



# Le nouveau projet de loi ontarien, Loi de 1997 visant à assurer la stabilité au cours de la transition dans le secteur public

juin 1, 1997

Le but énoncé de ce projet de loi est de faciliter une transition rapide, juste et ordonnée dans la restructuration des organisations du secteur public. Le projet de loi édicte la *Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public* et la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*, et modifie la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur l'équité salariale*.

## **FAITS SAILLANTS DE LA LOI DE 1997 SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL LIÉES A LA TRANSITION DANS LE SECTEUR PUBLIC**

- la Loi crée une **Commission de transition en matière de relations de travail (CTRT)**, dirigée par un Commissaire en chef, avec un mandat temporaire de quatre (4) ans;
- l'objectif de la CTRT est de résoudre les problèmes de relations de travail qui surgissent en raison de la restructuration du secteur public, notamment la structure des unités de négociation, la représentation syndicale et l'ancienneté lorsque les parties ne peuvent arriver à une entente sur ces questions liées à la transition;
- la Commission des relations de travail de l'Ontario perd sa compétence pour ce qui est des questions de succession dans le cadre de la restructuration;
- la CTRT a le pouvoir de décider si une fusion *de facto* s'est produite dans le **secteur hospitalier**.

## **FAITS SAILLANTS DE LA LOI DE 1997 SUR LE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS DANS LE SECTEUR PUBLIC**

- la Loi crée une Commission de règlement des différends (CRD) pour couvrir les secteurs des pompiers, de la police et du milieu hospitalier : la CRD a le pouvoir de régler les différends découlant des premières négociations contractuelles après fusionnement dans ces trois secteurs;
- la CRD a le pouvoir de régler des différends pour d'autres groupes du secteur public, si les



parties donnent leur assentiment;

- la Loi élimine les procédures actuelles d'arbitrage de différends dans les secteurs des pompiers, de la police et du milieu hospitalier, pour les remplacer par des procédures recommandées par la CRD, notamment **la médiation-arbitrage** ou **la médiation-arbitrage des propositions finales**;
- la CRD doit respecter les plans de ressources humaines négociés par les parties dans le **secteur hospitalier**.

## ÉTAPES DES FUSIONS POUR TOUS LES SECTEURS

### PREMIERE ÉTAPE: DÉTERMINATION DE LA STRUCTURE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Au moment d'une fusion, la composition des unités de négociation sera déterminée comme suit :

1. les parties peuvent convenir de la composition appropriée des unités de négociation;
2. l'une ou l'autre partie peut demander à la CTRT de rendre une ordonnance pour établir l'unité de négociation appropriée; et
3. les unités de négociation dont conviennent les parties ou que crée une ordonnance de la CTRT ne peuvent inclure des employés dont les relations de travail sont régies par la *Loi sur les services policiers (LSP)*, la *Loi sur la prévention et la protection contre l'incendie (LPPI)* ou la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux (LACTH)*, ni des employés dont les relations de travail ne sont pas régies par la même loi.

### DEUXIEME ÉTAPE : DÉTERMINATION DU SYNDICAT QUI REPRÉSENTERA LES EMPLOYÉS

1. les syndicats existants peuvent s'entendre entre eux;
2. si les syndicats ne peuvent s'entendre, la CTRT ordonne la tenue d'un vote;
3. le vote n'est pas nécessaire si :
  - la ou il y a deux syndicats, l'un représente au moins 75% des employés;
  - la ou il y a trois syndicats ou plus, un syndicat représente au moins 60% des employés; et



4. si 40% des employés d'une unité de négociation ne sont pas syndiqués, les employés peuvent choisir, au moment du vote, d'être représentés ou non par un syndicat.

### **TROISIEME ÉTAPE : CRÉATION D'UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE**

Après la réorganisation, une convention mixte, composée de toutes les conventions collectives et de tous les contrats de travail antérieurs s'applique temporairement. Les modalités et conditions d'emploi de chaque employé ne changent pas du fait de la réorganisation pendant la période intérimaire. Les parties doivent ensuite procéder à l'une des options suivantes :

1. les parties conviennent de garder la convention mixte pour une période maximale d'un (1) an;
2. les parties conviennent d'une nouvelle convention collective fondée sur une convention collective existante ou sur une version modifiée d'une telle convention;
3. les parties entament le processus de négociation d'une nouvelle convention collective, une partie signifiant à l'autre un avis de négociation.

