



OUTIL DE POUVOIR

Un guide pratique à l'intention des délégués du SEFPO



TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS

J'AI BESOIN D'AIDE

| | |
|---|------------|
| 1. DEVENIR DÉLÉGUÉ SYNDICAL : | 2 |
| Mise en train rapide..... | 2 |
| Introduction..... | 3 |
| 2. LE DÉLÉGUÉ ORGANISATEUR : | 8 |
| Faites participer vos membres..... | 8 |
| L'organisation en détail..... | 11 |
| Dressez un plan de votre unité de travail..... | 14 |
| Huit conseils à l'intention des délégués syndicaux..... | 17 |
| 3. LE DÉLÉGUÉ PERSONNE-RESSOURCE : | 20 |
| Traiter avec le patron | 20 |
| Une tactique de grief collectif | 21 |
| 4. LE DÉLÉGUÉ RESPONSABLE DES GRIEFS : | 26 |
| Trois types de grief..... | 28 |
| Le grief en détail..... | 29 |
| 13 conseils de présentation d'un grief | 33 |
| Il ne suffit pas de se plaindre..... | 35 |
| 5. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR LES DÉLÉGUÉS : | 38 |
| La négociation en détail..... | 41 |
| Un exemple de sondage en milieu de travail | 42 |
| Appuyer votre équipe..... | 44 |
| S'INTÉGRER AU SYNDICAT : | 50 |
| La prise de décisions au SEFPO | 55 |
| Les finances du SEFPO..... | 58 |
| Les centrales syndicales | 59 |
| La formation des délégués syndicaux..... | 62 |
| 6. LES PROBLÈMES AU TRAVAIL : | 66 |
| A. Le harcèlement et la discrimination | 66 |
| B. Le devoir d'accommoder | 68 |
| C. La santé et la sécurité au travail | 69 |
| D. L'indemnisation des accidentés du travail | 71 |
| E. L'organisation de nouveaux membres | 72 |
| F. Le Régime d'avantages sociaux en fiducie mixte du SEFPO .. | 73 |
| G. La privatisation | 74 |
| H. Les nouvelles technologies | 75 |
| I. Congés d'études payés | 76 |
| J. Programmes conjoints syndicat/patronat (CMSP, CRE)..... | 76 |
| K. Quelques mots sur la dette et le déficit..... | 78 |
| L. La législation clé régissant les délégués du SEFPO..... | 81 |
| M. Solidarity forever (Hymne à la solidarité)..... | 84 |
| 7. ANNEXES : | 86 |
| 1. Droits et responsabilités des délégués syndicaux..... | 86 |
| 2. Bref historique du mouvement ouvrier canadien | 88 |
| 3. Le SEFPO : un syndicat jeune aux racines profondes | 90 |
| 4. Fiers de votre syndicat..... | 97 |
| 5. Ressources | 101 |
| 8. GLOSSAIRE ET SIGLES DU TRAVAIL | 108 |
| 9. MES CONTACTS..... | 128 |

Ce guide est une édition revue du premier guide à l'intention des délégués du SEFPO. Outil de pouvoir se fonde largement sur l'expérience de nos confrères et consoeurs d'autres syndicats. Nous tenons à remercier les organismes suivants, grâce auxquels nous avons pu réaliser ce projet :

- Le Congrès du travail du Canada
- Le Manitoba Government and General Employees' Union
- Le British Columbia Government and Service Employees Union
- Le Saskatchewan Government and General Employees Union.

Nous tenons également à remercier Labor Notes, qui publie un bulletin mensuel et d'excellents documents tels que *A Troublemaker's Handbook*, sur lequel nous basons largement nos principes régissant l'organisation interne.

De nombreuses personnes ont collaboré à ce projet au SEFPO. Il a été entrepris alors que Fred Upshaw était président, publié alors que Leah Casselman était présidente et révisé et mis à jour sous la présidence de Smokey Thomas. Nous tenons à les remercier, ainsi que toute l'équipe du Conseil exécutif, de leur précieux soutien.

De nombreux membres du personnel du SEFPO et membres du SEFPO ont également énormément contribué à la réalisation de ce guide. Ce n'est que grâce à leur travail et à leur passion pour le syndicat que le guide **Outil de pouvoir** a vu le jour.

Le congrès de 1992 et tous les conseils exécutifs depuis cette date ont appuyé le « modèle d'organisation interne » régissant les opérations quotidiennes du SEFPO. Nous apprécions la contribution à l'interne des deux groupes de travail suivants : Établissement de sections locales puissantes (Building Powerful Locals), de 1991 à 1993, et Ensemble des délégués (Steward Body), en 1994 et 1995.

En 2007, on a développé et lancé le Projet de renforcement des capacités des sections locales pour une période d'essai d'un an. On le renouvelait en novembre 2008. Le programme est conçu pour donner aux sections locales et à leurs délégués du personnel les outils nécessaires pour évaluer les besoins des sections locales; développer et mettre en œuvre un plan pour améliorer la capacité des sections locales à répondre aux besoins de leurs membres; et soutenir les initiatives relatives à la négociation collective.

Nous dédions ce guide à tous les membres du SEFPO qui ont assumé ou assumeront un jour le rôle de délégué syndical. Vous êtes l'épine dorsale du mouvement ouvrier et maintenez la fière tradition d'altruisme à l'égard des membres.

J'AI BESOIN D'AIDE...

- **Les gens ne cessent d'attaquer les syndicats. J'ai besoin d'aide pour me défendre contre ces attaques.**
Voir « Fiers de votre syndicat », à la page 97
- **Un membre veut déposer un grief.**
Voir « Le délégué responsable des griefs », à la page 26
- **La négociation collective, ça fonctionne comment?**
Voir « La négociation collective pour les délégués », à la page 38
- **Je ne comprends pas le jargon syndical.**
Voir le glossaire à partir de la page 108
- **Peut-on m'expliquer comment fonctionne le SEFPO?**
Deux chapitres parlent de cela : S'intégrer au syndicat, à la page 50, et La prise de décisions au SEFPO, à la page 55
- **J'ai besoin de mieux connaître les syndicats.**
Reportez-vous à l'historique du mouvement ouvrier et du SEFPO, aux pages 88 à 96
- **Il y a tant de choses spécifiques à découvrir.**
Vous en trouverez plusieurs à la section sur Les problèmes au travail, à partir de la page 66
- **Quoi de neuf?**
Visitez notre site Web à l'adresse www.sefpo.org

Comment utiliser ce guide

Ce guide est votre ressource

Lisez les sections qui sauront répondre à vos questions

Lisez-le pour vous donner des idées

Lisez-le pour vous inspirer

1

DEVENIR DÉLÉGUÉ SYNDICAL :

Mise en train rapide

Nous espérons que ce guide, avec ses nombreux chapitres et renseignements, n'est pas trop intimidant. En tant que délégué syndical, vous n'êtes pas censé tout savoir. En fait, il y a certaines parties de ce guide dont vous n'aurez sans doute jamais besoin, et d'autres dont vous vous servirez souvent!

Votre travail en quelques mots

On ne s'attend pas d'un délégué syndical qu'il fasse des miracles. Le SEFPO s'attend à ce que vous représentiez environ 10 à 20 personnes. (Ce nombre varie d'une section locale à l'autre, mais une douzaine est une bonne équipe.) Ce sont des gens que vous connaissez et avec qui vous travaillez.

Vous êtes leur intermédiaire au sein du syndicat. C'est à vous d'assurer que leurs besoins et intérêts particuliers sont rapportés à la direction de votre unité ou section locale et de leur communiquer les décisions et discussions de celles-ci.

Vous voyez, ce n'est pas si intimidant que ça.

En tant que délégué syndical, vous représentez le syndicat. Vous avez des droits en vertu de votre convention collective et en vertu du droit du travail.

Le délégué syndical est le visage et le leader du syndicat là où ça compte vraiment : au travail.

Ce que vos membres attendent de vous

Vos membres (une douzaine environ) vous ont élu parce qu'ils sont persuadés que vous êtes capable de les représenter. Ils comptent sur vous pour exprimer leurs points de vue dans les réunions; défendre leurs intérêts au travail et, au besoin, les représenter lorsqu'ils déposent un grief. Pour plus de détails, reportez-vous à l'Annexe 1 : Droits et responsabilités du délégué du SEFPO, à la page 86.

Ce guide est là pour vous aider

Chaque personne qui accepte la responsabilité de délégué syndical apporte avec elle ses propres compétences et expériences. Vous connaissez peut-être déjà bien certains des renseignements contenus dans ce manuel, mais une autre personne ne les connaît peut-être pas. Certains couvrent des situations qui pourraient ne jamais se produire dans votre zone de travail.



Ce manuel contient tous ces renseignements parce que vous **pourriez** en avoir besoin. Nous avons essayé d'inclure assez d'information pour vous permettre d'être à l'aise dans toutes les situations qui pourraient se présenter. Et rappelez-vous qu'il y a d'autres délégués dans votre section locale, les dirigeants de votre section locale et le personnel du syndicat à qui vous pouvez vous adresser si vous ne trouvez pas quelque chose dans ce guide.

INTRODUCTION

Le délégué syndical : une histoire honorable

En tant que délégué, vous portez le titre le plus ancien au sein du mouvement ouvrier. Les premiers syndicats étaient de petits groupes de travailleurs informels avec peu d'influence et peu de ressources. Ils n'avaient personne pour les aider à gagner leurs batailles. Ils comptaient les uns sur les autres et sur leurs leaders, les délégués syndicaux.

La tâche du délégué était énorme : recruter de nouveaux membres, veiller à l'application de la convention collective, négocier avec les superviseurs et les confronter (souvent sans aucun droit de grief). Les délégués devaient même aller voir chaque membre le jour de la paie pour recueillir ses cotisations syndicales.

