

QU'EST-CE QU'UN ÉTAT D'URGENCE MUNICIPAL?

La loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence (LPCGSU) donne au président du Conseil (c.-à-d. le maire, le préfet ou l'équivalent) la possibilité de déclarer l'état d'urgence « pour protéger les biens et la santé, la sécurité et le bien-être des habitants de la zone d'urgence ».

Les pouvoirs accordés aux maires en cas d'état d'urgence sont très larges. Mais, ils ne peuvent être illégaux et ils ne modifient pas automatiquement les conditions d'emploi ni ne dérogent à une convention collective, car cela enfreindrait la Loi sur les relations de travail. Ils ne dérogent pas non plus aux normes minimales énoncées dans la Loi sur les normes d'emploi.

L'état d'urgence local peut être déclaré par le président du Conseil pour les municipalités de palier inférieur (par exemple, une ville) ou supérieur (par exemple, une municipalité régionale), ou les deux. Il peut être décrété pour une période déterminée (par exemple, 30 jours ou jusqu'à ce que le président du Conseil ou le premier ministre de l'Ontario déclare qu'il est terminé).

COMMENT CELA AFFECTE-T-IL NOTRE CONVENTION COLLECTIVE?

En termes simples, cela n'affecte pas votre convention collective. Cependant, un président du Conseil pourrait prendre des décrets qui seraient susceptibles d'affecter temporairement certaines dispositions. Il pourrait par exemple autoriser les travailleurs d'une unité de négociation à effectuer les tâches normalement effectuées par une autre, modifier les horaires de travail ou changer le rythme des quarts de travail.

Que doit faire notre section locale si l'employeur enfreint ou outrepassé notre CC ou la LNE pendant l'état d'urgence?

- Tenez des comptes détaillés de l'utilisation par l'employeur des pouvoirs qui lui sont conférés par une déclaration d'urgence s'il en résulte des infractions à la convention collective. Ces preuves seront cruciales dans le cadre de procédures judiciaires ou de négociations futures.
- Exiger que l'employeur explique par écrit pourquoi il estime nécessaire de passer outre à la convention collective.
- Continuez à loger des griefs comme d'habitude.
- Informez votre représentant syndical national du SCFP.

COMMENT UN ÉTAT D'URGENCE LOCAL AFFECTE-T-IL LES NORMES D'EMPLOI?

De manière générale, ces états d'urgence n'affectent pas les normes minimales définies dans la LNE. Toutefois, l'article 19 de la LNE stipule qu'un employeur peut exiger d'un salarié qu'il travaille plus que le nombre d'heures maximum autorisé en vertu de l'article 17 de la loi, ou qu'il travaille moins que le nombre d'heures minimum d'absence du travail requis en vertu de l'article 18.

L'employeur n'a cependant pas toute latitude pour déroger à ces exigences comme bon lui semble. Un tel ordre ne peut être donné que ce pour qui est nécessaire pour éviter une interférence grave au fonctionnement ordinaire de l'établissement ou de l'exploitation de l'employeur, et il doit être donné pour faire face à une urgence, pour assurer la prestation continue de services publics essentiels dans des circonstances imprévues, pour assurer des processus continus ou des opérations saisonnières dans des circonstances imprévues, ou pour effectuer des travaux de réparation urgents sur les installations ou sur les équipements de l'employeur.