

# Questions et réponses du personnel

Au cours des deux dernières semaines, nous avons échangé des idées et des impressions avec de nombreux membres du personnel de l'École de médecine du Nord de l'Ontario (ÉMNO) de personne à personne, par voie de courriels et lors de réunions ainsi que par téléphone. Vous trouverez ci-dessous un sommaire de certaines de ces discussions. Nous allons continuer à fournir ce type de mise à jour au cours des semaines précédant le vote.

## Questions au sujet de la syndicalisation

**Il a été suggéré que nous pouvons voter « non » et nous syndicaliser plus tard si nous le souhaitons. Est-ce que c'est vrai ?**

Si vous voulez faire partie d'un syndicat (et il est très clair que de nombreux membres du personnel de l'ÉMNO le souhaitent!), c'est le moment où jamais. Pourquoi attendre plus longtemps pour avoir vraiment son mot à dire au sujet de la rémunération et des conditions de travail, faire partie d'un réseau de personnes qui partagent les mêmes sujets de préoccupation (le secteur des universités du SEFPO, la Caisse de défense de l'ACPPU, etc.), avoir le sentiment de sécurité de savoir que vous ne pouvez pas être victime de mesures disciplinaires ni congédié sans motif justifié ?

Bien sûr vous pourriez vous syndicaliser plus tard. Mais, selon les dispositions de la loi à ce sujet, il ne pourrait pas y avoir d'autre vote avant le mois de janvier 2010 (une année à compter de la date à laquelle le Syndicat des employés de l'université Laurentienne (SEUL) a retiré sa demande en instance devant la Commission des relations de travail de l'Ontario). Il faudrait reprendre le processus dès le début, encore une fois, faire signer des cartes syndicales à au moins 40 % des personnes dont les postes seraient inclus dans l'unité de négociation collective et de faire la demande de tenue d'un vote.

Pour l'instant, vos conditions d'emploi sont protégées. Si vous votez pour la syndicalisation au mois de février, cette protection se poursuivra et vos conditions d'emploi ne peuvent pas être modifiées sauf par la négociation. Cela est applicable devant la Commission des relations de travail de l'Ontario. Si vous votez « non » à la syndicalisation, bien entendu, vous allez perdre cette protection.

Vous avez une occasion unique maintenant de poser des questions de façon tout à fait libre, d'obtenir des réponses, d'engager des débats sur cette question. À la suite de l'entente entre le SEFPO, le SEUL et l'ÉMNO, votre employeur a décidé de mettre le réseau de courriel et les salles de réunion à votre disposition et celle de représentants du syndicat afin de conduire les débats sur cette question. Cela est rarement permis, ce serait plutôt le contraire, au cours d'une campagne de syndicalisation. Donc, la meilleure occasion pour vous, de prendre une décision en connaissance de cause au sujet de la syndicalisation est probablement celle qui se présente en ce moment.

**Si nous nous joignons au syndicat et nous décidons plus tard que nous ne voulons plus être syndiqués, que faut-il faire ?**

La *Loi sur les relations de travail en Ontario* spécifie le processus à suivre pour annuler l'accréditation d'un syndicat (quitter le syndicat). C'est le même processus que pour accréditer le syndicat (obtenir le soutien par écrit d'au moins 40 % des personnes visées appartenant à l'unité de négociation collective pour l'accréditation, suivi par un scrutin à bulletin secret supervisé par la Commission des relations de travail).

## **Questions générales au sujet du syndicat**

### **Est-ce que le syndicat est une entreprise ?**

Non. Le syndicat est une association « d'aide mutuelle » constituée par les employés. Une entreprise existe pour faire un profit sur ses investissements. L'objectif d'un syndicat, c'est de faire valoir les droits et les occasions qui se présentent à ses membres en particulier et des personnes qui travaillent en général.