Le délégué syndical était le visage et le leader du syndicat là où ça compte vraiment... au travail.

C'est encore le cas aujourd'hui.

Les syndicats dotés de délégués passionnés sont des leaders au sein du mouvement ouvrier et ils établissent les normes pour l'amélioration des contrats. Les syndicats perdent le respect des membres et des employeurs lorsqu'ils oublient l'importance d'avoir des dirigeants élus influents au travail.

Le personnel du syndicat ne peut pas faire le travail du délégué syndical. Les membres ont besoin de quelqu'un à qui ils peuvent s'adresser chaque jour, qui représente le syndicat. Et cette personne, c'est vous!

Votre fonction vous donne une excellente occasion d'améliorer les conditions de travail. Les premiers délégués ont mis en danger leur vie et leur gagne-pain pour obtenir, au nom de leurs collègues et familles, un prix équitable pour leur travail.

Votre convention collective et la Loi sur les relations de travail témoignent des milliers de délégués syndicaux qui se sont battus pour nous. C'est une base solide sur laquelle nous pouvons construire notre avenir.

Un employé qui confronte son patron doit faire attention de ne pas exagérer au point de faire preuve d'insubordination.

En tant que représentant du syndicat élu, le délégué syndical a plus de latitude. Quand vous revêtez « la veste du syndicat », vous n'êtes plus un employé face à votre superviseur, vous devenez représentant du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario. Vous êtes alors sur un pied d'égalité avec votre patron. Si vous avez suivi une formation syndicale, vous en savez sans doute plus que lui.

Le travail du délégué au sein du SEFPO :

- Organisateur et communicateur
- Responsable des griefs
- Intermédiaire dans la négociation collective
- Intermédiaire auprès du Comité exécutif de la section locale
- Intermédiaire auprès du syndicat central
- Personne-ressource pour les membres

Chaque fonction du délégué syndical est abordée dans ce guide. On ne s'attend pas à ce que vous soyez instantanément expert dans chacune d'elles. Toutefois, ce guide contient des renseignements qui aideront vos membres dans tous ces domaines; il vous indiquera en outre où vous adresser pour obtenir de l'aide technique lorsque vous en aurez besoin.

{ Cela n'a rien d'intimidant

Qu'est-ce qui motive les gens?

Pourquoi les gens donnent-ils du temps et de l'énergie au syndicat ou à d'autres causes?

Voici les raisons principales, par ordre d'importance :

1. Ils sont personnellement concernés.
2. Ils ont été invités par un ami ou quelqu'un qu'ils respectent.
3. Ils éprouvent de la compassion pour d'autres personnes concernées.
4. Ils ont besoin de sentir qu'ils font partie d'un groupe.
5. Ils sont attirés par les leaders.
6. Ils n'aiment pas l'opposition.
7. Ils cherchent à obtenir un statut et à être reconnus.
8. Ils éprouvent de la culpabilité en raison de leur apathie (Remarque : c'est la raison la moins importante, ainsi n'utilisez pas la culpabilité comme tactique).

Gardez ces raisons à l'esprit lorsque vous demandez aux membres de participer au sein de votre unité ou section locale. Si une raison ne fonctionne pas, essayez-en une autre.

2

LE DÉLÉGUÉ ORGANISATEUR :

Faites participer vos membres

De nombreux syndicalistes pensent que le terme « organisation » veut simplement dire recruter des travailleurs non syndiqués. Cela en fait partie et vous trouverez davantage de renseignements sur ce type de recrutement à la section des ressources, à la page 86.

Veiller à l'application de la convention collective en déposant des griefs est un autre rôle important du délégué, et on en traite dans un chapitre distinct, à partir de la page 26.

Cette section porte sur « l'organisation interne », c'est-à-dire, le travail avec votre propre unité ou section locale. Vos collègues sont déjà organisés au premier sens du terme. L'organisation interne leur permet de former un groupe efficace qui peut apporter des changements dans le milieu de travail.

Essentiellement, cela signifie planifier vos activités syndicales de façon à renforcer les liens entre les membres, les délégués et le syndicat.

Vous le faites pour que le syndicat soit plus fort pour la prochaine ronde de négociations et pour qu'il obtienne plus pour ses membres. Vous le faites pour que la direction puisse traiter vos plaintes légitimes sans vous forcer à avoir recours à un grief long, frustrant et dispendieux.

La puissance d'un syndicat dépend de la participation de ses membres. Mieux vos membres sont organisés, mieux ils soutiennent le syndicat et plus vous pouvez obtenir.

Pour vous, cela signifie collaborer étroitement avec les 10 ou 20 personnes qui vous ont élu.

L'organisation interne permet de renforcer le SEFPO en encourageant autant de membres que possible à participer aux activités du syndicat. Cela s'applique à la négociation d'un contrat, au règlement des problèmes au travail ou à l'élection de candidats travaillistes à des fonctions officielles. Les membres actifs d'un syndicat sont sa force.

{ Vous collaborez étroitement avec la douzaine de personnes ou plus qui vous ont élu.

Votre convention collective est votre point de départ.



C'est la raison pour laquelle les gens deviennent membres d'un syndicat; c'est la raison pour laquelle nous négocions des contrats. La convention collective explique bien clairement votre relation avec votre employeur dans votre milieu de travail. C'est le résultat d'un dur labeur, et c'est le document le plus important que vous possédiez.

Tout le reste est lié au contrat. Les travailleurs se joignent à un syndicat pour en négocier un; ils déposent des griefs pour le faire respecter; ils se mobilisent pour renforcer les négociations et ils font grève pour soutenir leurs revendications en vue d'en obtenir un qui soit meilleur.

Nous nous organisons au travail pour que nos supérieurs voient notre force et nous prennent au sérieux.

Il pourrait être plus facile de résoudre le problème d'un membre vous-même, mais un organisateur essaie d'aider les membres à trouver la solution à leur problème et les encourage à participer aux mesures qu'il prend pour obtenir des résultats. C'est une stratégie qui permet souvent de trouver de meilleures solutions.

Les délégués sont plus efficaces lorsqu'ils sont organisateurs, catalyseurs et leaders, plutôt que quand ils font cavalier seul. En identifiant les problèmes communs et les solutions collectives, on parvient à faire participer davantage de membres aux activités du syndicat.

Avantages de l'organisation syndicale :



- **C'est plus efficace**
Un employeur écoutera et négociera lorsqu'un grand nombre de travailleurs sont actifs et soutiennent leur syndicat.
- **Les membres sont plus forts lorsqu'ils partagent décisions et victoires**
Il est bon de lire dans le bulletin syndical un article sur l'issue victorieuse d'un arbitrage. Mais c'est encore mieux de savoir que votre intervention a obligé un employeur à revenir sur sa position.
- **Les membres apprennent comment se résolvent les conflits entre l'employeur et le syndicat**
Les membres qui comprennent bien ce qui se passe auront moins facilement tendance à blâmer le syndicat que l'employeur en cas de perte.
- **Vous pouvez vous attaquer à un plus grand nombre de problèmes**
Avec de nombreux membres qui le soutiennent, un syndicat devient une armée d'activistes plutôt qu'une organisation avec quelques dirigeants et des salariés.

La communication est un outil essentiel

Représenter un membre, c'est dialoguer avec lui. Bien que les réunions permettent de communiquer, elles servent principalement à prendre des décisions.

Il n'y a aucun doute que la meilleure façon de communiquer au travail soit face à face. Cela signifie une personne, vous, qui parle à une autre personne, un de vos membres.

Les bulletins d'information et les notes de service de la section locale ou de l'unité constituent aussi de bons outils de communication. Les publications locales traitent de problèmes locaux et parlent de personnes, lieux et activités familiers, quelque chose que les publications centrales ne peuvent pas faire.

En distribuant lui-même les publications du SEFPO (centrales et locales) dans les milieux de travail, le délégué garde contact avec les membres et renforce son rôle de leader, communicateur et représentant. C'est l'occasion pour lui de lancer une conversation sur un sujet qui concerne le syndicat.

L'organisation en détail



1. Vous n'êtes pas seul

Il y a d'autres délégués dans votre section locale et des personnes-ressources au bureau régional. Le SEFPO est doté d'un personnel compétent à son siège social de Toronto pour soutenir les membres avec tout ce qui touche à la négociation, à la formation, aux communications, aux avantages sociaux, aux griefs et aux campagnes.

Le SEFPO s'engage à placer dans tous nos milieux de travail des délégués dynamiques, qualifiés et enthousiastes.

2. Vous avez voix au chapitre

Les membres actifs déterminent les politiques et les programmes du SEFPO. S'ils ne reflètent pas les opinions de vos membres, cela signifie qu'un nombre insuffisant d'entre eux ont exprimé leur point de vue. Vous pouvez augmenter la compréhension, l'intérêt et la participation des membres pour garder le SEFPO fort et efficace.

3. Recrutez des gens (pour être encore moins seul)

Pour que votre syndicat ou section locale réussisse, vous devez faire participer vos membres à titre de bénévoles ou de leaders. Il arrive trop souvent qu'on fasse appel au même petit groupe d'activistes pour faire tout le travail. Il n'est pas surprenant qu'ils soient épuisés. Recrutez de nouveaux membres chaque fois que vous planifiez une activité.

Deux façons de trouver de nouveaux amis et activistes :



1. Souhaitez la bienvenue aux nouveaux membres

Présentez-vous à chaque nouvel employé et souhaitez-lui la bienvenue. Il est bon d'avoir une trousse de matériel d'orientation à disposition pour les nouveaux membres. Asseyez-vous avec le nouveau membre et examinez ensemble l'organisation et les fonctions du syndicat et du contrat.

