

## **Bargaining Talk: A Glossary**

### **Bargaining Range**

The space between what management is willing to give and what the union is willing to accept

### **Bargaining Unit**

The *Ontario Labour Relations Act* defines it as “a unit of employees appropriate for collective bargaining, whether it is an employer unit or a plant unit or a subdivision of either of them.” For the union, bargaining unit members include all those covered by the collective agreement whether they are signed up members of the unit or not.

### **Binding Arbitration**

Binding Arbitration occurs when a *Bargaining Act* allows for the parties to refer any or all outstanding issues to a third party board. After each party presents submissions, the board issues an award that is binding on both parties.

### **COLA (Cost of Living Allowance)**

Periodic pay increase negotiated into the contract, based on changes in the consumer [price index (see below) generally with a stated upper and lower limit.

### **Collective Agreement**

As defined by the *Ontario Labour Relations Act* is “an agreement in writing between an employer ... and a trade union... that represents employees of the employer, containing provisions respecting terms or conditions of employment or the rights, privileges or duties of the employer.”

### **Conciliation**

In many provinces and under the Canada Labour Code, the union must go through this process before there can be a legal strike.

### **Consumer Price Index**

Statistics Canada’s monthly statistical study that checks retail prices of selected consumer items in a representative group of cities

### **Deadline bargaining**

This is when you bargain to a strike deadline. Sometimes the deadline is the contract expiry date, but not always.

### **Early Bargaining**

This refers to bargaining a new contract before the current contract expires, usually proposed by the employer to show a new customer that they have a collective agreement in place. The union only agrees where it might lead to a good settlement

### **Employee**

According to the *Ontario Labour Relations Act*, independent contractors are also employees.

### **Estoppel**

This is a bar or impediment preventing a party from asserting a fact or a claim inconsistent with a position that party previously took, either by conduct or words, especially where a representation has been relied or acted upon by others. For example, when the employer has failed to act within the strict wording of the collective agreement, this creates an expectation on the part of the union that the employer may continue to rely on the practice.

A party will often identify such a situation and put the other party on notice that as of this new collective agreement, they will start to apply the specific language and therefore the established practice can no longer be relied upon.

### **First Contract Arbitration**

Provided for in some labour codes to help newly organized groups, usually small groups without a lot of bargaining power, get a first contract without a long strike.

### **“Freeze”**

The statutory freeze is a provision of Section 86 of the *Ontario Labour Relations Act*. It puts a “freeze” on changing wages, working conditions and employment conditions during bargaining. However, it does not prohibit the employer from making **normal** business changes.

### **Grandparenting**

This can be applied to wages and job evaluation, or any changes in qualification on a job. The incumbent may not have the qualification but they are 'grandparented' into the job because they have been doing the job. You could 'grandparent' the entire current bargaining unit as it relates to a qualification, and only external applicants would need to meet the new qualifier.

### **Industry Standards**

Includes common language, wage increases and terms and conditions of employment on central issues that are becoming standard in a sector, such as hospitals. Central issues are contract issues the parties have agreed to bargain for all workplaces in their group at one common table.

### **Interest Arbitration**

Arbitration directed at settling disputes over the terms and conditions of employment to be included in a new or revised collective agreement is known as "interest" arbitration. This is a process where a third party listens to both sides and settles all the bargaining issues on the table. "Interest" arbitrators have developed various criteria and jurisprudence for resolving bargaining disputes referred to them under legislation such as ASCBA and HLDAA (see below). See also "Binding Arbitration" above.

### **Interest-Based Bargaining (IBB) vs Positional Bargaining**

Interest-based bargaining, also called "win-win" assumes parties have interests in common and that by working from them to explore "issues" rather than "positions" agreement can be reached. IBB does not take into account dynamics within bargaining teams and competing interests within or between the parties. It is costly because it is facilitated, and it usually takes longer. OPSEU generally prefers "positional" bargaining because it produces the best collective agreements, it encourages member participation and involvement in bargaining, it includes problem-solving in circumstances over which the union has more control, and it gets at the motivation behind the employer's proposal.

### **Joint Problem-Solving**

This is considered a win/win or cooperative approach to bargaining. It is only used in certain situations where the union and employer share a common goal.

### **Legislation Affecting Bargaining**

**Ontario Labour Relations Act (OLRA)** establishes the basic legal framework for collective bargaining in Ontario. All other labour relations legislation deals with specifically defined groups that have been made subject to specific rules.

