

CONNAÎTRE VOS DROITS SYNDICAUX

LRTO

LA LOI SUR LES RELATIONS DE
TRAVAIL DE L'ONTARIO

UN GUIDE SUR LA
SYNDICALISATION



OPSEU
SEFPO

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



VOUS AVEZ DES DROITS IMPORTANTES SELON LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO*

L'adhésion à un syndicat est un droit protégé par la loi.

La *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario (LRTO) régit les relations de travail entre les syndicats et les employeurs dans la plupart des lieux de travail de l'Ontario. D'autres volets de la LRTO couvrent l'accréditation d'un syndicat dans le lieu de travail et le processus de négociation collective (la négociation contractuelle).

Elle précise vos droits et responsabilités, ainsi que ceux des employeurs et des syndicats.

Elle garantit votre droit d'adhérer au syndicat de votre choix et d'en être un membre actif.

Selon la LRTO, votre employeur n'a pas le droit de vous pénaliser ou menacer d'aucune façon en raison de votre participation à des activités syndicales. Votre employeur n'a pas non plus le droit de vous empêcher d'adhérer à un syndicat.

C'est la Commission des relations de travail de l'Ontario (la Commission) qui veille au respect de ces droits. Organisme quasi judiciaire autonome, elle peut imposer des sanctions dans le cas de non respect de la loi. De plus, sachez que le SEFPO veille au respect et à la protection de vos droits.

Vos droits comprennent :

- Le droit d'adhérer au syndicat de votre choix et de participer aux activités syndicales;
- Le droit de bénéficier de vos droits syndicaux sans discrimination ou sanction de la part de votre employeur;
- La liberté d'organiser un syndicat dans votre milieu de travail (y compris sur la propriété de l'employeur) aussi longtemps que vous le faites durant votre temps libre, c'est-à-dire avant ou après votre journée de travail ou pendant vos pauses;
- La garantie que votre décision d'adhérer à un syndicat restera confidentielle;
- La liberté de recevoir le soutien syndical de vos collègues pendant leur temps libre (avant, après le travail ou pendant les pauses);
- La liberté de suivre une formation, de participer à la sélection et à la gestion d'un syndicat;
- Le droit de déposer une plainte auprès de la Commission quand vos droits ne sont pas respectés;
- La liberté de participer aux audiences de la Commission.

N'IMPORTE QUEL EMPLOYÉ PEUT-IL ADHÉRER À UN SYNDICAT?

Non, pas tout à fait.

Si votre travail implique principalement des tâches de supervision ou touchant aux relations de travail, vous ne pouvez pas être membre d'un syndicat. La Commission se préoccupe du travail que vous effectuez, pas du titre de votre fonction.

Les tâches de supervision ci-dessous pourraient vous empêcher d'adhérer à un syndicat :

- Embaucher et congédier des employés;
- Suspendre ou réprimander des employés;
- Approuver les congés des employés;
- Accorder des jours de congé avec salaire;
- Attribuer du travail à d'autres employés;
- Modifier les procédures de travail;
- Prendre en considération les plaintes des employés;
- Octroyer les augmentations de salaire ou les promotions;
- Participer activement à l'élaboration du budget;
- Assister régulièrement aux réunions des cadres dirigeants.

Les tâches suivantes pourraient être considérées comme touchant aux relations de travail :

- Assurer la gestion du dossier personnel des employés;
- Préparer et/ou compléter des lettres de discipline, des comptes rendus de réunion des dirigeants, ou des réponses aux plaintes des employés;
- Prédire et/ou analyser l'impact de changements aux salaires, avantages sociaux, et conditions de travail.

Bien que la plupart des employés puissent adhérer à un syndicat, certains professionnels ne le peuvent pas (les architectes, les arpenteurs, les dentistes, les avocats et les médecins).

Pour tout autre renseignement concernant votre situation, n'hésitez surtout pas à communiquer avec votre organisateur syndical avec qui vous pouvez parler en toute confiance.

