

UN GUIDE À L'INTENTION DES MEMBRES DU SEFPO

LRTTSP

*LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL
LIÉES À LA TRANSITION DANS
LE SECTEUR PUBLIC*

L.O.1997—AMENDÉE EN 1999 ET 2002



OPSEU
SEFPO

Ontario Public Service
Employees Union
Syndicat des employés de la
fonction publique de l'Ontario



À PROPOS DE LA LRTTSP

La *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* (LRTTSP), qui a été adoptée en 1997, s'applique aux fusions, regroupements et autres restructurations dans trois secteurs de la fonction publique : les municipalités et les commissions locales, les conseils scolaires et les hôpitaux.

Ces changements réunissent souvent des travailleurs dans des unités de négociation similaires qui appartiennent à un syndicat dans un lieu de travail et à un autre syndicat dans un autre lieu de travail - par exemple le SEFPO à l'Hôpital A et un autre syndicat à l'Hôpital B.

La LRTTSP crée un processus afin de résoudre les complications qui en résultent dans le nouvel hôpital fusionné afin que les employés concernés puissent être représentés par un syndicat et protégés par une convention collective.

En 2005, la portée de la LRTTSP a été élargie pour s'appliquer aux fusions des hôpitaux ainsi qu'à celles des services de santé intégrés et des fournisseurs de services de santé. Le gouvernement a le pouvoir d'élargir le champ d'application de la LRTTSP à d'autres situations, comme il l'a fait avec les fusions des sociétés d'aide à l'enfance.

La LRTTSP reconnaît que le taux de syndicalisation est beaucoup plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. Là où elle s'applique, la LRTTSP remplace les dispositions concernant « les droits du successeur » aux termes de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* qui stipulent comment les employés gardent leur représentation syndicale dans le cas d'un changement d'employeur.

COMMENT S'APPLIQUE-T-ELLE?

Lorsque des membres de plusieurs syndicats se retrouvent dans la même unité de négociation à la suite d'une fusion, la LRTTSP dicte le processus à suivre afin de décider quelle convention collective s'applique et quel syndicat négociera la prochaine.

DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Dans le libellé de la LRTTSP, votre employeur actuel est désigné « l'employeur précédent » et le nouvel employeur issu de la restructuration « l'employeur qui succède ».

Après que la restructuration a pris effet, toutes les négociations en cours sont interrompues. L'employeur qui succède est tenu de respecter toutes les conventions collectives en vigueur. Les employés continuent à être couverts par la convention collective qui avait été signée avec les employeurs précédents. Les membres du SEFPO continuent à travailler en vertu de la convention collective du SEFPO; les membres d'autres syndicats en vertu de leurs conventions collectives respectives et les travailleurs non-syndiqués restent non-syndiqués.

Il est évident que cette situation embrouillée, où des employés faisant un travail similaire ont des salaires et des avantages différents, etc., ne peut pas durer éternellement.

On doit mettre en place une ou plusieurs unités de négociation et décider quel syndicat représentera les employés.

LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO ADMINISTRE LE PROCESSUS

L'employeur et tous les syndicats concernés connaissent bien le processus. L'un des syndicats, ou souvent l'employeur, présente une demande auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario (la Commission) pour qu'elle mette en œuvre le processus permettant de déterminer le nombre d'unités de négociation, leur description et, le cas échéant, le syndicat qui représentera les employés.

A cette étape, toutes les autres parties intéressées, l'employeur et les syndicats concernés, s'impliquent également. Chaque partie peut déposer une réponse pour donner suite à la demande, contester ou disconvenir de l'information contenue dans la demande.

Les employés non-syndiqués n'ont pas voix au chapitre dans ce processus. L'employeur parle en leur nom.

LES QUESTIONS À RÉGLER

- Est-ce que la LRTTSP s'applique?
- Quel est le nombre d'unités de négociation dans la nouvelle structure fusionnée?
- Comment les unités de négociation sont-elles structurées?
- Quels sont les syndicats qui participent au processus?
- Quels sont les syndicats qui constitueront des options sur le bulletin de vote?

- Y aura-t-il une option « pas de syndicat » sur le bulletin de vote?
- Quels postes entrent dans les unités de négociation respectives?
- Qui est admissible au vote et pour quelle élection? L'employeur procure à la Commission une liste des employés pour établir la liste des votants. Chaque partie a le droit de contester la liste des votants.
- Quel accès les syndicats auront-ils auprès des employés pour lesquels ils cherchent à obtenir des droits de négociation? Il peut s'agir de réunions au lieu de travail, de communication aux adresses privées, d'un espace réservé au tableau d'affichage ou d'autres moyens de communication.
- Où et quand le vote aura-t-il lieu?

Un agent des relations du travail de la Commission rencontre l'employeur et le(s) syndicat(s) pour arbitrer les discussions et aider les parties à résoudre les différends.

S'ils ne peuvent pas s'entendre, la Commission tient une audience afin que les parties puissent invoquer leurs arguments sur les questions en litige. (Au lieu de tenir une audience formelle, on peut également demander aux parties d'envoyer des soumissions écrites.)

En fin de compte, la Commission remet ses décisions concernant le déroulement du processus.

Afin d'informer ses employés, l'employeur doit afficher tous les avis de la Commission dans le lieu de travail.