**Ambulance Services Collective Bargaining Act (ASCBA)** may be used by OPSEU Sector 1 Ambulance paramedics to get contract arbitration.

**Colleges Collective Bargaining Act (CCBA)** governs bargaining for academic and support sectors of the community colleges

**Crown Employees Collective Bargaining Act (CECBA)** governs OPS, crown agencies including ambulance.

**Employment Standards Act (ESA)** sets the minimum standards for collective bargaining.

**Hospital Labour Disputes Arbitration Act (HLDA)** governs hospital-sector bargaining in Ontario. The right to strike enshrined in the OLRA is nullified by the legislated obligation under HLDA to resolve bargaining disputes via mandatory binding third party arbitration. In OPSEU HLDA covers all bargaining units in the Hospital Professionals Division, and some bargaining units in the Long-Term Care Facilities, Health Care Support, Community Health Care Professionals, and Mental Health Divisions

**Occupational Health and Safety Act (OHSA)** establishes non-waivable entitlements to a safe workplace, including the right to a union health & safety rep or committee.

**Ontario Human Rights Code (OHRC)** It is illegal to harass or discriminate against anyone in their employment. The employer has a duty to accommodate up to undue hardship. And special programs designed to relieve hardship or economic disadvantage or to assist disadvantaged persons or groups to achieve equal opportunity are not

considered violations of the Code. A collective agreement must not contain any clauses which discriminate or have the impact of discriminating against designated groups on the basis of 14 grounds: race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or disability.

***Public Sector Labour Relations Transition Act*** (PSLRTA) Where employees work for a merging hospital, school board or municipality, the initial merger remove the union's power to require bargaining and extends the current collective agreement unless the parties voluntarily agree otherwise.

### **Lock-Out**

According to the *Ontario Labour Relations Act*, a lock-out "includes the closing of a place of employment, a suspension of work or a refusal by the employer to continue to employ a number of employees, with a view to compel or induce the employees, or to aid another employer to compel or induce that employer's employees, to refrain from exercising any rights or privileges under this Act or to agree to provisions or changes in provisions respecting terms or conditions of employment or the rights, privileges or duties of the employer.

### **Maximum Settlement Point**

Management's bottom line – the most they're willing to give up through negotiations.

### **Mediation**

A step that occurs after a Conciliator has issued a "No Board Report" and usually (but not always) before the strike deadline in order to assist the parties to reach an agreement.

### **Minimum Settlement Point**

The union's bottom line: The smallest compensation package the union would be willing to recommend to its members.

### **Monetary Issues**

Wages, benefits, vacations, uniforms, life insurance – items which will cost the employer money.

### **Non-monetary Issues**

Clauses in a collective agreement that may be important to the union and may not cost the employer anything additional, e.g. better language on job postings, grievance procedure, discipline, harassment, etc.

### **Pattern Bargaining**

A cross-sector approach to bargaining where the union tries to bargain the same wages and conditions in different but related workplaces in order to establish minimum standards and build solidarity and connection in the sector.

### **Ratification**

This is approval, through a vote by the general membership, of a contract proposal. All bargaining unit members, whether signed up union members or not, have the right to vote on ratification of a new collective agreement.

### **Rejected Memorandum of Settlement**

This is a memorandum of settlement signed off by the bargaining team, but rejected by members in ratification. Members reject or accept through a vote, the proposed memorandum of settlement at ratification meetings.

### **Rights Arbitration**

Arbitration focused on settling disputes about alleged violations of the terms and conditions of the collective agreement is called “rights” arbitration.

### **Strategy (for bargaining)**

Strategy, a word of military origin, refers to a plan of action designed to achieve a particular goal. In military usage, strategy is distinct from tactics, which are concerned with the conduct of an engagement, while strategy is concerned with how different engagements are linked. As such, strategy is a comprehensive way to try to pursue political ends which needs to be adaptable as conditions and information shift.

***Bargaining strategy*** is the plan to achieve a better contract which includes sub-goals which will influence the employer to bargain provisions beneficial to the union and its members. Such sub-goals might include: involving members in the bargaining process; getting demonstrable support from influential allies, etc.

## **Strike**

According to the *Ontario Labour Relations Act*, a strike “includes the cessation of work, a refusal to work or to continue to work by employees in combination or in concert or in accordance with a common understanding, or a slow-down or other concerted activity on the part of employees designed to restrict or limit output.” In the process of collective bargaining, the union may ask its members for a strike vote to indicate member support for the union’s bargaining positions. In most instances, a strike vote does not result in a strike because an agreement is reached.