### **Pourquoi les membres du syndicat payent des cotisations ?**

Les cotisations ne sont pas des « droits d'adhésion » — elles constituent les ressources financières que les membres du SEFPO « regroupent » afin d'obtenir ou de fournir des programmes et des services qu'ils ont identifié et choisi démocratiquement de fournir à leurs propres membres. Toutes les sommes dépensées visent ces programmes et services— aucun profit n'est généré. Les cotisations syndicales sont intégralement déductibles des impôts.

### **À quels usages sont destinées les cotisations ?**

Les cotisations du SEFPO sont remises de façon centrale au syndicat. Elles sont utilisées pour fournir un accès et un soutien égaux à toutes les unités de négociation collectives, sans égard à la taille ou aux ressources pour, notamment les négociations, le traitement des griefs, la dispense de formation aux membres, les campagnes, les communications, la santé et la sécurité, les avantages sociaux et les experts en matière de régimes de retraite, un soutien supplémentaire aux unités de négociation collective et aux sections syndicales locales par le biais des bureaux régionaux. Le budget pour le syndicat dans son ensemble est présenté, débattu et déterminé par les délégués élus par les membres au congrès annuel du syndicat.

Une remise de cotisations (sur la base du nombre de membres) est renvoyée à la section syndicale locale sur une base trimestrielle. Les membres des sections locales décident démocratiquement de comment dépenser ces sommes. En général, ces sommes sont utilisées pour louer des salles de réunion, rembourser les membres pour les coûts de garde d'enfants de manière à leur permettre de participer aux activités de leur section syndicale locale, pour les rafraîchissements lors des réunions, les publipostages aux membres des sections locales, etc. Les sections locales peuvent aussi décider démocratiquement d'évaluer et de procéder à une levée de fonds locale s'il y a lieu.

Il n'y a que deux postes rémunérés à la direction du SEFPO : celui du président et celui de la secrétaire-trésorière. Les chefs de file occupant ces postes sont eux-mêmes des membres élus du SEFPO par tous les membres lors du Congrès. Tous les postes de leadership, à tous les niveaux du syndicat, ne peuvent être détenus que par des membres, qui doivent eux aussi être élus.

Le personnel du SEFPO est embauché (souvent recruté parmi les membres) afin de fournir un soutien cohérent et l'expertise aux chefs de file du syndicat et aux membres à tous les niveaux. Ils n'ont pas le droit de vote dans les instances syndicales : (congrès pour les membres, comités, sections locales, etc.).

### **Quelle est la différence entre un contrat dans un lieu de travail syndicalisé et des politiques relatives au personnel dans un lieu de travail non syndicalisé ?**

Les conditions d'emploi dans un lieu de travail non syndicalisé sont déterminées (en général) par l'employeur. Elles peuvent être modifiées sans préavis (pour des conditions meilleures ou pires). Un contrat syndical c'est juste cela, une entente contractuelle qui peut être mise en application et qui lie les parties patronale et syndicale. Au sein du SEFPO, le processus des négociations d'un contrat requiert que les questions à négocier en priorité

soient démocratiquement déterminées par les membres, les membres de l'équipe de négociation doivent aussi être élus et le contrat ne peut être ratifié que par le vote des membres.

Dans une nouvelle unité de négociation collective, les membres souhaitent sans doute de conserver et de protéger des conditions de travail positives en les incluant dans le contrat. Ils peuvent souhaiter améliorer les conditions d'emploi et évidemment ils souhaitent que celles-ci figurent aussi dans le contrat. Tout ce qui est important pour vous, devrait être inclus dans le contrat.

**Vous avez dit que le syndicat fait en sorte que les procédures soient plus justes et plus transparentes. De quelle façon ?**

- Le personnel de la direction et les membres du syndicat ont des copies du contrat.
- Les chefs de file des sections locales ou des unités de négociation collective souvent organisent des sessions de formation (lors de déjeuner formation etc.) en ce qui concerne les dispositions figurant dans le contrat. Nous encourageons l'employeur à faire de même pour le personnel de direction.
- Un bon contrat spécifie les choses clairement de manière que tout désaccord et tout malentendu puisse être minimisé (Qui a droit à quoi? Quand ou comment une disposition du contrat s'applique?).
- Si les termes d'un contrat sont violés, il y a un processus de résolution de conflit qui est juste, impartial et qui lie les parties.