COMMENT LE VOTE SE DÉROULE-T-IL?

- La Commission contrôle le processus de vote et un agent des relations du travail dirige le vote.
- Le vote a lieu à bulletin secret.
- Toute interférence, coercition ou intimidation des votants est interdite.
- Le vote se tient habituellement dans le lieu de travail pendant les heures normales de travail.
- Aucune disposition n'existe pour voter par anticipation ou par procuration.
- Tout syndicat ayant des membres concernés par le processus peut choisir de participer au vote, même s'il est minoritaire dans l'unité de négociation.
- Chacune des parties intéressées peut avoir un scrutateur au lieu de vote pour attester de la conduite du vote et de l'admissibilité des votants.
- Lors du vote, les employés choisissent par quel syndicat ils souhaitent être représentés. Si plus de 40 pour cent des travailleurs concernés sont non-syndiqués, l'option « pas de syndicat » doit figurer sur le bulletin de vote.
- Les bulletins de vote des employés dont l'admissibilité à voter est mise en doute sont mis de côté dans une double enveloppe scellée afin d'être vérifiés plus tard.
- Le vote se décide à la majorité (plus de 50 pour cent des bulletins de vote exprimés).
- Lorsque le nombre de bulletins de vote mis de côté est tellement important que, sans eux, aucune décision ne peut être rendue, les urnes sont scellées jusqu'à ce que la Commission puisse prendre une décision relativement à l'admissibilité des votants.
- Des scrutins de ballottage peuvent être nécessaires lorsqu'aucune option n'obtient la majorité. L'option ayant reçu le plus faible nombre de votes est éliminée du scrutin suivant.
- Tout au long du processus, la Commission conduit des réunions avec l'employeur et les syndicats et prend des décisions relativement à tout différend non résolu.

QUE SE PASSE-T-IL APRÈS LE VOTE?

Une fois que la Commission a déterminé le syndicat ayant remporté le vote avec une majorité absolue, elle l'accrédite comme agent négociateur de l'unité de négociation. C'est-à-dire que le syndicat reçoit son accréditation d'agent négociateur pour représenter le groupe d'employés.

Si plus d'une convention collective s'applique au sein de l'unité de négociation, les dispositions de chacune d'entre elles sont considérées comme formant partie d'une convention collective unique (une « convention mixte ») et continuent de s'appliquer aux employés respectifs comme avant la tenue du scrutin. Ainsi les dispositions de la convention collective du SEFPO continuent de s'appliquer aux membres du SEFPO et les dispositions des conventions collectives des autres syndicats continuent de s'appliquer aux autres membres en attendant qu'une nouvelle convention collective soit négociée.

Certaines dispositions de la convention collective sont considérées comme « des dispositions communes » au titre de la LRTTSP. Le syndicat gagnant négocie le libellé de la convention collective avec l'employeur en se fondant sur le libellé de la convention collective en vigueur.



LES DISPOSITIONS COMMUNES

L'ancienneté – Le syndicat gagnant négocie avec l'employeur les dispositions communes concernant l'ancienneté qui s'appliqueront à tous les membres de l'unité de négociation. S'ils ne peuvent pas s'entendre, c'est la Commission qui émet sa décision quant à ces dispositions. Le raccordement des listes d'ancienneté devrait s'appliquer à tous les employés afin que l'ancienneté acquise avec les employeurs précédents soit prise en compte par l'employeur qui succède. Les employés à ancienneté égale et ayant un parcours professionnel identique, mais ayant eu différents employeurs, sont crédités de la même ancienneté. Les dispositions concernant l'ancienneté peuvent être modifiées tant qu'elles demeurent fondées sur le principe d'une définition commune de l'ancienneté pour l'ensemble de l'unité de négociation.

L'affichage des postes – Les dispositions communes de la convention collective du syndicat gagnant concernant l'affichage des postes vacants et des nouveaux postes, promotions, transferts, mises à pied et rappels s'appliquent aussi à tous les employés compris dans la nouvelle unité de négociation fusionnée. Ces dispositions peuvent, cependant, être négociées avec l'employeur.

Les griefs – L'employeur et le syndicat peuvent également s'entendre pour que d'autres dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés.

AVANCER ENSEMBLE

Les employés qui n'appartenaient pas à un syndicat auparavant reçoivent les mêmes droits en matière d'ancienneté, de grief et de représentation.

Si l'option « pas de syndicat » gagne le vote, tous les griefs en suspens, droits de représentation et dispositions du contrat cessent de s'appliquer.

Le syndicat gagnant envoie ensuite à l'employeur un avis de négocier une nouvelle convention collective qui couvrira tous les employés de l'unité de négociation fusionnée.

Tout cela peut sembler compliqué, mais le SEFPO a plus d'expérience que tout autre syndicat en ce qui concerne les scrutins de représentation aux termes de la LRTTSP. Notre personnel professionnel d'organisation est là pour vous aider et vous soutenir lors de ce processus.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :
Service de syndicalisation du SEFPO : **1-800-268-7376**

Vous pouvez lire la Loi en entier à :

http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws_statutes_97p21b_f.htm





Ontario Public Service
Employees Union

Syndicat des employés de la
fonction publique de l'Ontario

www.adhererausefpo.org 1-800-268-7376