Un nouveau collègue n'a peut-être jamais eu de contacts avec un syndicat, ou encore, a eu une mauvaise expérience. Vous voulez que cette personne respecte le SEFPO et considère le syndicat comme un organisme vigoureux et authentique, qui s'intéresse aux idées et au bien-être de ses membres.

Certaines sections locales ont négocié le temps nécessaire à l'orientation syndicale; d'autres le font d'une façon moins officielle. Faites en sorte que les nouveaux membres considèrent le syndicat comme la source d'information sur les restaurants du quartier, d'autres commodités et ressources communautaires. Ce qui est important, c'est que les nouveaux membres sachent que votre section locale existe et comment s'y adresser. Invitez personnellement les nouveaux membres à leur première réunion ou à une autre activité du syndicat.

2. Encouragez les bénévoles

Dressez une liste des tâches à accomplir. Quelle qu'en soit l'importance, chaque personne recrutée doit avoir une tâche à accomplir. Ne faites pas appel à des bénévoles si vous n'avez rien à leur faire faire.

Voici quelques conseils pour aborder les membres :



- Préparez-vous à la conversation. Sachez comment prononcer leur nom. Déterminez les questions importantes que vous devez aborder ou poser.

- Mettez la personne à l'aise. Présentez-vous en indiquant votre nom, votre tâche et le poste que vous occupez au syndicat. Soyez poli et aimable.
- Écoutez attentivement. Enquêrez-vous des intérêts et compétences du membre. Ne l'interrompez pas. Gardez votre objectif à l'esprit. N'argumentez pas.
- Réfléchissez tout en écoutant. Avez-vous posé les questions importantes? Avez-vous atteint votre objectif? Avez-vous entendu quelque chose qui pourrait changer votre approche?
- Mettez fin à la conversation de façon courtoise. Remerciez le membre du temps qu'il vous a accordé.

Chacun a sa tâche

« Il semble que l'organisateur le plus créatif que j'aie rencontré avait une tâche à confier à chaque membre à qui il s'adressait. Il l'écoutait, il s'engageait dans une discussion avec lui et, avant même qu'il s'en aperçoive, il lui demandait de lui rendre service ou d'accomplir une tâche à sa hauteur. Cela prend souvent autant de temps d'expliquer une tâche à un bénévole que de l'accomplir soi-même. Mais rappelez-vous que notre objectif à long terme... c'est la participation, et non pas l'efficacité à court terme. »

- Tiré d'une conférence sur la façon de faire participer les membres

Dresser un plan de l'unité de travail

L'agencement naturel du milieu de travail, les groupes de travail informels et leurs leaders sont des outils de pouvoir. La direction le sait et s'en sert pour isoler les leaders et exploiter les plus faibles.

Dressez un plan de votre milieu de travail. Faites une esquisse de votre service. Mettez-y les postes de travail, les bureaux, les machines, etc. Ensuite, encerclez les postes de travail de la douzaine de membres que vous représentez et ajoutez-y leurs noms. Ajoutez également ce que vous savez d'eux, leur disposition envers le syndicat, leur ancienneté ou vulnérabilité, leurs liens de parenté avec d'autres employés dans le milieu de travail.

Indiquez où travaillent les chefs de service et leur itinéraire habituel dans votre zone de travail. Marquez les endroits où les travailleurs se rencontrent pour la pause-café, le déjeuner, où se trouvent les fontaines réfrigérées, etc.

Dans certaines unités de travail, votre plan sera une représentation directe de votre milieu de travail. Dans d'autres cas, il pourrait être plus conceptuel car les gens ne travaillent pas à des endroits fixes – salles de classe, travail sur le terrain, etc. Les liens peuvent avoir plus de rapport avec le courrier électronique qu'avec la pause-café, ou avec une activité précise plutôt qu'avec l'emplacement d'un bureau.

Chaque milieu de travail est différent. Ce que vous voulez faire, c'est identifier et encercler les groupes de travail informels, les gens qui travaillent ensemble, qui communiquent entre eux tous les jours, et qui prennent souvent leur pause-café ensemble.

Indiquez les personnes qui ont de l'influence et les leaders informels. Les guides d'opinion et les leaders naturels ne font pas toujours beaucoup de bruit; mais ce sont ceux que les autres écoutent. Indiquez les employés solitaires ou ceux qui se joignent rarement à un groupe. Identifiez les liens faibles potentiels : quelqu'un qui aspire à devenir chef, un employé à temps partiel, un nouvel employé ou une personne vulnérable.

Il est également essentiel de recueillir des données démographiques sur vos membres. Le Projet de cartographie sociale du SEFPO, adopté au Congrès 2008, a reconnu que pour créer un syndicat que la main-d'œuvre toujours plus diversifiée de l'Ontario pourrait considérer inclusif et accueillant, il était primordial pour toute organisation d'identifier et d'éliminer les obstacles à la participation. Votre identité sociale dicte ce qui est important à vos yeux et ce qui vous intéresse moins. Par exemple, si vous avez moins de 35 ans, avez des enfants, la garde de vos enfants et les heures de réunion vous préoccuperont davantage que si vous avez plus de 50 ans. Une personne de cet âge sera plus concernée par sa retraite peut-être. Si vous êtes Musulman et avez besoin de temps pour vos prières le vendredi, vous vous trouvez face à un obstacle qui ne représente rien pour un Chrétien. Par contre, ce Chrétien tiendra à célébrer Pâques, etc., et vous pas.

Utilisez votre plan pour augmenter votre influence dans le milieu de travail. Il peut vous aider à déterminer pourquoi certaines personnes sont isolées du syndicat; comment l'employeur a agencé les bureaux pour séparer vos membres; et comment vous pouvez résoudre ces problèmes.

Il est important d'utiliser ce plan

Supposons que vous ayez un message à communiquer rapidement. Si vous pouvez le transmettre aux leaders informels, vous savez que tout le monde le recevra. Si les leaders naturels collaborent, vous pouvez établir un réseau de délégués et de délégués de fait qui ont du pouvoir et de l'influence.

Les groupes de travail informels permettent d'encourager la loyauté des membres. Profitez de cette loyauté pour élaborer des stratégies. Profitez de la tendance naturelle des gens de défendre ceux qui sont proches d'eux.

Certains seront plus intéressés que d'autres et ils seront plus disposés à agir. Ces personnes forment l'âme de votre organisation. Invitez les deux personnes les plus intéressées à prendre un café ou un lunch. Présentez-

les l'une à l'autre, le cas échéant. Demandez-leur conseil sur certaines questions. Si elles sont prêtes à faire plus que de se plaindre, elles sont prêtes à vous aider.

Ce genre d'organisation en milieu de travail vise à augmenter le pouvoir des travailleurs avec l'employeur.

Elle vous permet même de gagner des griefs.

Si les griefs ont trait à des problèmes personnels, pris en charge par le délégué ou le personnel, vous perdez l'organisation naturelle et la loyauté au sein des groupes de travail. De plus, vous perdez aussi l'occasion de faire participer les membres et de leur donner un sentiment de pouvoir. En montrant leur solidarité, les groupes de travail peuvent forcer la direction à régler les conflits.

L'organisation : une solution plus lente mais plus durable

Au cours des dernières semaines, un superviseur a raccourci la pause-café de Marie à plusieurs reprises. Marie se plaint à sa déléguée syndicale.

La déléguée syndicale saute sur le téléphone pour rappeler au superviseur que les pauses-café sont garanties par la convention collective. Elle obtient la promesse que Marie aura ses pauses-café, et elle communique avec Marie en lui disant que le problème est résolu.

Elle peut même envisager d'amener Marie avec elle pour rencontrer le superviseur, de façon à ce qu'elle puisse voir comment la déléguée syndicale se défend contre son patron.

Un délégué organisateur se sert de cette plainte pour organiser des membres. Il convoque une brève réunion dans la zone pour vérifier si quelqu'un d'autre se fait raccourcir ses pauses-café.

Le cas échéant, on fixe une réunion de groupe avec le superviseur. Le groupe décide de l'heure, de l'emplacement, de qui dira quoi et du règlement qui sera acceptable.

Le délégué invite ensuite le superviseur à la réunion pour entendre les membres. Le délégué assiste à la réunion pour aider les membres à ne pas perdre le fil de leurs idées et les protéger contre le baratin de la direction.

Si le superviseur n'a raccourci les pauses-café de personne d'autre, le délégué discute de ce qui devrait être fait au sujet de Marie. Le groupe se met d'accord sur une approche. Tout au moins, le délégué et Marie rencontreraient le superviseur, puis rapporteraient l'issue de leur réunion au groupe.

Les deux approches peuvent résoudre le problème de Marie. L'approche de l'organisation prend plus de temps.

Toutefois, en faisant participer autant de membres que possible au règlement d'un problème, même le problème relativement petit d'un seul membre, le délégué organisateur resserre les liens entre le syndicat et ses membres.

Faire participer les membres à la recherche d'une solution et leur communiquer rapidement les résultats met en valeur le syndicat dans le milieu de travail.

En même temps, cette déléguée favorise la solidarité entre les membres, qui seront prêts à affronter leur patron ensemble, dans des situations plus délicates encore.

Huit conseils d'organisation à l'intention des délégués syndicaux :

1. Remettre en cause l'autorité.

C'est ici que l'organisation commence. Quelqu'un demande, « Qu'est-ce qu'ils nous font? Pourquoi? Est-ce correct? » Un organisateur efficace encourage les collègues à réfléchir pour eux-mêmes.

2. Parler en tête-à-tête.

La discussion personnelle en tête-à-tête est essentielle. Les dépliants font plaisir, les réunions sont importantes, les rassemblements sont formidables, mais rien ne peut remplacer une discussion en tête-à-tête. C'est pourquoi les délégués sont l'épine dorsale de tout syndicat puissant. Seuls les délégués ont le temps et l'occasion de parler à chaque membre du syndicat. Il suffit souvent de prendre le temps d'écouter un travailleur pour le convaincre.

