre l'application de l'avis prévu aux articles 72 ou 73 ou le droit de donner cet avis;
- déterminer si les employés concernés constituent une ou plus d'une unité de négociation;
- désigner, si plus d'une convention collective est en vigueur, lesquels de ces employés sont couverts par ces conventions collectives;
- modifier ou restreindre l'application ou les effets d'une des dispositions d'une convention collective et définir les droits des employés concernés par la vente, le louage ou la cession;
- déterminer quel syndicat ou conseil syndical sera l'agent négociateur des employés;
- interpréter toute disposition d'une convention collective (art. 93(3)).

Lorsqu'une demande est faite en vertu de l'article 93(1), la Commission peut procéder à un examen des documents ou à des enquêtes, elle peut tenir les audiences et les scrutins de représentation qu'elle considère nécessaires. Elle peut également prescrire la nature de la preuve qui doit lui être fournie (art. 93(5)).

**Commission des relations du travail****Compétence**

La Commission peut aussi être saisie d'un litige relevant du *Labour Standard Acts* (R.S.N. 1990, c. L-2) (art.18(l) et 18 (m)).

**Pouvoir d'adopter des règlements d'application de la loi**

Absence de disposition.

**Pouvoir d'adopter des règles de preuve et procédures**

Oui (art. 22(1)).

**Pouvoirs**

- **Décisions sans audience**

Oui (art. 22(2)).

- **Médiation–conciliation**

Absence de disposition.

- **Enquêtes**

Oui (art.18(c)).

- **Lignes directrices**

Absence de disposition.

- **Décisions déclaratoires**

Absence de disposition.

**Commission des relations du travail**

- **Ordonnances**

Oui (art. 18 (m), 18.1, 30(5), 34, etc.).

- **Ordonnances intérimaires**

Absence de disposition.

**Révision des décisions, caractère final et révision judiciaire**

Aucune décision, ordonnance ou directive de la Commission ne peut être contestée ou révisée par un tribunal. Aucune ordonnance ne doit être rendue ni aucune procédure ne doit être intentée afin de contester ou de limiter l'action de la Commission.

Cependant, la Commission a la possibilité de réviser, annuler ou modifier ses propres ordonnances et elle peut réentendre une requête avant de rendre une ordonnance (art. 19(1) et (2)).

**Délais pour rendre décision**

Absence de disposition.

**Exécution des décisions**

Lorsqu'une décision de la Commission n'est pas respectée, une personne ou une organisation concernée peut déposer une copie de la décision au greffe de la Cour suprême de Terre-neuve et du Labrador. Cette décision devient exécutoire au même titre qu'un jugement de cette Cour (art. 21).

**Demande d'opinion par la Commission**

Absence de disposition.

**Saisine de la Commission**

Le ministre peut référer à la Commission toute question prévue à l'article 18(k). Elle peut notamment déterminer si une personne est un employeur ou un employé, si une convention collective a été conclue, etc. (art.17(1)).