## **Glossaire des négociations**

### **Arbitrage de différends**

Arbitrage visant à régler les conflits liés aux conditions d'emploi à inclure dans une nouvelle convention collective ou dans une convention collective révisée. Il s'agit d'un processus en vertu duquel une tierce partie entend les deux parties et règle tous les enjeux de la négociation déposés sur la table. Les arbitres de différends ont développé différents critères et la jurisprudence pour résoudre les conflits liés à la négociation, qu'on leur confie en vertu de lois telles que la *Loi sur la négociation collective dans les services d'ambulance* (LNCSA) et la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux* (LACTH) (voir plus bas). Voir aussi « Arbitrage exécutoire » plus bas.

### **Arbitrage des droits**

Arbitrage axé sur le règlement de différends concernant des allégations de violation des modalités de la convention collective.

### **Arbitrage d'un premier contrat**

Offert dans certains codes du travail pour aider de nouveaux groupes organisés, habituellement de petits groupes sans grand pouvoir de négociation, à obtenir leur premier contrat sans une longue grève.

### **Arbitrage exécutoire**

L'arbitrage exécutoire se produit lorsqu'une loi sur la négociation autorise les parties à renvoyer les questions non résolues à une commission impartiale. Une fois que les parties ont présenté leur soumission, la commission émet une décision arbitrale qui engage les deux parties.

### **Conciliation**

Dans de nombreuses provinces et en vertu du Code canadien du travail, un syndicat doit traverser ce processus avant de pouvoir tomber en grève.

*Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte*



## **Convention collective**

La *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* définit la convention collective comme suit : « Est réputée une convention collective... la convention écrite conclue d'une part entre un employeur... et, d'autre part, un syndicat qui a été accrédité comme agent négociateur d'une unité d'employés de cet employeur, qui a le droit d'exiger de l'employeur ou de l'association patronale qu'elle négocie avec lui en vue de renouveler, avec ou sans modifications, la convention collective en vigueur ou d'en conclure une nouvelle. ».

## **Employé**

Selon la *Loi sur les relations de travail*, les contractuels indépendants sont également des employés.

## **Estoppel**

L'estoppel est un principe de droit selon lequel une partie ne peut adopter une position ou un comportement contradictoire au détriment de son adversaire, et plus particulièrement lorsqu'une représentation est invoquée ou adoptée par d'autres. Comme par exemple, lorsque l'employeur manque à son devoir d'agir conformément aux termes stricts de la convention collective, le syndicat peut s'attendre à ce que l'employeur continue d'agir de la sorte.

Une partie identifie souvent une telle situation et avise l'autre partie qu'à partir de cette nouvelle convention collective, ils commenceront à appliquer le langage spécifique et, qu'en conséquence, la pratique établie ne pourra plus être invoquée.

## **Gel**

Ce gel prévu par la loi est une disposition de l'article 86 de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*. Il empêche toute modification des salaires, conditions de travail et conditions d'emploi pendant les négociations. Toutefois, il n'empêche pas l'employeur d'apporter des modifications à ses opérations quotidiennes **normales**.

*Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte*

## **Grève**

Conformément à la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*, une « grève » peut être un « arrêt de travail, un refus de travailler ou de continuer de travailler de la part des employés, comme groupe, de concert ou d'un commun accord, ou un ralentissement du travail ou d'une autre action concertée de la part des employés en vue de limiter le rendement ». Dans la négociation collective, le syndicat peut demander un vote de grève à ses membres pour manifester leur soutien aux positions de négociation du syndicat. Dans la plupart des cas, le vote de grève ne conduit pas à une grève parce qu'on conclut une entente avant cela.

## **Indice des prix à la consommation**

Statistique Canada se sert de cet indice pour suivre chaque mois l'évolution du prix de détail d'un panier composé de certains articles de consommation dans un groupe de villes représentatif.

## **IVC (Indemnité de vie chère)**

Augmentation salariale périodique négociée dans le contrat, basée sur les fluctuations de l'indice des prix à la consommation (voir plus haut), comprenant généralement un maximum et un minimum.

## **Législation affectant les négociations**

La *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*(LRTO) sert de cadre juridique de base à la négociation collective en Ontario. Toutes les autres lois sur les relations de travail s'adressent à des groupes particuliers, subordonnés à des règles spécifiques.

