



Adhésion a un syndicat

Foire aux questions (FAQ) concernant l'organisation de la campagne de recrutement du SEFPO parmi les travailleurs à temps partiel et de session des collèges communautaires de l'Ontario
Octobre 2007

Le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) a lancé une campagne de recrutement pour obtenir les droits syndicaux pour plus de 12 500 employés à temps partiel et de session qui travaillent auprès des collèges communautaires de l'Ontario. Cette FAQ vise à répondre aux questions est rédigée pour répondre aux questions de ces travailleurs en ce qui concerne le processus.

Remarque : Pour simplifier, les expressions « à temps partiel » et « employé à temps partiel » sont utilisées dans tout ce document pour désigner tous les groupes de travailleurs dont la liste est indiquée à la Question 10.

1. En quoi consiste organiser une campagne de recrutement de membres?

Organiser une campagne de recrutement des membres consiste à mettre sur pied une campagne syndicale pour démontrer qu'un groupe de travailleurs veut qu'un syndicat spécifique les représente lors de négociations collectives avec leur employeur.

2. Quel est le but de l'organisation de la campagne de recrutement du SEFPO?

Le but de l'organisation de cette campagne de recrutement est a) de démontrer que les employés à temps partiel veulent que le SEFPO soit leur agent de négociation collective; et b) d'entamer une négociation collective avec les collègues pour améliorer les rémunérations et les conditions de travail des travailleurs à temps partiel.

3. J'ai déjà signé une carte avec OPSECAAT, l'Organisation des employés à temps partiel et de session des collèges d'arts appliqués et de technologie. Est-ce que je dois signer aussi une carte du SEFPO?

Oui.

4. Que va devenir l'OPSECAAT?

À la suite de la décision de la Cour suprême du Canada, l'OPSECAAT a accordé son plein soutien à l'organisation de la campagne de recrutement du SEFPO. L'OPSECAAT sera dissoute quand l'objectif d'obtenir les pleins droits à la négociation collective pour les employés à temps partiel des collèges sera une réalité.

5. Comment se déroule l'organisation d'une campagne de recrutement?

Le syndicat demande aux travailleurs de montrer leur soutien en signant une carte syndicale. Lorsque le syndicat a rassemblé un nombre suffisant de cartes signées, il peut soit a) demander à l'employeur de reconnaître le syndicat comme l'agent de négociation collective pour les travailleurs visés; ou b) demander à l'organisme gouvernemental responsable de certifier légalement le syndicat comme l'agent de négociation collective pour les travailleurs en question. Selon la compétence juridique, les textes de loi en vigueur, et/ou l'attitude de l'employeur, un vote de ratification peut être requis avant que le syndicat soit reconnu ou certifié comme l'agent de négociation collective.

6. Combien de temps après avoir signé une carte syndicale pourrais-je bénéficier d'une convention collective?

La signature d'une carte syndicale n'est que le premier pas sur le chemin de l'obtention d'une convention collective. Une fois qu'un nombre suffisant de travailleurs ont signé des cartes syndicales et que le syndicat est reconnu en tant qu'agent de négociation collective de ces derniers (voir ci-dessous pour plus de détails à ce sujet), les négociations avec l'employeur peuvent commencer. La convention collective entre en vigueur seulement après qu'elle ait été négociée et que les travailleurs l'aient ratifiée par un vote (favorable à celle-ci).

7. À quel moment, après avoir signé une carte syndicale, obtiendrais-je la représentation syndicale?

Dès que le syndicat est reconnu comme votre agent de négociation collective, le syndicat est votre représentant lors de négociations de contrat avec votre employeur. Dès que la convention collective est négociée, le syndicat devient votre représentant sur le lieu de travail et peut alors vous aider avec les différentes questions relatives aux relations de travail sur le lieu de travail.

8. À quel moment, après avoir signé une carte syndicale, vais-je commencer à payer des cotisations syndicales?

Vous ne commencerez à payer la cotisation syndicale qu'une fois que votre convention collective aura été négociée et qu'elle entrera en vigueur. Jusque là vous ne payerez pas de cotisation syndicale.

9. Quel est le montant de la cotisation syndicale?

La cotisation syndicale du SEFPO est de 1,375 pour cent de votre salaire de base.

10. Qui est admissible à adhérer au syndicat?

Les membres de la direction et les personnes qui traitent des relations de travail pour le compte de l'employeur ne font pas normalement partie d'aucune unité de négociation collective. En ce qui concerne le personnel de soutien, la campagne de recrutement de membres du SEFPO vise

les personnes qui sont régulièrement employées pendant pas plus de 24 heures par semaine. En ce qui concerne le personnel scolaire, la campagne de recrutement vise les personnes suivantes :

- le personnel scolaire qui enseigne six heures ou moins par semaine;
- les conseillers à temps partiel et les bibliothécaires; ainsi que
- le personnel scolaire, conseillers ou bibliothécaires qui travaillent moins de douze mois pendant toute période de 24-mois.

11. Est-ce que la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* n'interdit pas aux employés à temps partiel des collèges de tenir des négociations collectives?