3. Faire participer les membres aux activités.

On apprend et on se développe par la pratique; les membres accepteront d'accomplir de petites tâches si vous le leur demandez en personne. « Viendrez-vous à notre réunion? » « Prendrez-vous ce dépliant? » « Signerez-vous cette pétition? » Pour encourager la participation, vous devez faire comprendre aux membres qu'ils sont importants et appréciés, parce qu'ils le sont!

4. Encourager les activités de groupe.

Vous voulez non seulement que vos membres participent aux activités, mais aussi qu'ils nouent des liens les uns avec les autres. Vous voulez créer un groupe qui se considère comme un tout : nous sommes le syndicat. Nous sommes le mouvement syndical. Nous pouvons confronter le patron dans notre milieu de travail et gagner!

5. Intensifier les activités au fur et à mesure que la campagne progresse.

Demandez aux gens de s'engager toujours plus. Porterez-vous un macaron? Voterez-vous pour rejeter la proposition de l'employeur? Voterez-vous pour une grève? Participerez-vous au piquet de grève?

6. Confronter la direction.

Pour changer l'équilibre des pouvoirs entre le syndicat et l'employeur, vous devez confronter ce dernier au moins un peu. Si vos membres ne sont pas prêts à contrarier le patron, il est peu probable qu'ils gagnent.

7. Remporter de petites victoires.

Vous courez un risque chaque fois que vous remettez en question l'autorité du patron. Vous devez faire vos preuves si vous voulez que vos membres vous fassent confiance. Utilisez les plaintes qui peuvent sembler insignifiantes comme test. Si vous pouvez les résoudre, vos membres seront prêts à parler d'autres sujets plus difficiles à aborder.

8. Fixer un objectif final.

Sachez ce que vous essayez d'accomplir. Une fois que vous aurez gagné, laissez vos membres se détendre et savourer la victoire. Vous ne pouvez pas constamment maintenir les gens sur le pied de guerre sans qu'ils s'épuisent.

3

LE DÉLÉGUÉ PERSONNE-RESSOURCE : TRAITER AVEC LE PATRON



La relation entre le délégué et le superviseur

En tant que représentant syndical, vous avez le droit et l'obligation de traiter avec votre superviseur d'égal à égal lorsque vous travaillez pour le syndicat.

N'entrez pas en rivalité avec votre superviseur. Concentrez-vous sur le travail à faire.

Respectez les règles du milieu de travail. Si vous vous attendez à ce que les superviseurs les respectent, vous devez le faire vous aussi.

Respectez la hiérarchie. Avertissez votre superviseur avant de rencontrer son supérieur. Si vous avez l'intention d'en appeler d'une décision, dites-le.

Essayez de comprendre son point de vue, sans toutefois perdre le vôtre de vue.

Ne vous vantez pas de vos victoires. Permettez au superviseur de sauver la face; vous aurez peut-être vous aussi besoin de son indulgence un jour ou l'autre.

Une tactique de grief collectif



La tactique doit faire l'objet de discussions entre les délégués syndicaux et les travailleurs au niveau de l'unité de travail. Elle demande coopération et attaque collective.

Avant de vous lancer, parlez-en aussi à votre unité ou section locale.

Essentiellement, il s'agit d'ensevelir le superviseur sous vos griefs. Tous les employés du service formulent plusieurs griefs légitimes, avec le superviseur comme sujet de grief. En tant que délégué syndical, c'est à vous de les déposer. Ils ne seront probablement pas résolus tout de suite – et vous ne voulez pas qu'ils le soient.

Vous voulez qu'ils atteignent les échelons supérieurs, là où se trouve la véritable autorité de gestion. C'est là que le syndicat peut s'acharner sur le superviseur responsable de cette rafale de griefs. Vous prouvez que le superviseur ne s'entend pas avec ses employés, que ce n'est pas un bon superviseur et que, par conséquent, il ne peut pas tirer le maximum du personnel de son service.

L'employeur peut trouver le grief mesquin, mais s'en inquiètera quand même car l'incompatibilité et les querelles entre le superviseur et les travailleurs ont été exposées.

Conseil : vous pouvez mettre l'accent sur ce point si les membres dans d'autres services restreignent leurs griefs. Le superviseur visé paraîtra encore pire en comparaison.

Que va-t-il arriver? La direction n'aime pas du tout céder aux pressions du syndicat, et elle va soutenir le superviseur, mais jusqu'à un certain point seulement.

L'employeur peut faire traîner les choses. Vous devrez peut-être insister encore pendant des mois. Assurez-vous que vos membres ne s'attendent pas à des résultats immédiats et n'abandonnent pas la partie.

Lorsque la pression devient trop forte et la situation trop coûteuse, l'employeur se résoudra à régler le problème. Il donnera le choix au superviseur de faire la paix ou d'être transféré.

L'employeur déguisera la situation de façon à dissimuler tout lien entre le changement et la pression du syndicat.

Une fois que vous êtes satisfait du résultat, vous pouvez retirer vos griefs. L'employeur a fait ce qu'il devait faire et il est inutile d'aller plus loin. Sans compter qu'il ne perd pas la face.

Cette tactique sert d'exemple aux autres superviseurs. Ils savent ce qui se passe. Une fois que le superviseur visé « se réveille » - ou est transféré - les autres savent que ça pourrait leur arriver et ils font davantage attention.

Les travailleurs pensent souvent que leurs superviseurs sont là pour rester et jouissent de tout l'appui de la direction. En fait, ils sont pris en sandwich entre l'employeur et le syndicat.

Ils sont humains. Ils réagissent aux pressions. Sans la protection d'un syndicat, ils craignent pour leur sécurité d'emploi. C'est la raison pour laquelle presque tout superviseur ou supérieur immédiat a intérêt à collaborer avec le syndicat.

Faites en sorte que l'employeur respecte les règles.

Supposons qu'un superviseur dise : « Les employés passent trop de temps aux toilettes. Dites-leur que s'ils continuent, je devrai procéder à des mises à pied disciplinaires. »

Le patron essaie d'éviter les problèmes; de mettre fin aux infractions avant que des mesures disciplinaires soient imposées. Presque tout le monde en profite : l'employeur, parce que les infractions cessent; et les travailleurs, parce qu'ils évitent les mesures disciplinaires. Tout le monde en profite – sauf vous.

Supposons que vous passiez le mot. Qu'est-ce que les travailleurs penseront? Vous apportez un message de l'employeur. Vous expliquez la position de l'employeur.

Si cela se produit souvent, vos membres se demanderont de quel côté vous êtes. Vous êtes le bouc émissaire.

La solution est toute simple. Dites au superviseur que c'est à l'employeur qu'il incombe de faire respecter les règles de travail. Si l'employeur veut avertir les travailleurs, c'est lui qui doit donner l'avertissement.

{ C'est à l'employeur qu'il incombe de faire respecter les règles de travail. Si l'employeur veut avertir les travailleurs, c'est lui qui doit donner l'avertissement.

4

LE DÉLÉGUÉ RESPONSABLE DES GRIEFS

Une des tâches principales du délégué est d'assurer le respect des termes de la convention collective.

Vous le faites en tant que représentant officiel du SEFPO. Vos efforts ont une incidence profonde sur l'administration de la convention collective. À votre rôle, la position que vous adoptez n'a rien à voir avec votre opinion personnelle, mais plutôt avec celle du syndicat.

C'est un rôle important et le grief est un outil essentiel à ce rôle.

Les contrats sont tous différents, mais tous incluent une procédure de règlement des griefs. Cette procédure comporte habituellement plusieurs étapes, chacune permettant de favoriser un règlement. L'étape finale est l'arbitrage exécutoire, dans le cadre duquel un tiers indépendant décide des mérites de la question.

Habituellement, le processus commence par un membre, soutenu par un délégué, qui porte plainte auprès de son supérieur immédiat. La plainte gravit ensuite les échelons de la hiérarchie. Le comité de griefs de votre section locale doit vérifier la progression de tous les griefs, de façon à ce que les plus graves se voient accorder la priorité. La dernière étape est une audience d'arbitrage dans le cadre de laquelle vous pouvez bénéficier de l'appui d'un délégué du personnel ou d'un agent des griefs; l'employeur aura aussi un conseiller. Chacune de ces étapes doit être exécutée dans un certain délai.

Chaque partie paie ses propres conseillers. Elles partagent habituellement les honoraires de l'arbitre et les frais pour la salle de réunion. L'arbitrage coûte évidemment cher aux deux parties, ce qui généralement les incite à régler rapidement leurs différends.

Pour qu'un grief soit considéré légitime, il faut plus d'une plainte. Il doit y avoir eu une violation des droits stipulés par la convention collective ou une législation sur le travail. C'est à vous de décider des droits qui ont été enfreints et si le grief est légitime ou pas.

Les problèmes ne sont pas tous des griefs



1. Si un membre pense qu'une chose est en violation de son contrat, faites une enquête. Si vous n'êtes pas d'accord avec lui, expliquez-lui pourquoi. Certains membres ont de la peine à comprendre le contrat. Une lecture attentive peut les aider à comprendre qu'ils ne sont pas admissibles à une certaine prestation qu'ils réclament, par exemple. Ces problèmes peuvent se transformer en revendications contractuelles plutôt qu'en griefs.
2. Un grief est une plainte contre l'employeur. Les griefs ne couvrent pas les disputes entre collègues, qui doivent être résolues de façon différente.
3. Les problèmes avec l'employeur qui ne sont pas sujets à grief peuvent être adressés à votre comité de consultation patronale-syndicale ou comité des relations avec les employés. Ils peuvent faire l'objet d'une campagne en milieu de travail et impliquer ainsi les membres pour forcer une solution.
4. Pour certains problèmes, il peut être préférable de s'adresser au Comité sur la santé et la sécurité au travail ou à un Comité mixte sur l'accommodement ou encore de poser une plainte de pratique déloyale de travail.