### **QUATRIEME ÉTAPE : DÉTERMINATION DE L'ANCIENNETÉ**

L'ancienneté des employés non-syndiqués est protégée et intégrée aux listes d'ancienneté existantes lorsque les unités de négociation sont fusionnées :

1. les parties peuvent convenir de l'application des listes d'ancienneté; ou
2. l'une ou l'autre partie peut présenter une demande à la CTRT pour que celle-ci détermine l'ancienneté, auquel cas l'ancienneté est intégrée, à moins que la CTRT ne soit convaincue de procéder autrement.

### **CINQUIEME ÉTAPE : ÉVENTUALITÉ DE L'ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES**

#### **(I) Police, services d'incendie, secteur hospitalier**

- lorsque les parties ne peuvent arriver à une entente par voie de conciliation tel que prévu dans les lois qui les régissent respectivement (*Loi sur les services policiers (LSP)*, *Loi sur la prévention et la protection contre l'incendie (LPPI)*, *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux (LACTH)*, le différend est renvoyé à la CRD à moins que les parties ne conviennent par écrit de renvoyer le différend devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage et renoncent expressément à faire régler le différend par la CRD;
- le Commissaire en chef de la CRD nomme un commissaire ou un comité de commissaires,



nomme un président et rend une ordonnance qui précise la méthode à employer pour régler le différend;

- des représentants des parties peuvent être nommés au comité si les parties représentant les employeurs et les employés en font la demande;
- si le comité nommé n'arrive pas à régler le différend par médiation, il règle le différend par arbitrage ou par arbitrage des propositions finales, conformément à l'ordonnance du Commissaire en chef;
- avant que le comité règle le différend, les parties ont droit de lui soumettre des représentations;
- avant de résoudre le différend, les parties peuvent conclure des ententes sur certaines ou toutes les questions, et le comité limite sa décision en conséquence;
- lorsqu'il résout un différend, le comité tient compte de facteurs tels que la capacité de l'employeur de payer, la mesure dans laquelle des services devront peut-être être réduits, la situation économique et la capacité de l'employeur d'attirer et de garder des employés;
- la décision du comité est finale, et ne peut faire l'objet d'une révision par les tribunaux;
- la *LSP*, la *LPPI* et la *LACTH* sont toutes les trois modifiées pour qu'à l'avenir toute résolution de différend se fasse conformément aux dispositions de la *LSTSP*;
- les procédures devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage, entreprises en vertu de la *LSP*, de la *LPPI* ou de la *LACTH* le ou avant le 3 juin 1997, ou avant la date d'entrée en vigueur de la *LSTSP*, prennent fin et toute décision est annulée, à moins qu'elle n'ait été rendue avant le 3 juin 1997 ou avant l'entrée en vigueur de la *Loi de 1997 visant à assurer la stabilité au cours de la transition dans le secteur public*, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

## **(II) Tous les autres secteurs**

- l'une ou l'autre partie peut choisir de faire régler la **première** convention collective après la fusion par le processus de la CRD, décrit plus haut pour la police, les services d'incendie et le secteur hospitalier;



- les parties ne peuvent utiliser l'option du règlement par la CRD pour toute négociation collective après la conclusion de la première convention collective post-fusion;
- les parties qui ne choisissent pas l'option du règlement par la CRD peuvent utiliser la grève ou le lock-out comme moyen d'action.

### (III) Conseils scolaires et enseignants

- le Ministère de l'éducation et de la formation déposera un nouveau projet de loi sur la négociation collective entre enseignants et conseils scolaires.