ORGANISER UN SYNDICAT : UN PROCESSUS EN TROIS ÉTAPES

En dehors de l'industrie de la construction, la législation ontarienne stipule que les employés choisissent de s'organiser en syndicat en tenant un vote de représentation au scrutin secret. Le processus est le suivant :

1. La signature des cartes syndicales

Avant de tenir un scrutin de représentation, la Commission exige des preuves montrant le désir des employés d'adhérer à un syndicat. Conformément à la loi, au moins 40 pour cent du nouveau groupe d'employés (de l'unité de négociation) du lieu de travail doivent avoir signé une carte de membre du syndicat. Les cartes de membre sont protégées par la loi et demeurent strictement confidentielles. Le syndicat les envoie à la Commission qui les renvoie au syndicat. Votre employeur ne voit jamais les cartes.

Pour avoir le droit de négocier collectivement et d'être protégé par un syndicat, vous devez commencer par signer une carte de membre. C'est votre première étape.

2. La présentation de la requête en accréditation

C'est la partie technique. Une fois qu'il est établi qu'une majorité claire d'employés appuie la décision, votre syndicat, en consultation avec l'unité de négociation de votre lieu de travail, prépare la requête en accréditation. La requête en accréditation, qui décrit la taille et la composition de l'unité de négociation proposée, est envoyée à la Commission. Elle vise à demander à la Commission de tenir un vote et propose les horaires et lieu(x) du scrutin.

Un exemplaire est envoyé à votre employeur, qui a deux jours pour y répondre. Votre employeur peut faire des commentaires concernant le processus de scrutin, l'unité de négociation et le nombre de membres de l'unité. Par contre, votre employeur, qui ne peut pas s'opposer au fait que les employés veulent

se syndiquer, doit envoyer à la Commission et au syndicat la liste des employés de l'unité de négociation. S'il est en désaccord avec la composition de l'unité de négociation proposée, il doit indiquer à la Commission les employés qui, à son avis, doivent être inclus/exclus de l'unité de négociation.

La Commission reçoit la requête en accréditation et les cartes de membre du syndicat et vérifie que le syndicat a le soutien d'au moins 40 pour cent. Si elle est satisfaite avec la requête, la Commission ordonne la tenue d'un scrutin de représentation, d'ordinaire dans les sept jours qui suivent le jour du dépôt de la requête en accréditation.

3. Le vote en faveur du syndicat

Il est essentiel que tous ceux et toutes celles qui appuient le syndicat prennent le temps d'aller voter. Tout détenteur d'une carte de membre a le droit de vote. Seul le résultat du scrutin de représentation permet d'accréditer le syndicat et de décider si vous et vos collègues serez représentés par un syndicat. Si plus de 50 pour cent des voix exprimées indiquent OUI pour le SEFPO, la Commission l'accrédite comme votre agent négociateur. Ce résultat enjoint les deux parties, le syndicat (c'est-à-dire vous avec l'aide du personnel du SEFPO) et l'employeur à négocier de bonne foi la prochaine convention collective.

Que se passe-t-il en cas de désaccord?

En cas de désaccord sur la composition de l'unité de négociation ou sur les votants, la Commission peut tenir une audience en accréditation après le scrutin de représentation. La Commission statue les questions en litige et peut ordonner que les bulletins de vote soient comptés ou que les urnes soient scellées. Si le droit de vote de quelques votants est remis en question (peut-être parce qu'on ne sait pas s'ils doivent être inclus dans l'unité de négociation), la Commission peut ordonner qu'un ou plusieurs bulletins de vote soient séparés. Chaque bulletin de vote séparé est placé dans une enveloppe scellée et non marquée, qui est insérée dans une deuxième enveloppe avec le nom du votant. S'il décide que le bulletin de vote séparé doit être compté, l'agent officiel de la Commission le retire des enveloppes et le

mélange avec les autres bulletins de vote, qui sont ainsi comptés en respectant la confidentialité. Si le bulletin de vote n'est pas compté, il est détruit par la Commission, non ouvert.

VOUS BÉNÉFICIEZ D'UNE PROTECTION

À partir du moment où le syndicat dépose la requête en accréditation et où la majorité des votes est pour le OUI, votre employeur ne peut pas procéder à des changements arbitraires à vos échelles de salaire, avantages sociaux ou conditions de travail. Désormais, tout changement à vos conditions d'emploi doit être fait selon le processus de négociation, conformément à la loi.