TROIS TYPES DE GRIEF

Grief individuel

Une personne se plaint qu'une mesure prise par l'employeur porte atteinte à ses droits en vertu de la convention collective. Les exemples incluent mesures disciplinaires, rétrogradation, harcèlement, classification inappropriée ou refus d'approuver le temps supplémentaire travaillé. Enquêtez et aidez le membre à rédiger sa plainte. Si la personne refuse de se plaindre, de nombreux contrats stipulent que le syndicat peut se plaindre au nom de la section locale. Ceci afin de défendre le contrat et de protéger les droits des autres employés (voir Grief de principe). Rappelez-vous que dans un grief de principe, on n'accorde généralement pas de compensation monétaire.

Grief collectif

Un grief collectif est une plainte contre certaines mesures de l'employeur qui portent atteinte à un groupe de travailleurs. Par exemple, un employeur qui refuse de payer une prime de quart contractuelle. Un grief collectif montre la solidarité et augmente le pouvoir d'un groupe. Si la plainte est à propos d'argent, les membres qui n'ont pas signé le grief risquent de ne rien recevoir.

Certains contrats n'autorisent pas les griefs collectifs. Chaque personne concernée doit formuler son propre grief. Quel que soit le cas, l'union fait toujours la force.

Grief de principe ou syndical

Dans le cas du grief de principe ou syndical, le syndicat se plaint de certaines mesures de l'employeur, qui sont en violation de la convention. C'est habituellement une question d'interprétation du contrat, plutôt qu'une plainte individuelle. Supposons qu'un employé qui travaille habituellement de jour se voie imposer un quart différent sans égard au facteur d'ancienneté. Le syndicat peut formuler un grief, même si l'employé ne s'est pas plaint, et ce, afin de protéger les autres membres dans l'avenir. Dans les collèges et le secteur parapublic, les présidents de section locale, délégués d'unité et délégués en chef peuvent formuler un grief de principe. À la Fonction publique de l'Ontario (FPO), le président du SEFPO doit les signer. À la Division des employés de la régie des alcools, de tels griefs doivent être signés par le président de la division.

LE GRIEF EN DÉTAIL

Enquêter de façon intelligente



Le bon sens et le courage de défendre ce qui est juste et équitable sont vos plus puissants alliés, avec vos délégués syndicaux, le président de votre section locale et les personnes ressources du syndicat, telles que les agents des griefs et les délégués du personnel.

Lorsqu'un travailleur se présente à vous avec une plainte, recueillez les faits.

Couvrez tous les aspects de sa plainte, en lui posant les six questions suivantes :

QUI est impliqué dans le grief? Pour chaque personne nommée, obtenez les renseignements suivants : nom, adresse, numéro de téléphone, lieu de travail, service, date de nomination, classification, dossier d'emploi (y compris registres d'absences, de mesures disciplinaires et de retards), âge, situation de famille, nom du superviseur, poste occupé par le superviseur et témoins.

Qu'est-ce qui a poussé le travailleur à formuler un grief? Où est l'injustice? Qu'a fait l'employeur? Qu'a dit l'employeur?

QUAND l'événement s'est-il produit? Date, heure et contexte.

OÙ s'est-il produit? Emplacement exact, service, machine, allée, etc.

POURQUOI est-ce un grief? Quelles dispositions ont été enfreintes? Quelle clause du contrat? Pratique antérieure? Loi? Un grief doit être rattaché au texte de la convention collective et de toute loi directement ou indirectement incorporée dans celle-ci.

QUE doit-on faire pour corriger l'injustice? Que faire pour que le membre retrouve toute sa dignité, comme si rien ne s'était passé? Exigez entière réparation.

Un sérieux travail de détective

- **Enquêter promptement.**

Mais si votre convention exige une permission pour quitter votre poste, obtenez-la.

- **Interroger le membre.**

Choisissez un endroit et un moment où vous ne serez pas dérangés. Écoutez attentivement le membre et donnez-lui le temps de se décharger de ses frustrations.

- **Obtenir tous les détails.**

N'acceptez pas d'énoncés vagues tels que : « Le superviseur est toujours après moi. » Répétez les phrases du travailleur pour lui montrer que vous l'écoutez : « Vous dites que votre supérieur critique constamment votre travail. Pourriez-vous me donner un exemple? Que vous a-t-il dit? Qu'avez-vous fait? ». Demandez au membre à quoi il s'attend.

- **Insister.**

Les membres assument souvent que vous comprenez leur travail. Ils oublient fréquemment des faits essentiels ou sautent certains détails qui pourraient affaiblir leur position. Il vous faut cette information. Posez des questions jusqu'à ce que vous soyez satisfait.

- **Documenter le cas.**

Demandez au plaignant de rédiger toute l'histoire, avec les noms, dates et endroits. Demandez-lui de noter exactement ce qui s'est dit. Il peut être important de répéter les mots exacts. Demandez-lui de signer et de dater sa déclaration. Cet exercice peut être utile pour rafraîchir la mémoire du plaignant avant une audience.

- **Rassembler les témoins.**

Une fois la déclaration du plaignant entre vos mains, adressez-vous aux témoins. Si possible, faites en sorte que les témoins rédigent leur propre déclaration à la main, avec signature et date. Sinon, rédigez-la vous-même et demandez-leur de la signer. Interrogez les témoins qui soutiennent le plaignant et ceux qui s'opposent à sa plainte. Il faut à tout prix que vous sachiez à quoi vous en tenir. Comparez le récit du plaignant aux autres versions des événements. Lors de l'arbitrage, la déclaration des témoins peut être utilisée pour rafraîchir la mémoire d'un témoin ou mettre sa crédibilité en doute.

- **Retracer les faits.**

Parlez aux autres travailleurs, d'autres quarts même, pour voir s'ils ont le même problème. Avez-vous tous les faits?

- **Se préparer.**

Vérifiez le contrat, les ententes supplémentaires, les précédents ou les pratiques antérieures, les politiques ou règlements de service et les décisions arbitrales. Rappelez-vous qu'à l'arbitrage, pour que l'arbitre décide de ne pas obliger l'employeur à modifier une pratique, il faut qu'elle ait été appliquée de façon soutenue pendant une longue période de temps.

- **Tenir les dossiers à jour.**

Traitez chaque grief comme s'il allait en arbitrage. Prenez note de tous les détails recueillis, de façon à ne rien oublier et à ne pas déformer les faits. Si vous pensez qu'un diagramme ou un plan pourrait vous être utile, dessinez-en un en indiquant l'endroit exact où se trouvaient les membres, l'employeur et le plaignant au moment de l'incident. Vous pourrez ainsi établir ce que chacun d'eux a pu entendre ou voir et la validité de leurs déclarations.

- **Être patient.**

Des mois (voire des années) peuvent s'écouler avant qu'un grief soit soumis à une procédure d'arbitrage. En prenant note des détails dès le début, vous faites en sorte de ne rien oublier à l'audience.

Vos notes vous seront également utiles pour appuyer des revendications contractuelles et justifier de nouveaux libellés pour la convention.

RÉDIGER LE GRIEF

Le SEFPO met à votre disposition des formules de grief pour vous aider à mettre de l'ordre dans vos idées.

Il est important d'utiliser les bons termes. Le succès de votre procédure en dépend; sans compter l'impact éventuel sur d'autres griefs.

Un grief bien formulé est bref et précis. Il ne contient que des faits, pas d'opinions. Il contient également suffisamment d'information pour permettre à un délégué du personnel ou à un agent des griefs de bien comprendre la situation. Demandez de l'aide à votre délégué en chef, délégué d'unité, président de section locale ou délégué du personnel.

Indiquez la clause de la convention collective que vous disputez, mais incluez la phrase « et/ou toute autre disposition applicable de la convention collective ».

N'oubliez pas de réclamer le recours désiré. Il est bon d'ajouter les mots « et tout autre recours qui, selon l'arbitre, pourrait permettre de réparer entièrement l'injustice ».



Voici un exemple :

Énoncé du grief :

Le syndicat se plaint que l'employeur a enfreint le paragraphe 10.01 (horaire des quarts de travail), et tout autre article applicable, en omettant de fournir un préavis suffisant de changement de quart.

Recours désiré :

Réparation totale, y compris, mais sans s'y limiter, une compensation pour ceux dont l'horaire a été modifié de façon inappropriée, et une injonction de ne pas faire pour empêcher l'employeur d'enfreindre à nouveau cette disposition dans l'avenir.

Présenter le grief

Lorsque vous rencontrez le superviseur pour discuter du grief, vous êtes d'égal à égal. Vous représentez le syndicat; le superviseur représente l'employeur. Une bonne relation de travail simplifie les choses.

Évitez les menaces, les insultes, le bluff et les déclarations peu raisonnables, mais faites-lui bien comprendre que vous ne compromettrez pas les droits de vos membres. Contrôlez-vous, même si le superviseur n'y parvient pas.

Si aucun fait ne soutient vos arguments, vous n'avez pas d'argument. Préparez-vous soigneusement. Décidez des points les plus importants. Prenez des notes de façon à ne rien oublier.

Même si vous aboutissez à une entente verbale, enregistrez le grief dans les dossiers du syndicat au cas où une telle situation se reproduirait.

Une fois le grief formulé par écrit, vous et le plaignant devez le signer et le dater. Le plaignant ou vous-même devez remettre le grief par écrit au représentant de l'employeur approprié. Connaissez vos limites de temps et ne les dépassez pas. Un simple détail technique peut vous faire perdre. Si vous avez besoin de plus de temps, obtenez-le par écrit.