**Est-ce que la syndicalisation est une source de conflit pour un lieu de travail ?**

Non. Il existe des différences d'opinion, des revendications qui entrent en concurrence et des questions à résoudre toutes les fois qu'un groupe de gens travaillent ensemble quelle que soit l'entreprise. À la base ce n'est pas une mauvaise chose. Un environnement sain fournit le moyen pour les gens d'exprimer ce qu'ils pensent sans crainte de répercussions, de mettre sur la table des revendications au lieu de laisser « pourrir » une situation, d'avoir un pouvoir réel et de résoudre les différends d'une façon juste et impartiale. C'est ce que la syndicalisation a accompli par divers moyens, y compris les comités mixtes (par ex., le comité direction syndicat), les réunions syndicales, les dispositions contractuelles, etc. Ainsi, la syndicalisation souvent améliore l'atmosphère d'un lieu de travail (en particulier quand la direction aussi bien que le syndicat partagent cela comme objectif).

**Questions au sujet du personnel général à l'ÉMNO (commis de bureau et préposés, personnel administratif, technique et entretien)**

**Est-ce que le fait d'adhérer au syndicat me prive de la possibilité de discuter et de résoudre les questions de préoccupation avec la direction directement ?**

Non, cela ne sera pas le cas. Habituellement, la meilleure façon et la plus rapide de résoudre un problème est d'en parler directement avec la ou les personnes impliquées. C'est la raison pour laquelle un processus de grief dans un lieu de travail syndicalisé commence de cette façon aussi. Si le problème n'est pas résolu lors de discussions préalables, le grief passe à l'étape suivante du processus impliquant de plus hauts niveaux de responsables de la direction. En dernier lieu, si on ne parvient pas à un accord pour une solution interne, le grief fait l'objet d'une audience et d'un règlement par un arbitre neutre externe au lieu de travail. L'auteur du grief et la direction connaissent tous deux le processus, aussi il y a un facteur incitatif important pour que les parties se montrent raisonnables et aient une attitude conciliatrice afin de régler le problème de façon interne autant que possible. En outre, dans le syndicat, toute personne ayant un problème ne se retrouve pas seule pour y faire

face, elle aura du soutien de la part d'un délégué syndical (un collègue du syndicat de l'intérieur du lieu de travail qui a été formé pour aider dans ce type de problème et d'autres différends) et du personnel du syndicat si cela est nécessaire.

**Est-ce que les horaires et les échéanciers flexibles ainsi que la pause habituelle pour les fêtes de Noël seront supprimés si on se syndicalise ?**

Non. Comme nous l'avons affirmé, vos conditions d'emploi sont protégées actuellement et ne peuvent pas être modifiées sauf par la négociation collective. L'unité de négociation collective initiale de la section locale de l'ÉMNO du SEFPO (enseignants, bibliothécaires professionnels, agents des affaires des apprenants, concepteurs de programmes d'enseignement et les administrateurs de base de données de l'enseignement médical) a déjà négocié à la fois les horaires flexibles et la pause traditionnelle de Noël dans leur convention collective.

Rappelez-vous également, qu'aussi bien le syndicat que la direction doivent négocier «de bonne foi » et qu'il y a des recours légaux si cela n'est pas le cas. Vous commencez à négocier sur vos positions de la situation actuelle. Les conditions auxquelles vous êtes assujettis maintenant comme employés non syndiqués sont celles que la *Direction* a mises en place. Ainsi, s'ils voulaient proposer l'élimination de certains avantages dans le contrat, ils devraient fournir des arguments rationnels juridiquement défendables (par ex., la perte de financement, la preuve que les horaires flexibles menacent la qualité des programmes, etc.). Sans de tels arguments rationnels, il ne pourrait y avoir qu'une seule raison pour que la direction veuille vous priver de ces avantages, vous punir pour la syndicalisation. Mais *cela* serait totalement contraire à la loi.