Le secteur 1 des techniciens ambulanciers du SEFPO peut recourir à la *Loi sur la négociation collective dans les services d'ambulance* (LNCSA) pour l'arbitrage d'un contrat.

La *Loi sur la négociation collective dans les collèges* (LNCC) réglemente la négociation dans les secteurs du personnel scolaire et de soutien des collèges communautaires.

La *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne* (LNCEC) réglemente la FPO, les organismes de la Couronne, ainsi que le secteur des ambulances.

*Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte*

La **Loi sur les normes d'emploi** (LNE) établit les normes minimales pour la négociation collective.

La **Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux** (LACTH) réglemente la négociation dans le secteur des hôpitaux en Ontario. Le droit de grève inscrit dans la LRTO est annulé par l'obligation législative en vertu de la LACTH de résoudre les différends liés à la négociation par arbitrage exécutoire neutre obligatoire. Au SEFPO, la LACTH couvre toutes les unités de négociation au sein de la Division des professionnels hospitaliers et certaines unités de négociation dans les établissements de soins de longue durée et divisions de soutien aux soins de santé, professionnels des soins de santé communautaires et santé mentale.

La **Loi sur la santé et la sécurité au travail** (LSST) établit des droits à un environnement de travail sûr, y compris le droit à un représentant ou comité syndical sur la santé et la sécurité au travail.

**Code des droits de la personne de l'Ontario** (CDPO) – Il est illégal de harceler ou d'exercer de la discrimination contre qui que ce soit en milieu de travail. L'employeur a le devoir d'accommoder jusqu'au point de préjudice injustifié. Et les programmes spéciaux conçus pour soulager la détresse et le désavantage économique ou pour aider les personnes ou groupes défavorisés à réaliser l'égalité des chances ne sont pas considérés enfreindre le Code. Une convention collective ne doit pas contenir de dispositions qui discriminent ou peuvent exercer une discrimination contre les groupes désignés sur la base des 14 motifs illicites suivants : race, ascendance, lieu d'origine, couleur, origine ethnique, citoyenneté, croyance, sexe, orientation sexuelle, âge, existence d'un casier judiciaire, état matrimonial, situation de famille ou invalidité.

**Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public** (LRTTSP) – Lorsque des employés travaillent pour un hôpital, un conseil scolaire ou une municipalité ayant fait l'objet d'une fusion, la fusion initiale supprime le pouvoir du syndicat d'exiger des négociations et prolonge la convention collective courante, à moins que les parties n'en décident volontairement autrement.

*Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte*

## **Lockout**

Selon la Loi sur les relations de travail, un lockout « S'entend en outre de la fermeture d'un lieu de travail, la suspension du travail ou le refus d'un employeur de continuer d'employer un certain nombre de ses employés en vue de les contraindre ou de les inciter, ou d'aider un autre employeur à contraindre ou à inciter ses employés à ne pas exercer les droits ni les privilèges que leur confère la présente loi ou à donner leur accord à des dispositions ou à des modifications aux dispositions qui ont trait aux conditions d'emploi ou aux droits, privilèges ou obligations de l'employeur, d'une association patronale, du syndicat ou des employés. »

## **Médiation**

Étape qui suit l'émission par le conciliateur d'un rapport recommandant de ne pas instaurer de commission de conciliation et qui précède habituellement (mais pas toujours) le délai de grève, afin d'aider les parties à conclure une entente.

## **Négociation raisonnée c. négociation de position**

La négociation raisonnée ou « gagnant-gagnant » assume que les parties ont des intérêts en commun et qu'en se fondant sur ces intérêts plutôt que sur les « positions » dans l'analyse des enjeux, une entente peut être conclue. La négociation raisonnée ne prend pas en compte la dynamique des équipes de négociation et les intérêts concurrents à l'intérieur ou entre les parties. Elle est coûteuse parce qu'elle est facilitée, et elle prend habituellement plus de temps. Le SEFPO préfère généralement la négociation de position parce qu'elle produit les meilleures conventions collectives, favorise la participation des membres, inclut la résolution des problèmes dans des situations sur lesquelles le syndicat a davantage de contrôle et s'intéresse aux motivations sous-tendant les propositions de l'employeur.

## **Négociations fondées sur une échéance**

Négociations qui se poursuivent jusqu'au délai de grève. L'échéance est parfois la date d'expiration du contrat, mais pas toujours.

*Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte*

## **Négociations précoces**

On parle ici de négociations qui ont lieu avant l'expiration du contrat en cours; c'est habituellement l'employeur qui les propose pour montrer à un nouveau client qu'il a une convention collective en place. Le syndicat n'accepte ces négociations que s'il sait qu'elles peuvent conduire à un règlement favorable.

## **Négociation type**

Une approche intersectorielle à la négociation où le syndicat tente de négocier les mêmes salaires et conditions de travail dans des lieux de travail différents mais connexes pour établir des normes minimales et renforcer la solidarité et les liens dans le secteur.

## **Normes de l'industrie**

Comprennent le langage commun, les augmentations salariales et les conditions d'emploi sur des questions centrales, qui deviennent la norme dans un secteur, tel que le secteur des hôpitaux. Les questions centrales sont des revendications contractuelles sur lesquelles les parties ont accepté de négocier pour tous les lieux de travail de leur groupe, à une table commune.

## **Point de règlement maximal**

Seuil limite de l'employeur – le maximum à quoi il est disposé à renoncer par voie de négociations.

## **Point de règlement minimal**

Seuil limite du syndicat : Le programme de rémunération le plus faible que le syndicat est en mesure de recommander à ses membres.

## **Protection des droits acquis**

La protection des droits acquis peut s'appliquer aux salaires et à l'évaluation des emplois, ou à tout autre changement dans les qualifications d'un emploi. Le titulaire n'a pas forcément les qualifications, mais elles sont acquises par l'emploi parce qu'il occupe l'emploi. Vous pourriez avoir une clause de droits acquis pour toute l'unité de négociation, telle qu'elle se rapporte à une certaine qualification, et seuls les candidats de l'extérieur devraient prouver qu'ils possèdent la nouvelle qualification.

*Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte*

### **Protocole d'entente rejeté**

Protocole d'entente signé par l'équipe de négociation mais rejeté par les membres à la ratification. Les membres rejettent ou acceptent par vote le protocole d'entente proposé lors des réunions de ratification.

### **Questions monétaires**

Salaires, avantages sociaux, vacances, uniformes, assurance-vie – articles qui coûtent de l'argent à l'employeur.

### **Questions non monétaires**

Dispositions d'une convention collective qui peuvent être importantes pour le syndicat et ne rien coûter à l'employeur, par ex., une amélioration du langage utilisé pour les annonces d'emploi, pour la procédure de règlement des griefs, les mesures disciplinaires, le harcèlement, etc.

### **Ratification**

C'est l'approbation, par vote de l'ensemble des membres, d'une proposition de contrat. Tous les membres de l'unité de négociation, qu'ils soient inscrits ou pas, ont le droit de voter sur la ratification d'une nouvelle convention collective.

### **Résolution conjointe des problèmes**

C'est une approche de négociation coopérative que l'on considère gagnant-gagnant. On a recours à cette approche seulement dans certaines situations où le syndicat et l'employeur partagent un objectif commun.

### **Stratégie (pour la négociation)**

Le mot stratégie est un terme [militaire](#) qui se rapporte à un [plan](#) d'action établi en vue d'un objectif spécifique. Dans [le contexte militaire](#), le terme stratégie se distingue du terme [tactique](#), lequel concerne la conduite d'un engagement; la stratégie concerne plutôt les liens qui existent entre les différents engagements. En tant que telle, la stratégie tente de poursuivre dans les détails des desseins politiques qui doivent s'adapter à l'évolution des conditions et de l'information.

*Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte*

La **stratégie de négociation** est le plan visant à obtenir un meilleur contrat, qui inclut des sous-objectifs pour encourager l'employeur à négocier des dispositions avantageuses pour le syndicat et ses membres. Ces sous-objectifs peuvent inclure la participation des membres au processus de négociation, l'appui manifeste d'alliés influents; etc.

### **Unité de négociation**

La *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* définit l'unité de négociation comme une « Unité d'employés appropriée pour négocier collectivement, qu'il s'agisse d'une unité par employeur ou d'une unité par établissement ou d'une section de l'une ou de l'autre ». Pour le syndicat, les membres de l'unité de négociation incluent toutes les personnes couvertes par la convention collective, inscrites ou pas.

### **Zone de négociation**

Espace entre ce que l'employeur est prêt à offrir et ce que le syndicat est prêt à accepter.

*Note : Le masculin est utilisé pour alléger le texte*