Jusqu'à très récemment, il était spécifiquement interdit aux employés à temps partiel des collèges de tenir des négociations collectives aux termes de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*, connue aussi comme la LNCC. **Cela ne signifie pas qu'ils n'ont pas droit à la négociation collective.** En voici la raison : au mois de juin 2007, la Cour suprême du Canada a rendu une décision, pour la première fois, déclarant que le droit à la négociation collective est un droit protégé aux termes de la Charte canadienne des droits et libertés. « Nous en concluons que l'article 2(d) de la Charte protège la capacité des membres de syndicats au droit d'association et à tenir des négociations collectives sur des questions fondamentales relatives au lieu de travail, » ont écrit la Juge en chef Beverley McLachlin et le Juge Louis LeBel dans une décision à la majorité.

Cette décision a renversé des interprétations précédentes de la Charte par la Cour, qui déclaraient que les travailleurs n'avaient seulement qu'un droit constitutionnel de former des associations, pas celui de mener des négociations collectives. Pour plus de détails sur cette décision marquante par la Cour suprême, y compris le text intégral de la décision, visitez le site Web http://www.nupge.ca/news_2007/n08jn07c.htm .

12. De quelle façon a répondu le gouvernement de l'Ontario à cette décision de la Cour suprême?

Le 30 août 2007, le gouvernement McGuinty a annoncé son « intention » de reconnaître les droits à la négociation collective pour les travailleurs à temps partiel des collèges. « Notre gouvernement propose de reconnaître les droits à la négociation collective des travailleurs à temps partiel des collèges a titre d'une révision plus étendue des droits à la négociation collective dans les collèges » a déclaré le ministre des collèges Chris Bentley. Le gouvernement a nommé Kevin Whitaker, président de la Commission des relations de travail de l'Ontario, pour examiner les textes de loi concernant le droit à la négociation collective dans les collèges. Cet examen va comprendre la consultation avec les parties intéressées. Whitaker a été chargé de faire rapport au gouvernement par écrit de son examen – et de faire toute recommandation qu'il jugerait utile – avant la fin du mois de janvier 2008.

Pour lire le communiqué de presse du gouvernement à ce sujet, visitez le site Web <http://ogov.newswire.ca/ontario/GPOF/2007/08/30/c3946.html?lmatch=&lang=f.html> .

13. Pourquoi le SEFPO lance une campagne de recrutement maintenant ? Pourquoi ne pas attendre que M. Whitaker dépose son rapport?

Peu importe ce qui va arriver, les négociations collectives ne commenceront pas – sans parler de leurs chances de réussite – à moins qu’elles n’obtiennent le soutien des travailleurs à temps partiel des collègues. Un grand nombre de cartes syndicales signées est le meilleur moyen de montrer aux collègues et au gouvernement que les employés à temps partiel prennent très au sérieux l’exercice de leurs droits.

Si Whitaker recommande de changer la loi pour créer un nouveau cadre juridique pour la négociation collective dans les collègues, tout changement nécessiterait quand même l’approbation de l’assemblée législative avant d’avoir force de loi. En signant une carte syndicale les employés à temps partiel des collègues, montrent au gouvernement qu’ils souhaitent un changement rapide de la loi.

Si Whitaker ne recommande pas de changer la loi – car (selon la décision de la Cour suprême) les employés à temps partiel ont déjà des droits de négociation collective – alors nous aurons besoin des cartes signées pour les présenter à l’employeur comme preuve que les employés à temps partiel veulent que le SEFPO soit leur agent de négociation collective.

14. De combien de cartes le syndicat a-t-il besoin pour commencer les négociations collectives?

Lorsqu’il existe des textes de loi régissant un groupe particulier de travailleurs, les activités d’organisation syndicale et de négociation collective sont prévues par les dispositions de ces textes de loi. Par exemple, aux termes de la *Loi sur les relations de travail en Ontario*, qui est le texte de loi fondamental sur les relations de travail de cette province, la plupart des syndicats doivent démontrer que 40 pour cent des travailleurs de l’unité de négociation collective ont signé une carte syndicale. Dès que la Commission des relations de travail de l’Ontario aura accepté que le syndicat dispose du soutien d’au moins 40 pour cent des employés visés, il y a tenue d’un vote. Si la majorité des employés vote pour le syndicat, le syndicat est certifié et devient l’agent de négociation collective de l’unité de négociation collective.

Lorsqu’il n’y a pas de textes de lois spécifiques en place, les règles normales ne s’appliquent pas. Si l’employeur refuse d’accepter que les travailleurs exigent que le syndicat soit leur agent de négociation collective, le syndicat peut alors faire appel aux tribunaux pour résoudre le cas.

15. Pourquoi a-t-on demandé aux employés à temps partiel d’adhérer au SEFPO? Ne pourrions-nous pas adhérer à un autre syndicat?