13 conseils de présentation d'un grief :

1. Agir rapidement.

Il n'est pas toujours possible d'obtenir une réponse sur le champ. Le superviseur tiendra peut-être à examiner la question plus en détail ou à en parler à son supérieur. Le délai est-il justifié, ou le superviseur cherche-t-il simplement à perdre du temps? Invoquez les délais d'exécution stipulés dans le contrat. Faites passer le grief à l'étape suivante si le superviseur n'a pas respecté votre délai. Exigez un règlement rétroactif à la date de dépôt du grief pour empêcher le superviseur de chercher à perdre du temps. Restez poli.

2. Savoir quand parler et quand se taire.

Un délégué qui parle trop risque de perdre. En écoutant attentivement, vous recueillez de l'information précieuse et gagnez le droit d'exiger de l'employeur qu'il vous écoute lui aussi, sans vous interrompre.

3. Anticiper les objections de l'employeur.

Comment réagira le superviseur? Soyez prêt à répondre à ses objections. Quelle que soit votre diligence à enquêter, il est possible que le superviseur ait plus de renseignements que vous. Demandez-lui de vous expliquer la raison de ce grief, et écoutez-le. Ne vous égarez pas. Restez bien concentré. Laissez le superviseur parler, puis ramenez-le à la question d'intérêt.

4. Connaître les faits – faire preuve d'assurance.

Les faits déterminent le résultat d'un grief; il est rare qu'une présentation suffise à gagner une cause. Présentez vos faits de façon ferme, mais sans agressivité. Soyez exact et n'exagérez pas les faits. Soyez positif. Ne faites pas croire à votre interlocuteur que vous lui présentez la situation juste parce que vous devez le faire.

5. Contrôler la discussion.

Tenez-vous en à vos meilleurs arguments. Posez des questions à l'employeur; demandez-lui de se justifier. Restez axé sur vos plaintes

et griefs. Faites objection si les réponses sont évasives. Exigez des faits si les déclarations de l'employeur sont vagues.

6. Demander à l'employeur de prouver sa position.

Il peut être bon de demander au superviseur de justifier les actions de l'employeur. N'essayez pas de prouver qu'il avait tort dès le début. Laissez-les porter le fardeau de la preuve.

7. Maintenir une position de solidarité.

Accompagnez-vous du plaignant si possible. Il apprendra vraisemblablement quelque chose d'utile. Veillez à ce que vous et le plaignant conveniez des faits et des questions à aborder. Ne vous disputez jamais devant l'employeur. Exigez une brève pause, si nécessaire, pour vous mettre d'accord.

8. Rester en contact.

Débattez chaque réponse de l'employeur avec le plaignant, le délégué syndical en chef (ou de l'unité) et votre délégué du personnel. Décidez ensemble si vous acceptez la réponse ou passez à l'étape suivante. Il arrive que l'employeur réponde directement au plaignant. Surveillez les délais d'exécution et demandez au plaignant s'il a reçu une réponse. Le cas échéant, obtenez-en une copie.

9. Résoudre la situation dans la mesure du possible.

Il est préférable de pouvoir résoudre le grief à la première étape. Vos relations futures avec votre superviseur en dépendent. Si vous réglez le différend à votre avantage, ne le criez pas sur les toits. D'autres griefs surgiront.

10. Montrer un désaccord avec dignité.

Dites au superviseur que vous irez jusqu'au bout. En principe, les superviseurs apprécient peu de devoir traîner leurs problèmes de relations de travail devant leurs supérieurs, et préfèrent souvent régler le différend à l'amiable.

11. Examiner soigneusement chaque offre.

Méfiez-vous des offres « d'échange » de votre superviseur. Souvenez-vous des droits de tous les membres. Chaque grief a ses propres mérites. Si vous troquez le grief d'un membre pour celui d'un autre membre, le membre dont le cas a été abandonné risque de vous poursuivre. Le syndicat est légalement responsable de représenter chaque membre équitablement. Le SEFPO s'intéresse à tous les griefs. Ne laissez pas un employeur inciter un plaignant à abandonner sa cause. Cela risquerait d'établir un précédent pour d'autres membres.

12. Retirer les griefs avec prudence.

Il est possible que votre grief ait pour objectif d'inciter l'employeur à discuter, sans plus. Même si cette discussion ne vous permet pas d'atteindre l'objectif visé, vous voudrez peut-être abandonner le grief. (Enregistrez toutefois le problème pour votre équipe; vous pourrez

le soulever dans de futures négociations.) Si vous avez des doutes, parlez-en à votre délégué du personnel. Il est possible qu'en laissant tomber un grief sans grandes conséquences, vous parveniez à résoudre un problème plus grave. Il est possible que vous le fassiez également parce que le plaignant a quitté son emploi ou a déménagé. Si vous décidez de retirer un grief, faites-le « sous toutes réserves ».

13. Convenir du convenu.

Ne vous en allez pas avant d'avoir pris note de ce dont vous avez convenu. Ne vous fiez pas aux dossiers de l'employeur. Conservez vos propres notes. Si vous avez convenu de quoi que ce soit, prenez-en note par écrit et obtenez la signature des deux parties.

Il ne suffit pas de se plaindre

Vous avez un problème. Pourquoi ne pas déposer un grief? Ce peut être la solution. Les activistes savent que vous ne pouvez pas vous fier juste au contrat et à la procédure de grief pour résoudre les problèmes. Vous avez besoin de l'engagement des membres et de la bonne organisation des travailleurs impliqués.

Le contrat est un compromis élaboré avec difficulté lors des négociations en raison des efforts d'organisation et des griefs, arbitrages et grèves qui ont eu lieu avant cela. L'employeur saisira chaque occasion de s'accaparer d'avantages que vous croyiez protégés par la convention. En tant que délégué syndical, vous devez également l'interpréter de façon créative dans l'intérêt de vos membres.

Le fait de déposer un grief ne fait pas pencher la balance en faveur du membre. Le grief est un acte unique. Il sort le problème du milieu de travail pour l'amener vers une structure légaliste où le texte de la convention régit. Pendant la procédure, les membres attendent.

Vous pouvez souvent gagner en impliquant vos membres, et la victoire dépend alors moins du texte de la convention. Organisez-vous dans le milieu de travail pour montrer à l'employeur que vos membres ne resteront pas assis à rien faire.

Les griefs doivent être présentés, oui, mais il faut les soutenir par des mesures concrètes :

- Rendez-les visibles et publics, de façon que les membres sachent ce qui se passe.
- Rendez-les collectifs, en impliquant de nombreux membres.
- Rendez-les actifs, appuyés par les activités des membres.
- Adoptez une approche conflictuelle de façon que les membres s'élèvent contre l'employeur en s'attaquant à la source du problème et en exigeant la résolution.

Quatre questions pour vous aider à décider quoi faire en cas de plainte

1. Est-ce une violation nette du contrat?

Déposez un grief. Plus la violation est évidente, plus vous aurez de facilité à gagner.

2. Est-ce une violation de la Loi sur la santé et la sécurité au travail?

Parlez-en à votre Comité sur la santé et la sécurité au travail et plaignez-vous auprès du ministère du Travail, à moins que le texte de votre contrat ne parvienne à lui seul à résoudre le problème.

3. Est-ce une violation du Code des droits de la personne?

Déposez un grief. Le code est présumé être incorporé dans toutes les conventions collectives.

4. Est-ce une violation d'une pratique de travail antérieure?

Déposez un grief si votre contrat aborde la situation. Pour être considérée « pratique antérieure », une chose doit être :

- a) répétée de façon soutenue sur une période de temps prolongée;
- b) acceptée explicitement ou implicitement par les travailleurs et l'employeur (entente verbale ou écrite ou pratique non contestée); ou
- c) une clause de la convention qu'aucune des parties n'a essayé d'appliquer dans le passé.

5

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR LES DÉLÉGUÉS



Votre contrat explique clairement les conditions de votre emploi. Il couvre les horaires de travail, les taux de rémunération, les heures supplémentaires, le droit à congé annuel, les avantages sociaux et bien plus.

Pour pouvoir apporter des changements à la convention, il faut les négocier avec l'employeur.

La négociation est l'occasion idéale d'unifier et d'impliquer vos membres. Chaque membre est affecté par ce qui se trouve ou ne se trouve pas dans la convention collective. Chaque membre est potentiellement affecté par une grève ou un lockout, ou par un règlement de contrat arbitré.

Quelle que soit la façon dont vous parvenez à résoudre votre problème, une participation importante des membres affecte directement la qualité de votre convention collective. En situation de grève, cette participation contribue aussi à réduire la durée d'un arrêt de travail.

Le processus de la négociation

Vous élisez une équipe pour siéger à la table des négociations et prendre les décisions. Ce n'est pas votre travail, mais il est bon de vous familiariser avec la structure générale de la négociation.

La négociation commence par l'établissement de revendications au niveau de la section locale, où les membres décident des changements à apporter à leur contrat. Que la négociation soit locale ou provinciale, ces revendications sont consolidées dans un tout que l'on présente à l'employeur. L'employeur peut aussi proposer des changements.

En collaboration avec un professionnel du personnel du syndicat, l'équipe de négociation s'efforce de négocier un règlement qu'elle peut recommander à l'approbation des membres (ratification).

Si les deux parties tournent en rond, on peut faire appel à un expert en relations de travail, généralement du ministère du Travail, qui essaiera de définir les différends et de les résoudre. On parle alors de conciliation. Si cette démarche porte fruits, on peut ratifier un règlement; si elle ne donne rien, c'est la course contre la montre vers le délai de grève/lockout légal ou vers l'arbitrage de la convention collective.

Aucune grève ne peut être entreprise avant la date d'échéance fixée et avant que les membres de l'unité de négociation aient voté la grève par scrutin secret. Les lockouts sont également soumis à cette date d'échéance, mais la décision d'agir appartient toutefois à l'employeur, pas au syndicat.