**Est-ce que l'ancienneté va être le facteur qui va tout déterminer ?**

Non. **Vous** allez décider, au fur et à mesure que vous vous préparez pour la négociation, le type de revendications qui devraient être influencées par l'ancienneté et vous allez donner vos instructions à votre équipe de négociation en fonction de ces revendications. Rappelez-vous que la direction « à son mot à dire » aussi, une convention collective est un contrat entre les membres du syndicat de l'unité de négociation collective et la direction, pas seulement une partie.

Dans des lieux de travail comme le votre, où il y a de nombreux emplois et équipes différents, il ne serait pas réaliste et il serait malvenu, de déterminer « toute question » en fonction de l'ancienneté. Dans la plupart des contrats pour les services publics, l'ancienneté est ce qui constitue « l'élément de décision » en cas d'égalité. Par exemple, vous pouvez bénéficier d'une disposition dans votre contrat selon laquelle, lors d'un concours interne pour un emploi si la formation requise, les compétences, l'expérience etc. sont relativement égaux entre deux candidats à cet emploi, celui qui a le plus d'ancienneté obtient le poste en question.

**Est-ce le syndicat va nous dire ce que va contenir la convention collective ?**

Non. Cela ne peut pas se faire! Au sein du SEFPO, il y a des centaines de conventions collectives, car il y a des centaines d'unités de négociation collectives. Il n'y a pas deux unités de négociation collectives qui soient pareilles, car chaque contrat résulte de négociations tenues entre les membres du syndicat d'une unité de négociation collective particulière et la direction du lieu de travail de cette dernière.

Un négociateur du syndicat va fournir à votre équipe de négociation ce qui suit :

- Des résultats de recherches qui vont vous permettre de voir de quelle façon d'autres employés ont réglé des questions similaires aux vôtres;
- Des comparaisons appropriées de rémunérations, de manière à vous permettre de voir à quel niveau se situe votre rémunération et vos propositions de rémunérations par rapport à celles de personnes qui exercent les mêmes fonctions que vous dans des lieux de travail similaires au votre;

- Des dispositions du contrat, ou comment une revendication ou une procédure particulière peut être mieux exprimée dans votre contrat;
- De la formation, un soutien et des conseils permanents du début à la fin des négociations (un négociateur sera avec vous à la table des négociations et lors des réunions de votre équipe de négociation).

Il y a peu de caractéristiques pour chaque contrat syndical qui soient requises par la loi, telles que la procédure de griefs ayant une tierce personne (c'est-à-dire, de l'extérieur du lieu de travail) pour l'arbitrage comme phase finale, la déduction des cotisations syndicales dès qu'elle sont dues, etc. Ces exigences font partie de la *Loi sur les relations de travail*. Le SEFPO va s'assurer que votre convention collective ne contrevient à aucun autre texte de loi (par exemple, *Le Code des droits de la personne*). Mis à part cela, les dispositions du contrat que votre équipe de négociation présente à la table des négociations avec l'assistance d'un négociateur syndical seront vos dispositions, établies par vous et pour vous.

**Est-ce que l'unité de négociation collective initiale de la section locale de l'ÉMNO du SEFPO a négocié de meilleures conditions pour ses membres ?**

Oui. Les membres de notre syndicat au sein de l'ÉMNO qui existent ont déjà bénéficié énormément de la syndicalisation avec le SEFPO. Il ont protégé et amélioré une vaste gamme de conditions d'emploi : la sécurité d'emploi, les salaires, les avantages sociaux, des processus justes et transparents, les vacances et d'autres types de congés.

**Le syndicat du personnel vise à augmenter les droits des employés en milieu de travail, non pas à les restreindre. Il est vrai que, pour que votre syndicat soit efficace et représentatif, les membres de l'unité de négociation collective doivent participer. Le SEFPO est un syndicat démocratique qui offre une gamme complète d'occasions de formation et de perfectionnement à ses membres; vous aurez l'occasion et la capacité d'améliorer votre vie professionnelle grâce à votre syndicat.**