### **MODIFICATIONS A LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI**

SUJET	LOI ACTUELLE	PROJET DE LOI 136
<b>Application de la Loi a la Couronne</b>	Lorsque la Couronne transfère une partie d'une activité à un autre employeur, les employés touchés sont considérés avoir perdu leur emploi, et ont droit à une indemnité de départ en conséquence.	Lorsque la Couronne transfère une partie d'une activité à un autre employeur qui emploie un employé de la Couronne, l'emploi de l'employé ne prend pas fin du fait du transfert, et la période d'emploi au service de la Couronne est considérée être au service de l'acheteur; l'indemnité de départ n'est payable que lorsque l'employeur met fin à l'emploi de l'employé.
<b>Indemnité de départ</b>	Aucune disposition	Lorsqu'un employeur qui vend une entreprise verse à un employé un montant à titre d'indemnité de départ et le montant versé est au moins égal au montant d'indemnité auquel l'employé aurait eu droit, le montant versé est considéré indemnité de départ; cela comprend les versements effectués avant que le présent article entre en vigueur.
<b>Régime de protection salariale</b>	Il existe un régime de protection salariale en vigueur qui protège les salaires gagnés mais non payés et la paie de vacances, lorsque l'employeur devient insolvable.	Le régime de protection salariale prend fin, et ne continue de s'appliquer qu'aux salaires gagnés et dus avant que le régime soit terminé.



## MODIFICATIONS A LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

SUJET	LOI ACTUELLE	PROJET DE LOI 136
Ajustements en vertu de l'équité salariale	<p>Un nouvel employeur dans une organisation fusionnée ou nouvellement achetée doit mettre au point un nouveau régime d'équité salariale si l'ancien régime ne convient plus.</p> <p>Il est interdit au nouvel employeur de réduire le montant des ajustements en vertu de l'équité salariale pour concilier les régimes des organisations fusionnées.</p>	<p>Le nouvel employeur dans une organisation fusionnée ou nouvellement achetée doit mettre au point un nouveau régime d'équité salariale si l'ancien régime de convient plus.</p> <p>Il n'existe aucune interdiction de réduire les ajustements en vertu de l'équité salariale pour concilier les régimes des organisations fusionnées.</p>
<b>Revendications rétroactives</b>	<p>Les ajustements d'équité salariale pour les employeurs du secteur public doivent remonter au 1er janvier 1990.</p>	<p>Il n'existe aucune obligation pour l'employeur dans le secteur public de faire un ajustement d'équité salariale si aucun régime d'équité salariale n'a été affiché avant le 3 juin 1997, pour une période de temps avant la date parmi les suivantes qui est la plus antérieure :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>(1) la date a laquelle une plainte a été déposée devant la Commission;</li><li>(2) la date a laquelle un agent de négociation a entamé les négociations pour établir un régime;</li><li>(3) la date a laquelle l'employeur affiche un régime.</li></ol> <p>Une ordonnance rendue en vertu de la Loi sur l'équité salariale le ou après le 3 juin 1997 mais avant l'entrée en vigueur du présent article doit être modifiée en conséquence.</p> <p>Toutes les obligations de l'employeur précédent en vertu de la présente Loi cessent à la date du transfert, puisque ses obligations deviennent celles de l'employeur qui succède.</p>

## FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO (FPO)

La Loi de 1997 visant la stabilité au cours de la transition dans le secteur public (LSTSP) peut s'appliquer aux employés de la FPO dont les services sont transférés aux municipalités ou autres



organismes du secteur public [secteur public élargi], notamment les sociétés d'État énumérées aux annexes II et III. La Loi ne s'applique pas aux situations de restructuration interne de la FPO ni aux services pour lesquels le secteur privé fait des soumissions. Pour les services transférés, la LSTSP peut être applicable comme suit :

- si le nouvel employeur est déjà syndiqué, les anciens employés de la FPO peuvent être intégrés à l'unité de négociation existante, selon la nature du travail effectué. L'ancienneté des employés de la FPO peut être reconnue dans la convention collective avec le nouvel employeur;
- lorsque les employés de la FPO sont embauchés par un employeur du secteur public engagé dans un processus de fusionnement en vertu de la LSTSP, les employés de la FPO sont traités de la même façon que les employés qui n'étaient pas syndiqués avant le fusionnement (c'est-à-dire, protection de l'ancienneté et droit de vote pour la représentation syndicale);
- si le nouvel employeur n'est pas syndiqué, des employés de la FPO peuvent être embauchés, sous réserve d'efforts raisonnables, selon des modalités et conditions déterminées par l'employeur;
- les employés qui n'étaient pas membres d'un syndicat de la FPO se font reconnaître leurs années de service à la FPO à des fins d'ancienneté s'ils sont placés dans une unité de négociation chez le nouvel employeur.

(Voir aussi « [La Commission de la révision des formalités administratives prône des changements majeurs aux lois ontariennes sur l'emploi](#) » sous la rubrique « Publications ».)

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