APRÈS L'ACCRÉDITATION

Une fois que la Commission a accrédité le syndicat comme votre agent négociateur, votre employeur doit négocier avec les représentants syndicaux que vous avez élus et qui parleront en votre nom. Afin de déterminer les priorités de votre première convention collective, vous et vos collègues passent par un processus que l'on appelle « établissement des revendications ». Un membre du personnel expérimenté du SEFPO vous aidera à travers ce processus.

LES QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES RELATIVES À L'ORGANISATION SYNDICALE

Q. Comment la Commission détermine-t-elle combien d'employés ont signé une carte syndicale?

A. Le syndicat envoie les cartes signées à la Commission avec un exemplaire de la demande. Ces cartes de membres sont protégées par la loi et demeurent strictement confidentielles. La Commission les renvoie au syndicat après le scrutin.

Q. La Commission peut-elle accrédiiter un syndicat s'il y a un désaccord concernant la qualité d'employé d'une personne?

A. Oui. Ça arrive souvent.

Q. Quels types d'action sont-ils illégaux pendant une campagne de syndicalisation?

A. Toute action qui interfère avec le droit d'un employé de mener librement des activités d'organisation syndicale (durant son temps libre) peut constituer une violation de la loi. Un employeur n'a pas le droit de s'ingérer dans la sélection, la formation ou l'administration du syndicat. Plus particulièrement, les employeurs, et les personnes agissant en leur nom, ne peuvent pas :

- Congédier quelqu'un parce qu'il soutient un syndicat;
- Forcer quelqu'un à ne pas soutenir le syndicat;
- Faire des menaces : « Vous perdrez tout ce vous avez », ou des promesses : « Si vous ne soutenez pas le syndicat, vous obtiendrez une augmentation », ou chercher à influencer la décision d'un employé en ce qui concerne le syndicat;
- Congédier ou discriminer un témoin dans une plainte syndicale injuste ou tenter de le menacer.

Un employeur peut exprimer son opinion concernant le syndicat tant « qu'il n'utilise pas la contrainte, l'intimidation, les menaces, les promesses ou une influence indue ». Si des déclarations ou actions de votre employeur vous préoccupent, n'hésitez surtout pas à communiquer avec votre organisateur du SEFPO. Parce qu'il est tenu de respecter la confidentialité, votre employeur ne devrait pas vous demander si vous soutenez le syndicat, ni

même si vous avez signé une carte de membre. Votre employeur ne devrait pas chercher à se renseigner sur votre participation, ainsi que sur celle de vos collègues, à la campagne de syndicalisation.

Q. Que faire si l'employeur a enfreint la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario et que les employés ont peur d'adhérer au syndicat?

A. Si c'est le cas, le syndicat déposera une plainte pour « pratique déloyale de travail » auprès de la Commission. Selon les événements, il y a plusieurs possibilités. Vous devriez discuter immédiatement toute action négative qui vous semble être liée à la campagne de syndicalisation et/ou à votre soutien au syndicat avec l'organisateur du SEFPO.

Q. Pourquoi les employeurs sont-ils souvent contre les syndicats?

A. Parce que les syndicats défendent les travailleurs, veillent à ce qu'ils soient traités équitablement et obligent les employeurs à respecter la loi – en matière de santé et sécurité, de normes d'emploi ou de droits de la personne. La plupart des travailleurs ne connaissent pas leurs droits aux termes de la loi, et les employeurs en profitent. Les syndicats connaissent la loi. Nombre de travailleurs ne disposent pas des ressources pour défendre leurs droits. Les syndicats ont les ressources nécessaires.

Ce livret, qui ne contient que des informations générales, énumère certains des éléments clés de la LRTO et de son application durant le processus de syndicalisation. Votre organisateur du SEFPO est le mieux placé pour répondre à vos questions concernant l'application de la loi dans votre lieu de travail.

Vous pouvez lire le texte de loi au complet à

http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws_statutes_95l01_f.htm#BK6.





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