



We Own It

Guide des services essentiels et d'urgence

Avril 2017

Table des matières

1. Définition de Services essentiels et d'urgence (SEU)	3
2. Qu'est-ce qu'une entente sur les services essentiels et d'urgence (ESEU)?.....	3
3. Pourquoi procéder à un examen des SEU?	4
4. Que devrais-je savoir d'autre à propos des SEU?.....	4
5. L'employeur peut-il réduire le nombre de travailleurs essentiels membres du SEFPO si les cadres font ce travail?	5
6. Que veut-on dire par « changement important »?.....	5
7. Quelles sont les étapes de l'examen avec une ESEU en 2014?.....	6
8. Quelles sont les étapes à suivre pour identifier les Services essentiels et d'urgence (SEU) s'il n'y a pas eu d'ESEU en 2014?	7
9. Que devez-vous attendre de l'employeur?	7
10. Bureaux régionaux du SEFPO - Coordonnées	8

1. Définition de Services essentiels et d'urgence (SEU)

La *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne* (LNCEC) donne aux membres du SEFPO qui travaillent à la Fonction publique de l'Ontario (FPO) le droit de tomber en grève. Elle stipule aussi que nous avons le devoir de fournir des services essentiels et d'urgence (SEU) pendant une grève ou un lockout.

La LNCEC définit les services essentiels et d'urgence à l'article 30 comme des services qui sont nécessaires pour permettre à l'employeur d'empêcher, selon le cas :

- tout danger pour la vie, la santé ou la sécurité;
- la destruction ou la détérioration grave de machines, d'équipement ou de locaux;
- des dommages environnementaux graves;
- la perturbation dans l'administration des tribunaux ou dans la rédaction législative.

Ce sont les critères utilisés dans la négociation des services essentiels et d'urgence.

2. Qu'est-ce qu'une entente sur les services essentiels et d'urgence (ESEU)?

Aux termes de la LNCEC, les ESEU doivent comprendre des clauses qui :

- déterminent les services essentiels et d'urgence;
- indiquent le nombre d'employés qui sont nécessaires pour permettre à l'employeur de fournir les services essentiels et d'urgence;
- déterminent les employés, habituellement par poste et/ou classification, qui devront travailler pendant une grève ou un lockout pour permettre à l'employeur de fournir les services essentiels et d'urgence.

Votre ESEU (le cas échéant) identifiera également :

- le ministère et son adresse;
- le nombre d'employés qui fournissent habituellement ce service, soit l'effectif normal;
- les fonctions essentielles et d'urgence; et
- les facteurs déclencheurs qui mettent en place un service d'urgence.

Les ententes peuvent déterminer les conditions clés. Ce n'est pas la routine dans le milieu de travail, et la santé et la sécurité des employés doivent être maintenues.

Si une entente a été négociée en 2014, vous la recevrez; sinon, vous commencez à zéro (avec un modèle vierge).

3. Pourquoi procéder à un examen des SEU?

Les membres du SEFPO qui travaillent à la Fonction publique de l'Ontario (FPO) négocieront une nouvelle convention collective plus tard cette année.

La *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne* (LNCEC) exige du SEFPO et de l'employeur qu'ils négocient des ententes pour fournir des services essentiels et d'urgence (SEU) dans l'éventualité d'une grève ou d'un lockout. Nous n'avons pas le choix. C'est la loi.

Lors de leur réunion divisionnaire d'octobre, les membres de l'équipe unifiée ont demandé que l'on modifie les procédures de la négociation afin de préciser que les ententes sur les SEU soient conclues dans les plus brefs délais possibles, bien avant la négociation des enjeux. Le Conseil exécutif a adopté ces modifications lors de sa réunion des 8 et 9 mars 2017.

Si une entente avait été négociée dans votre lieu de travail pour votre section locale en 2014, alors vous recevrez une copie de cette ESEU. Nous vous demandons de bien vouloir la passer en revue et d'identifier tout changement important qui doit être renégoциé pour refléter la situation actuelle. Nous aimerions aussi que vous identifiiez tout changement auquel vous pouvez vous attendre de l'employeur, qui risque de ne pas être dans votre meilleur intérêt.

4. Que devrais-je savoir d'autre à propos des SEU?

Une décision de la Cour suprême stipule que pour qu'une grève soit efficace, le syndicat doit négocier des ententes sur les services essentiels et d'urgence.

