
La CRTO se prononce sur le gel des salaires des travailleurs syndiqués du secteur public

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la « Commission ») a récemment déterminé si un employeur a fait défaut de négocier de bonne foi, contrairement à l'article 17 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, lorsqu'il a retiré son offre d'augmentation de salaire et d'avantages sociaux suivant l'introduction de la *Loi de 2010 sur les mesures de restriction de la rémunération dans le secteur public visant à protéger les services publics* (la « Loi »). La Commission a conclu que l'interdiction d'augmentation de salaire prévue par la Loi pour les employés non syndiqués dans tout le secteur public, y compris la Fonction publique de l'Ontario, combinée à l'attente par la province de restrictions financières dans tout le secteur public, constituait un changement important de situation qui permettait à l'employeur de modifier sa position de négociation. Le 14 mai 2010 la Commission a rendu sa décision et a conclu que la révocation par l'employeur de l'offre ne contrevenait pas à l'art. 17 de la *Loi sur les relations de travail* (la « LRT »).

L'employeur dans cette affaire, la Société d'évaluation foncière des municipalités (« SÉFM ») négociait le renouvellement de la convention collective des employés représentés par le Syndicat des employés et employés de la fonction publique de l'Ontario (« SEFPO »). La SÉFM avait déposé une offre prévoyant certaines augmentations de salaire et d'avantages sociaux. Pendant la période où l'offre pouvait être acceptée, le gouvernement de l'Ontario a déposé le Budget de l'Ontario 2010 ainsi que la Loi. Même si le gel de salaire et d'avantages sociaux prévu par la Loi s'applique seulement aux employés non syndiqués, les commentaires du gouvernement accompagnant le budget exprimaient une volonté de restrictions aussi pour les employés syndiqués. Le gouvernement a exprimé l'intention de respecter les conventions collectives actuelles mais a déclaré qu'il chercherait à obtenir des gels de rémunération de deux ans lors des négociations visant de nouvelles conventions collectives. La SÉFM a adopté cette approche lors de ses négociations avec le SEFPO. Elle a révoqué son offre initiale et déposé une nouvelle offre prévoyant l'absence d'augmentation de salaire au cours des deux premières années.

La SÉFM a adopté la position selon laquelle son approche est conforme à l'esprit du budget et de la Loi. Selon la SÉFM, il était équitable de traiter les employés syndiqués et non syndiqués de la même façon. La proposition modifiée vise à maintenir les taux de salaire relatifs entre les employés syndiqués et non syndiqués, sans créer de compression salariale.

Le SEFPO a adopté la position selon laquelle le motif invoqué par la SÉFM pour révoquer son offre n'était pas raisonnable ni justifié. Les arguments du syndicat faisaient valoir la primauté de la législation, qui, manifestement, n'exigeait pas de gel de salaire et d'avantages sociaux pour les employés syndiqués. Le syndicat a aussi contesté le fait que la SÉFM se fonde sur les commentaires accompagnant le budget. Le syndicat prétendait qu'il ne fallait accorder aucun poids aux déclarations gouvernementales qui ne se reflétaient pas explicitement dans la législation. Selon le syndicat, de telles déclarations sont purement hypothétiques.

Le SEFPO a prétendu que le changement de position de la SÉFM entrave le processus de négociation collective et a [Traduction] « l'effet prévisible de détruire le cadre décisionnel à la table de négociation ». En outre, le syndicat a soutenu que la révocation l'embarrasserait et que la nouvelle offre était conçue de manière à être rejetée par les membres de l'unité de négociation. Le SEFPO a déposé auprès de la Commission une demande fondée sur l'art. 96 de la *LRT* sollicitant une ordonnance enjoignant à la SÉFM de rétablir son offre initiale prévoyant des augmentations de salaire et d'avantages sociaux. La demande était fondée sur l'allégation selon laquelle la révocation par la SÉFM de son offre initiale constituait un défaut de négocier de bonne foi. L'art. 17 de la *LRT* exige la négociation de bonne foi :

« Les parties se rencontrent dans les 15 jours de la date de l'avis ou dans le délai plus long dont elles conviennent. Elles négocient de bonne foi et font des efforts raisonnables afin de parvenir à une convention collective. »

ANALYSE DE L'ARTICLE 17 – CARACTÈRE FACULTATIF OU FORCÉ

Dans certains cas, le retrait d'augmentations de salaire convenues ou le simple fait de révoquer une position a été jugé contraire à l'art. 17 – même lorsque la partie contrevenante n'avait pas l'intention d'entraver la négociation rationnelle. Dans de tels cas, il suffit que la conduite soit contraire à l'exigence de négocier de bonne foi. Toutefois, la détermination de savoir s'il y a contravention à l'article est plus difficile. La Commission a souligné que l'art. 17 comportait une opposition inhérente entre l'élément du caractère facultatif, selon lequel les parties à une négociation collective doivent maximiser leur propre intérêt, et l'élément du caractère forcé, selon lequel les parties doivent négocier de bonne foi et faire des efforts raisonnables afin de parvenir à une convention collective. La Commission a déclaré ce qui suit :

[Traduction] « L'élément du caractère facultatif indique qu'une partie a le droit de révoquer une position par suite d'une évaluation modifiée de ce qui constitue son propre intérêt. L'obligation de négocier de bonne foi, cependant, signifie que cette modification de l'évaluation doit être sincère. »

La Commission a déclaré que la réponse à la question de savoir s'il y a contravention à l'art. 17 dépend de l'ensemble des circonstances de l'affaire et de l'examen des éléments opposés de l'art. 17.

Les arguments de la SÉFM ont convaincu la Commission à l'égard des compressions de salaire et d'avantages sociaux. La Commission a souligné que la Loi ne s'appliquait pas aux employés syndiqués, mais à leurs gestionnaires. Selon elle, [Traduction] « une augmentation de salaire et d'avantages sociaux pour les employés syndiqués entraînera une réduction relative des salaires et des avantages sociaux de leurs gestionnaires ». Elle a conclu que ce résultat imprévu constituait un motif objectivement raisonnable permettant à la SÉFM de réévaluer sa position de négociation sur les salaires et les avantages sociaux.

La Commission a aussi rejeté l'argument du syndicat selon lequel les déclarations accompagnant la publication du budget étaient seulement hypothétiques. Elle a souligné que dans la décision de *Board of Education for the City of Hamilton* [1993], une déclaration publique du premier ministre selon laquelle la province réduirait de façon importante le financement des organismes publics a été considérée comme justifiant la décision de l'employeur de ne pas ratifier un protocole d'entente avec le syndicat. La Commission a conclu son analyse par le sommaire suivant de sa décision :

[Traduction] « Même si le budget ne force pas la SÉFM à retirer son offre, le gel des structures de rémunération et d'avantages sociaux pour ses employés non syndiqués et l'attente énoncée par la province en matière de restrictions financières de la part de tout le secteur public, y compris la SÉFM, constituait un changement important de situation que la SÉFM avait le droit de prendre en considération en recalibrant sa position de négociation. Comme il a été mentionné, rien n'indique que les actes qu'a posés la SÉFM pour ce faire n'étaient pas sincères. »

À notre avis

La Commission a fait référence plusieurs fois au fait que les négociations entre les parties se poursuivaient; que l'offre de la SÉFM n'était pas finale; et que rien n'indiquait que la SÉFM n'était pas prête à discuter de la possibilité d'augmentation de salaire au cours des deux premières années de la convention collective, malgré sa révocation des augmentations de salaire. Selon la Commission, le processus de négociation collective n'a pas été compromis et le changement de position de la SÉFM était justifié.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) 613-940-2735.

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