Là où les grèves sont interdites, on remet le litige aux soins d'un arbitre.

Dans les jours qui précèdent une grève, un médiateur est habituellement nommé pour prévenir le débrayage. S'il réussit dans sa tâche, on peut ratifier un règlement; s'il échoue, il reste les moyens de pression.

Si les pourparlers échouent et qu'une grève est lancée, on a habituellement affaire à une période sans négociations. Éventuellement, les deux parties retournent à la table et concluent une convention qui peut être ratifiée, mettant ainsi fin à la dispute.

Vous avez l'occasion de faire participer vos membres tout au long du processus; et l'énergie et l'engagement des membres ont un impact direct sur les nouveaux gains ajoutés à la convention. Dans tout ce que vous faites, laissez-vous guider par votre équipe élue.

« De tout ce que fait l'homme, la grève est probablement l'acte le moins bien compris. Elle donne naissance à plus de mythes et à plus d'hostilité du public que n'importe quel autre processus économique. »

**- Le droit de faire la grève
Ed Finn Centre canadien de politiques alternatives**

Raison d'être des grèves

De nombreux Canadiens considèrent les grèves comme un abus de pouvoir des syndicats. Ils détestent les grèves du secteur public et soutiennent les lois visant à les bannir.

Nous n'apprenons rien sur les relations de travail à l'école. Nous n'entendons parler des syndicats qu'en période de grève, même si plus de 95 pour cent des contrats sont réglés à l'amiable.

Inévitablement, l'impression que les syndicalistes sont des fauteurs de trouble qui nuisent à la bonne marche des affaires et harcèlent un public innocent est renforcée. Mais le droit de grève est indispensable dans une société libre et démocratique.

Délégaliser les syndicats ne contribue pas à éliminer les grèves. Il y a plus de 8 000 ans, les constructeurs des pyramides égyptiennes avaient déjà déclenché un arrêt de travail. La première grève enregistrée au Canada, celle des commerçants de peaux à fourrure, à Rainy Lake, en 1794, a eu lieu bien des années avant la création des syndicats.

Le droit de grève est essentiel aux travailleurs parce que notre système économique n'est ni équitable ni rationnel. Il répartit les revenus en fonction du pouvoir et des pressions. Les employeurs ont le pouvoir parce qu'ils peuvent embaucher et licencier, déplacer des capitaux, contrôler la production, utiliser des briseurs de grève et contrôler les lois. Le seul pouvoir conféré aux travailleurs est le droit de débrayage.

Même avec le droit de grève, les travailleurs sont à peine parvenus à récupérer leur part de la croissance du revenu au pays. Depuis les années 1900, la part du revenu national allant aux travailleurs n'a varié que de cinq pour cent.



LA NÉGOCIATION EN DÉTAIL

Revendiquer son dû

Faites participer vos membres bien avant l'expiration de votre contrat. Évaluez les forces et les faiblesses de votre contrat. Organisez un atelier éducatif informel et/ou effectuez un sondage auprès de vos membres avant la réunion d'établissement de vos revendications. Les membres auront davantage tendance à appuyer l'équipe de négociation s'ils se sentent responsables de la formulation des revendications. Ces dernières doivent refléter les désirs de tous les membres, et pas seulement des quelques membres qui assistent à la réunion.

Communiquer en faisant du démarchage auprès des membres

Le démarchage auprès des membres est le moyen idéal d'impliquer chacun de vos membres dans l'établissement des revendications. Vous pouvez l'adapter à d'autres questions relatives au travail.

Il démontre la réceptivité du syndicat à l'égard de ses membres.

Généralement, le démarchage auprès des membres suit ces étapes.

1. Les responsables se rencontrent pour planifier la stratégie globale relative au sondage.
2. Ils décident des questions qui intéresseront la plupart des membres.

3. Ils conçoivent et impriment un dépliant présentant les questions à l'ordre du jour et plusieurs solutions.
4. Ils organisent le démarchage, en collaboration avec un membre du Conseil exécutif local (CEL) pour coordonner les activités des délégués syndicaux.
5. Ils forment les délégués syndicaux et les activistes qui conduiront le démarchage en ce qui concerne les questions, le dépliant et le processus.
6. Ils veillent à ne pas faire durer le sondage plus de deux semaines et à le faire suivre d'une courte réunion pour discuter et évaluer le démarchage et ses résultats.

Développer un sondage convenable

Les deux pages qui suivent présentent un exemple de sondage auprès des membres que vous pourriez utiliser pour établir les priorités de la négociation dans votre milieu de travail.

Bien des procédures de négociation incluent désormais un sondage en milieu de travail, développé par votre équipe de négociation et le personnel.

Faites-nous part de vos suggestions!

Que voulez-vous?

Notre convention collective couvre de nombreuses choses : les salaires, les avantages sociaux, les vacances, la sécurité d'emploi et plus encore.

Les négociations vont commencer et nous avons besoin de savoir quelles questions parmi celles qui suivent sont importantes à vos yeux.

Veuillez remplir ce bref questionnaire. Utilisez les cases pour noter ces questions, de 1 à 5, où 1 est très important et 5 pas important du tout. Sur les lignes qui suivent, parlez-nous des améliorations particulières que vous aimeriez voir.

Votre équipe de négociation utilisera cette information pour développer les revendications contractuelles et guider ses décisions pendant les négociations.

Horaire de travail

Congés de maladie

Salaires

Vacances

Assurance collective / Avantages sociaux

Sécurité d'emploi

Régime d'assurance dentaire

Régime de retraite

Autres questions

SOUTENIR SON ÉQUIPE

Faire preuve de solidarité

Tout ce qui démontre que vos membres agiront de façon organisée aide votre équipe de négociation à aboutir à un règlement. Les activités peuvent venir de la section locale ou des équipes centrales. Le but est que tous les délégués, et autant de membres que possible, participent. Planifiez les activités de façon à ce qu'elles soient inclusives et assurent la participation d'autant de membres que possible. Faites preuve de créativité. En proposant quelques activités amusantes, vous attirerez davantage de membres. Si l'activité a lieu à midi, prévoyez des rafraîchissements. Planifiez votre activité. Si vous avez besoin de pancartes ou de dépliants, veillez à ce qu'ils soient prêts.

Les activités promouvant la solidarité incluent :

- une manifestation importante;
- un piquetage informatif;
- une pétition sur une question de négociation ou un problème en milieu de travail;
- une invitation à tous les membres de travailler ensemble une journée particulière;
- des dons d'argent à une cause spéciale;
- le port de macarons, autocollants ou vêtements de la même couleur.

Exécution stricte du contrat

C'est une tactique qui consiste à se plaindre de toutes les infractions au contrat, accusant l'employeur de violer les dispositions sur la santé et la sécurité, les normes d'emploi, les règlements municipaux, etc.

L'employeur se souvient ainsi de la différence entre la paix sociale qui règne lorsqu'on conclut une entente équitable et les ennuis qui peuvent se développer lorsque cette entente n'est pas équitable. En outre, cette tactique rappelle aux membres combien leur contrat et leurs droits légaux sont importants.

Les délégués devront peut-être suivre une formation spéciale. Veillez à contacter chaque travailleur en personne, par courriel ou par téléphone. Chaque membre doit obtenir un petit dépliant expliquant l'effort déployé pour faire exécuter le contrat et les points du contrat ou de la loi les plus susceptibles à une infraction. Vous pouvez faire davantage pression sur l'employeur en faisant publier les infractions dans des bulletins et médias.

***{ Rappelez à l'employeur combien la paix sociale est agréable.
Encouragez l'employeur à aboutir à un règlement à l'amiable.***

Mini campagnes sur des problèmes en milieu de travail

Identifiez un problème en milieu de travail, de préférence lié à vos propositions de négociation, auquel de nombreux membres s'intéressent, et avec une solution « gagnante » évidente.

Voici quelques idées de campagnes :

- Effectuez un sondage auprès des membres pour documenter le problème et renseignez-les à propos de ce problème et des efforts du syndicat visant à le résoudre.
- Faites circuler une pétition qui résume les résultats du sondage et défend la solution proposée par le syndicat.
- Organisez des manifestations d'ampleur progressive, allant de la manifestation symbolique, telle qu'une journée avec port de macarons, aux réunions de masse ou refus d'accomplir certaines tâches, jusqu'à ce que le problème soit résolu.
- Criez victoire si l'employeur accepte une solution. Si l'employeur refuse parce que les travailleurs n'ont aucun droit en vertu du contrat, servez-vous de ce refus pour encourager les membres à soutenir les négociations.

Grève du zèle

Une tactique puissante consiste à ne faire que ce qui est absolument essentiel en vertu du contrat. Une grève du zèle exige une préparation soigneuse, une bonne formation et les conseils d'activistes qualifiés, de représentants syndicaux ou d'avocats.

Les travailleurs doivent comprendre la différence entre faire le minimum requis (légalement) et un ralentissement de travail ou le refus de se soumettre aux instructions de l'employeur (en principe illégal). Certaines grèves du zèle sont considérées illégales.

Exemples de grève du zèle :

- Refuser des heures supplémentaires volontaires ou une affectation facultative au poste de superviseur temporaire.
- Suivre les instructions des supérieurs à la lettre, même s'ils ont tort ou si des étapes clés sont omises.
- Refuser de prendre l'initiative pour résoudre les problèmes; attendre les instructions.
- Obéir strictement à tous les règlements de l'employeur.
- Signaler tous les petits problèmes d'équipement et exiger qu'ils soient réparés avant de continuer de travailler.
- Ne pas adresser la parole à ses supérieurs, sauf lorsqu'il s'agit de répondre à une question ou de suivre une directive précise.
- Arrêter de « jaser » avec les supérieurs au travail, de faire la navette avec eux ou de manger avec eux.
- Refuser de participer aux activités sociales organisées par l'employeur ou à d'autres activités qui ne font pas partie de votre travail.