Sauf lorsque l’appartenance d’un membre à un syndicat donné est définie dans un texte de loi, les travailleurs de l’Ontario qui veulent établir un syndicat sur leur lieu de travail peuvent choisir le syndicat qu’ils veulent. Cela dit, le SEFPO est le seul syndicat qui ait consacré son plein soutien et ses ressources à l’égard de l’obtention de ces droits à la négociation collective pour les employés à temps partiel des collègues. Le SEFPO a parrainé la création de l’OPSECAAT. L’exécutif de l’OPSECAAT soutient sans conditions la campagne d’adhésions du SEFPO.

Le SEFPO est le syndicat du personnel scolaire et de soutien à temps plein dans le réseau des collèges communautaires de l'Ontario depuis plus de 30 ans. Le SEFPO connaît bien les collèges. Les rémunérations et les avantages sociaux des conventions collectives du SEFPO parlent d'eux-mêmes. En outre, l'existence de deux sections locales fortes du SEFPO (personnel de soutien et scolaire) dans chaque collège signifie qu'il existe déjà un réseau de soutien en place pour aider les employés à temps partiel dès qu'ils seront organisés et qu'ils commenceront leurs négociations collectives.

16. Est-ce que les employés à temps partiel des CAAT feront l'objet de mesures de discipline ou est-ce qu'ils risquent de perdre leurs emplois en participant à une campagne d'adhésion?

Le droit d'adhérer à un syndicat et à la négociation collective est un droit qui est protégé aux termes de la Charte canadienne des droits et libertés. Toute mesure disciplinaire ou tout renvoi résultant d'une activité syndicale contreviendrait aux dispositions de la Charte à cet effet.

Il est intéressant de remarquer qu'au cours de la même année de la création de l'OPSECAAT ni le président de l'OPSECAAT, Roger Couvrette ni aucun autre membre de l'exécutif de l'OPSECAAT n'ont fait l'objet de mesures disciplinaires en aucune façon à la suite de leurs efforts de faire adhérer les employés à temps partiel à l'association.

17. À quelle(s) unité(s) de négociation collective les employés à temps partiel des collèges vont-ils appartenir s'ils se syndiquent?

Cela dépendra de ce qui va arriver avec l'examen de cette question par Kevin Whitaker relativement à la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* et de toute mesure que prendra le gouvernement provincial après la remise de son rapport.

Si Whitaker recommande un cadre juridique dans un texte de loi pour les droits à la négociation collective pour les employés à temps partiel, il serait juste de supposer que le gouvernement mettrait sur pied une unité de négociation collective (ou des unités) selon la recommandation qui lui est faite.

Si Whitaker recommande qu'un cadre juridique n'est pas nécessaire – encore une fois, à cause du fait que la Cour suprême dit que les travailleurs ont déjà des droits à la négociation collective – alors l'unité ou les unités de négociation collective seront celles que le syndicat et l'employeur décideront d'un commun accord.

18. Quelle est la position du SEFPO au sujet des unités de négociation collective pour les employés à temps partiel?

Le SEFPO réclame des pleins droits, significatifs à la négociation collective pour tous les employés des collèges. Cela signifie pour toutes les unités de négociation collective dans toute la province. Les détails sur la position du syndicat seront finalisés en consultation avec les employés à temps partiel eux-mêmes.

19. Est-ce que les collèges peuvent se permettre d'accorder de meilleures rémunérations et de meilleures conditions de travail pour les employés à temps partiel des collèges? Est-ce qu'ils ne vont pas se contenter de mettre à pied un certain nombre de personnel pour pouvoir payer les améliorations pour d'autres?

Il ne fait pas de doute que de meilleures rémunérations et de meilleures conditions de travail pour les employés à temps partiel vont coûter plus d'argent – c'est exactement notre argument, en fait. Cela ne signifie pas que l'Ontario ne peut pas se permettre de payer. L'Ontario en général dépense une masse salariale pour le secteur public de 58 milliards de dollars. Toute amélioration du sort des employés à temps partiel des collèges ne constituera qu'une goutte d'eau dans la mer par rapport à la masse salariale totale. Dans tous les cas, un coût plus élevé n'est pas une raison valable pour fouler aux pieds les droits essentiels de la personne. Les ontariens et les ontariennes veulent que leurs amis, leurs voisins et leurs parents soient traités en toute justice, peu importe où ils travaillent.

En ce qui concerne les mises à pied, la négociation collective n'aura aucun effet sur les besoins des étudiants pour ce qui est des services que les travailleurs à temps partiel des collèges leurs fournissent. Les collèges ne peuvent pas se permettre de perdre du personnel qualifié.

20. Où puis-je avoir plus de renseignements pour signer une carte syndicale du SEFPO?

Les organisateurs du SEFPO sont à la tâche sur tous les campus de collège partout en Ontario. Pour communiquer avec votre comité organisateur local, visitez www.collegeworkers.org ou appelez notre ligne d'urgence **1 866 811-7274**.

Document autorisé pour publication et diffusion par Warren (Smokey) Thomas, président



Syndicat de la fonction publique de l'Ontario
100 chemin Lesmill, Toronto, Ontario M3B 3P8
www.opseu.org