

# L'Ontario annonce des modifications aux dispositions de la Loi sur les relations de travail ayant trait à l'industrie de la construction

**Date :** 1 juillet 2000

Le 25 avril 2000, le gouvernement ontarien a déposé le projet de loi 69, *Loi de 2000 modifiant la Loi sur les relations de travail (Industrie de la construction)*. Cette nouvelle loi, qui vise à augmenter la concurrence et la création d'emplois dans l'industrie de la construction de la province, touche à la fois le secteur résidentiel et le secteur industriel, commercial et institutionnel (ICI) de l'industrie. (Pour un compte rendu de l'évolution récente de ce projet de loi, voir ["Réforme de l'industrie de la construction : tantôt non, tantôt oui"](#) sous la rubrique "Publications".)

## DÉSAVANTAGES CONCURRENTIELS AU NIVEAU LOCAL

Le projet de loi prévoit un processus pour modifier les conventions collectives à l'échelle provinciale dans le secteur ICI, lorsque les clauses de ces conventions placent les entrepreneurs syndiqués de certaines régions dans une position défavorable par rapport aux entrepreneurs non-syndiqués. Les employeurs pourront présenter une demande aux syndicats locaux pour modifier la convention collective. Seules les dispositions sur le salaire et les avantages sociaux, l'embauchage, les allocations de déplacement et de séjour et le ratio entre apprentis et ouvriers qualifiés peuvent être modifiées.

La demande de l'employeur doit préciser le type de travail, le marché spécifique et la région géographique où les modifications s'appliqueront, et doit fournir une preuve documentée des obstacles créés par la convention collective provinciale qui empêchent l'employeur d'être concurrentiel pour le travail auquel s'appliqueraient les modifications.

Les parties ont 14 jours pour s'entendre sur les modifications, après quoi l'employeur peut faire appel à un arbitre. Les deux parties doivent présenter à l'arbitre leur offre finale, avec documentation à l'appui. L'arbitre procède à un examen des arguments écrits, mais peut convoquer une audience où comparaissent les parties, en personne ou par voie électronique, s'il le juge nécessaire.

L'arbitre doit rendre une décision par écrit dans les 12 jours de sa nomination. La décision doit indiquer si l'employeur subit un désavantage concurrentiel du à la convention collective et, le cas échéant, si l'une ou l'autre offre finale éliminerait ce désavantage. Lorsqu'une offre seulement élimine le désavantage constaté, l'arbitre est tenu de la retenir. Si ni l'une ni l'autre n'accomplit cet objectif, l'arbitre doit choisir celle qui est le plus près de le faire. Si les deux offres éliminent le désavantage, l'arbitre doit choisir celle qui s'éloigne le moins de la convention collective provinciale. L'arbitre ne motive pas sa décision.

## **MOBILITÉ DE LA MAIN D'OEUVRE**

Le projet de loi permettrait à un employeur du secteur ICI de recruter, pour un projet donné, jusqu'à 40% des travailleurs à l'extérieur de la région où le projet est situé. En outre, l'employeur pourrait recruter jusqu'à 60% des travailleurs restants à même le syndicat local, mais sans avoir à se soumettre à la procédure du bureau d'embauchage syndical. Toutefois, une convention collective provinciale qui interdit l'emploi de travailleurs non-syndiqués a préséance. Les parties sont libres de négocier de plus forts ou de plus faibles pourcentages dans chaque cas.

## **DISPOSITIONS SUR "LE PARTICULIER QUI JOUE UN RÔLE CLÉ"**

Le "particulier qui joue un rôle clé", ou l'employé clé, est une personne dont la compétence est tellement importante qu'elle constitue le principal actif de l'entreprise aux fins des demandes concernant les employeurs liés et de la détermination d'une vente d'entreprise. Certains dans l'industrie de la construction se disent inquiets du fait que la Commission des relations de travail de l'Ontario a défini le particulier qui joue un rôle clé d'une façon qui gêne la formation de nouvelles compagnies et la mobilité du personnel entre compagnies. Le projet de loi 69 énonce les critères que doit appliquer la Commission pour déterminer qui joue un rôle clé dans les affaires ayant trait aux employeurs liés et aux ventes d'entreprise.

## **MODIFICATIONS TOUCHANT LA CONSTRUCTION RÉSIDENIELLE DANS LA RÉGION DE TORONTO**

Les réformes pour le secteur résidentiel se limitent à la région du Toronto métropolitain. Donnant suite à une série de six grèves consécutives qui ont bloqué la construction de nouveaux domiciles dans la région de Toronto en 1998, la nouvelle loi prévoit que les conventions collectives pour tous les métiers expireront en même temps : le 30 avril 2001. Les négociations pour toutes les conventions se dérouleront simultanément. Les grèves et les lock-outs sont limités à la période entre le 1er mai et le 15 juin 2001, date à laquelle l'une ou l'autre partie peut renvoyer le différend à l'arbitrage exécutoire. La date commune d'expiration revient à tous les trois ans, la suivante étant le 30 avril 2004.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au (613) 563-7660, poste 229.