- Une décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) rendue pendant les négociations de 1998-1999 décrivait les quatre principes suivants :
- Le droit de grève ne peut être limité que dans la mesure nécessaire pour permettre à l'employeur de fournir les services essentiels. Une grève ou un lockout n'a rien d'habituel.
- Les membres qui doivent fournir les services essentiels ne sont tenus de faire que la partie « essentielle » de leur emploi.
- Le syndicat peut faire des visites imprévues d'un maximum de 30 minutes pour vérifier que l'entente sur les services essentiels et d'urgence est respectée. Aucune limite n'est fixée quant au nombre de visites du syndicat. (Remarque : Les parties ont plus tard négocié un protocole de 45 minutes.)
- Les travailleurs des services essentiels et d'urgence conservent leur droit de refuser un travail dangereux, tel que le stipule la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Nous avons tiré d'autres leçons précieuses des rondes de négociation précédentes, comme par exemple :

- L'ESEU doit décrire les fonctions essentielles et d'urgence de l'emploi.
- La Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) a décidé que si une ESEU ne décrivait pas les fonctions essentielles d'un emploi, l'emploi entier était considéré essentiel. Toute exclusion à l'emploi entier doit être identifiée dans l'ESEU.
- La CRTO fonde ses décisions sur l'ESEU. Le syndicat ne sortira jamais gagnant d'une discussion sur ce qui est essentiel ou pas si l'information n'est pas précisée dans l'ESEU. En conséquence, l'ESEU doit être détaillée et spécifier clairement les tâches de l'emploi qui sont considérées essentielles.
- Une fois l'entente signée, l'employeur ne peut pas ajouter de tâches. L'employeur ne peut demander à un travailleur essentiel de faire du travail qui est habituellement accompli par une personne à un poste différent.
- Plus votre équipe de négociation en sait sur le milieu de travail et mieux c'est. L'employeur est bien connu pour vouloir manipuler la vérité en ce qui concerne le travail des membres du SEFPO, tant à la table de négociation qu'à la Commission des relations de travail.

5. L'employeur peut-il réduire le nombre de travailleurs essentiels membres du SEFPO si les cadres font ce travail ?

Oui, l'employeur peut le faire, mais SEULEMENT SI ces « compensations de la direction » sont négociées dans l'ESEU. Autrement, les dispositions de la LNCEC s'appliquent. La LNCEC dit que le nombre de membres de l'unité de négociation nécessaire pour fournir les services essentiels doit être établi sans égard à la disponibilité d'autres personnes pour fournir les services. Les « compensations de la direction » doivent être négociées.

6. Que veut-on dire par « changement important » ?

Vous avez peut-être remarqué de petits changements dans votre milieu de travail depuis la négociation d'une ESEU en 2014, mais pas assez pour faire une grosse différence. Toutefois, si des changements plus importants ont été apportés, il est possible qu'il soit justifié d'amender l'ESEU pour refléter plus exactement la situation actuelle. Nous avons vu beaucoup de restructuration, de réduction des effectifs et de privatisation, des changements que l'on peut qualifier d'importants.

Voici quelques exemples de choses dont il faut tenir compte lorsque vous passez votre ESEU en revue pour identifier les « changements importants ».

- Y a-t-il de nouveaux membres dans la section locale en raison d'une réorganisation au sein du ministère, ou est-ce qu'un de nos services a donné lieu à une grosse augmentation au niveau de l'effectif normal?
- Avons-nous perdu des membres dans la section locale en raison d'une réorganisation au sein du ministère ou d'un dessaisissement ou d'une fermeture?
- Notre section locale s'est-elle fusionnée à une autre section locale ou séparée d'une autre section locale?
- Y a-t-il eu un changement au niveau de la loi qui affecte les éléments essentiels ou d'urgence de nos emplois?
- Y a-t-il eu un changement au niveau de la classification, d'employés à durée déterminée à employés réguliers? Le poste est-il passé de temps plein à saisonnier?

7. Quelles sont les étapes de l'examen avec une ESEU en 2014?

Dans cette trousse, vous avez :

- Des exemplaires de l'ESEU spécifique à votre lieu de travail, applicable à votre section locale
- Des copies du formulaire d'examen

Quatre étapes mèneront à la réalisation de l'examen :

Première étape

Passez en revue l'ESEU de 2014. Avez-vous reçu les ententes appropriées pour les lieux de travail couverts par votre section locale? Vous en manque-t-il? A-t-on ajouté des ententes à votre section locale? Si vous avez des questions sur les ententes, n'hésitez pas à communiquer directement avec votre délégué du personnel.

Deuxième étape

Communiquez avec un délégué syndical ou avec un ou des membres actifs dans les lieux de travail identifiés et dans les services appropriés de votre section locale pour leur demander de vous aider à terminer l'examen. Faites-le à l'heure du dîner, pendant vos pauses ou après le travail.

Troisième étape

Répondez aux questions de l'examen pour chaque emploi essentiel ou d'urgence. (Prenez des notes pour vos dossiers.)

Quatrième étape

Faites parvenir le formulaire d'examen à votre Bureau régional au plus tard le 19 mai 2017. Si vous avez des questions ou besoin d'aide, communiquez avec votre délégué du personnel.

8. Quelles sont les étapes à suivre pour identifier les Services essentiels et d'urgence (SEU) s'il n'y a pas eu d'ESEU en 2014?

Dans cette trousse, vous avez :

- Des copies d'un modèle vierge d'une ESEU.
- Une liste des adresses courriel et numéros de télécopieur des bureaux régionaux

Quatre étapes mèneront à la réalisation de l'examen :

Première étape

Identifiez tous les lieux de travail qui, selon vous, offrent des services essentiels ou d'urgence.

Deuxième étape

Communiquez avec un délégué syndical ou avec un ou des membres actifs dans les lieux de travail identifiés et dans les services appropriés de votre section locale pour leur demander de vous aider à remplir le modèle. Faites-le à l'heure du dîner, pendant vos pauses ou après le travail.

Troisième étape

Répondez aux questions sur le modèle pour chaque service essentiel ou d'urgence. (Prenez des notes pour vos dossiers.)

Quatrième étape

Veillez faire parvenir le formulaire rempli à votre Bureau régional au plus tard le 19 mai 2017. Si vous avez des questions ou besoin d'aide, communiquez avec votre délégué du personnel.

9. Que devez-vous attendre de l'employeur?

Ce que l'employeur veut vraiment, c'est que les lieux de travail fonctionnent normalement en dépit d'une grève ou d'un lockout. L'employeur se rend à la table pour négocier une ESEU avec cet objectif en tête. Ne soyez pas trop surpris si les cadres se mettent à poser des questions quand vous commencez à vous adresser aux membres. Ils chercheront peut-être à vous intimider. Ou encore à parasiter vos réponses.

Ne les laissez pas faire. L'article 3 de la convention collective est clair : l'employeur ne doit pas agir de façon discriminatoire contre vous ou vous harceler en raison de vos activités syndicales. En tant que membre du Comité exécutif local (et cela inclut les délégués syndicaux), vous avez le droit de communiquer avec vos membres pour leur parler de questions ayant trait au syndicat. Vous ne pouvez toutefois pas perturber les opérations de l'employeur quand vous le faites. Parlez de l'examen à vos membres à l'heure du dîner, aux pauses ou après le travail.

Bureaux régionaux du SEFPO - Coordonnées

Bureau régional	Adresse courriel	Télec.
London	mmacdonald@opseu.org	(519) 649-2786
Windsor	lbaker@opseu.org	(519) 977-7553
Guelph	gmerritt@opseu.org	(519) 837-9187
Hamilton	Ssostar@opseu.org	(905) 525-2377
Niagara	jkopczinski@opseu.org	(905) 892-7662
Owen Sound	wwilliams@opseu.org	(519) 371-4967
Orillia	nbayliss@opseu.org	(705) 325-0821
Oshawa	bhoward@opseu.org	(905) 720-2974
Peterborough	kcharette@opseu.org	(705) 741-5362
Brockville	dsmith@opseu.org	(613) 498-3088
Kingston	apeters@opseu.org	(613) 546-1325
Ottawa	ewarnes@opseu.org	(613) 737-0753
Victoria Park	lbeauchamp@opseu.org	(416) 497-9377
Wellesley	gmarcos@opseu.org	(416) 944-0288
North Bay	cguppy@opseu.org	(705) 474-3571
Sault Ste. Marie	tgardiner@opseu.org	(705) 949-0326
Sudbury	mjasmin@opseu.org	(705) 560-2873
Timmins	ssavage@opseu.org	(705) 268-8639
Dryden	lrobinson@opseu.org	(807) 223-4592
Thunder Bay	cdigiuseppe@opseu.org	(807) 343-0130