Préparation à la grève en tant que tactique

Les mécanismes d'une grève doivent être huilés bien avant le délai de grève. Préparez-vous; préparez vos quartiers généraux; choisissez vos chefs de piquet et vos équipes de piquetage... ça montre à l'employeur que vous êtes sérieux.

Et ça rassure aussi les membres pendant le compte à rebours difficile jusqu'au délai de grève. Si nous ne nous préparons pas, l'employeur risque de forcer un vote sur l'offre finale. Les membres risquent d'accepter un contrat fragile par manque de confiance en l'aptitude du syndicat à diriger une grève réussie. Nous ne devons jamais mettre nos membres dans cette position.

Publiez votre délai de grève. Prévoyez une journée pour inscrire les membres aux tâches de grève. Encouragez les non membres de l'unité de négociation (y compris, à la Fonction publique de l'Ontario, les employés non classifiés) à signer des cartes syndicales.

Et les lockouts?

Un employeur peut refuser de fournir du travail à des travailleurs qui sont en droit de faire grève. L'opinion publique semble plus favorable aux travailleurs en lockout. Vu que lorsque l'employeur recourt à un lockout, ce dernier vise une unité de négociation entière, cette mesure touche des membres qui n'auraient peut-être jamais fait grève. Beaucoup d'entre eux risquent d'accuser le syndicat d'avoir forcé un lockout. Une bonne organisation et des membres bien informés peuvent empêcher cela.

Gagner un lockout exige de déployer les mêmes efforts que pour gagner une grève : une forte pression sur l'employeur par le biais d'un piquetage organisé pour empêcher ce dernier de fonctionner normalement.

Et si ça va aussi loin?

Le SEFPO met à la disposition des sections locales un manuel de grève complet pour les guider au travers de chaque étape d'une campagne de pression au travail réussie. Vous le trouverez à votre bureau régional.

6

S'INTÉGRER AU SYNDICAT

Ce chapitre s'adresse à vous, le délégué syndical, et à votre unité de travail. Il vous explique comment vous intégrer à la structure du SEFPO au niveau local.

Commencer petit – votre groupe de travail

Les zones de travail sont du ressort du délégué syndical. Idéalement, une zone de travail ne contient pas plus de 15 membres, qui élisent une personne au sein de leur équipe pour assumer le rôle de délégué. Les sections locales définissent les zones de travail.

Raisons pour lesquelles chaque zone de travail a besoin d'un délégué :

- Les conditions de travail partagées permettent de mieux comprendre les problèmes du groupe.
- Il ne faut pas surcharger de travail les bénévoles du SEFPO.
- Plus il y a de délégués, plus il est facile de faire pression auprès de l'employeur.
- Les délégués ont besoin de pouvoir compter sur d'autres délégués et de partager leurs idées.
- Les travailleurs ont besoin d'une personne avec qui partager l'information qu'ils recueillent dans le cadre des réunions de comité de la section locale ou de l'unité.

Les travailleurs doivent élire leur propre délégué. Vous perdez les avantages susmentionnés si vous vous fiez à quelqu'un d'autre.

Les délégués ont besoin d'un moyen rapide et informel de rester en contact avec leurs zones de travail – brèves réunions, pauses-café, petite discussion hebdomadaire avec chaque membre, bulletins... Quel que soit le système utilisé, votre rôle de délégué gagne en importance si vous « parlez syndicat » régulièrement et si vous écoutez les préoccupations des travailleurs.

Unités :

Tous les membres du SEFPO appartiennent à une « unité » - un groupe de membres qui travaillent pour le même employeur au même endroit (ou à proximité).

Les unités sont fondées sur des principes légaux et pratiques.

Lorsque les membres sont organisés, la Commission des relations de travail certifie le syndicat pour représenter une « unité de négociation ». C'est une entité légale avec laquelle un employeur doit négocier.

Certaines unités de négociation du SEFPO (telles que les collègues, la Division des professionnels hospitaliers et la FPO) sont des entités

provinciales. Pour des raisons pratiques, le SEFPO divise ces groupes énormes en unités beaucoup plus petites.

Les personnes qui travaillent ensemble ont généralement beaucoup de choses en commun. Et c'est pour cette raison qu'il est bon de former des unités.

À la FPO, les unités représentent différents ministères ou lieux de travail. Dans le secteur parapublic, elles représentent plus souvent différentes unités de négociation.

{ Les personnes qui travaillent ensemble ont beaucoup de choses en commun. »

Chaque unité établit des relations particulières avec l'employeur, et c'est pourquoi elles ont besoin de leurs propres dirigeants syndicaux pour parler des relations de travail. Elles servent souvent de « mini-sections locales » pour leur employeur. Lorsqu'il existe plusieurs unités dans une section locale, elles sont souvent indépendantes les unes des autres et se rassemblent de temps à autre pour discuter des questions qui concernent le syndicat.

Les membres élisent des délégués au sein de leur unité pour les représenter. Une unité peut compter autant de délégués que nécessaire, chacun représentant une zone de travail particulière.

Dans une section locale à unité unique, les délégués forment un Comité exécutif local (CEL). Dans une section locale à unités multiples ou polyvalente, les délégués de chaque unité forment un Comité d'unité et un ou plusieurs délégués de chaque unité est nommé délégué d'unité pour siéger au CEL. La section locale décide du nombre de délégués de chaque unité pour assurer une représentation proportionnelle au CEL.

Les membres s'identifient à leur unité. Pour qu'un syndicat reste fort, les unités doivent soutenir leurs membres. Les règlements de la section locale peuvent servir de structure, afin que les plus petites unités ne soient pas négligées, qu'elles aient suffisamment de fonds pour fonctionner et puissent participer à la prise de décisions syndicales, à la formation et aux réunions.

Sections locales :

Les sections locales du SEFPO comptent une ou plusieurs unités. Une section locale à unité unique peut être composée du personnel de soutien d'un collège ou des employés d'un centre de détention provincial. Les sections locales à unités multiples comptent plusieurs unités dont les membres travaillent tous pour le même ministère ou organisme, mais à des endroits différents. Les sections locales

polyvalentes sont composées d'unités dont les membres travaillent pour différents employeurs dans la même région.

Les sections locales sont à la base des arènes politiques et administratives du SEFPO. Elles réunissent les travailleurs pour parler de questions de travail.

Il est difficile de regrouper des unités pour former une section locale cohésive, et de veiller en même temps à ce que les unités plus grandes ou actives ne dominent pas.

Et c'est particulièrement difficile dans le cas des sections locales polyvalentes. Pour y parvenir, il faut :

- des règlements clairs et précis qui garantissent l'équité pour toutes les unités;
- assez de fonds pour que chaque unité puisse fonctionner;
- des assemblées générales des membres pour aborder les problèmes locaux (plutôt que les problèmes des plus grandes unités); et
- le partage du leadership local entre les diverses unités.

C'est aux sections locales qu'il incombe d'élire les délégués aux congrès du syndicat, d'approuver les budgets et règlements, de collaborer activement aux campagnes syndicales centrales et régionales et de participer aux activités des conseils régionaux et des conseils du travail.

Le Comité exécutif local (CEL)

La section locale élit les représentants du CEL parmi les délégués déjà élus (dans une section locale à unité unique) ou les délégués d'unité (dans une section locale à unités multiples ou polyvalente).

Le CEL dirige la section locale. Il contrôle les fonds de la section locale, implique la section locale dans les activités du syndicat et encourage les membres à passer à l'action. Il recrute, forme et inspire les délégués syndicaux, et conduit des réunions et communications intéressantes. Les sections locales tirent leur force d'un CEL bien organisé et déterminé.

Le CEL est dirigé par les principaux dirigeants à la table : le président, le ou les vice-présidents, le secrétaire et le trésorier (ou le secrétaire-trésorier). Les sections locales à unité unique ont également un délégué syndical en chef.

Dans les sections locales à unité unique, tous les autres délégués se joignent au CEL. Dans les sections locales à unités multiples et polyvalentes, les autres délégués de l'unité se joignent au CEL.

Il est important que le CEL représente toute la section locale et que les unités plus grandes soient reconnues dans la structure. La constitution et les règlements de la section locale peuvent en former le cadre.

Les membres de votre CEL devraient se rencontrer régulièrement, à des dates et endroits qui conviennent à tout le monde. Vous devriez parler de questions locales et partager l'information sur les questions de travail au sein de la communauté et au-delà. En tant que délégués, les membres du CEL doivent rendre compte des conclusions de ces réunions.

Liens avec la communauté : les conseils de district

Les conseils de district du SEFPO regroupent les sections locales d'une région géographique particulière. Ils s'occupent de projets et campagnes internes et externes.

Leur rôle politique leur permet de proposer des résolutions et des révisions constitutionnelles à l'occasion du Congrès annuel. Les campagnes du SEFPO dépendent souvent de la participation du Conseil de district.

Les conseils de district s'occupent souvent de problèmes et activités qui sont trop conséquents pour les sections locales individuelles. Ils peuvent diriger les activités de pression auprès des politiciens, planifier des activités spéciales telles que la Fête du travail, et organiser des campagnes de soutien de grève et des campagnes électorales.

L'adhésion au conseil de district est volontaire pour les sections locales, mais encouragée par le syndicat central.

Liens au-delà de la communauté : les secteurs et les divisions

Le SEFPO a créé des structures parallèles à l'organisation de nos employeurs.

Pour la Fonction publique de l'Ontario, il a créé des divisions ministérielles, qui correspondent aux ministères provinciaux. Les travailleurs des collèges appartiennent à la division du personnel scolaire ou de soutien des CAAT. Les délégués de la section locale aux réunions divisionnaires élisent les exécutifs divisionnaires.

Les Services parapublics ont été divisés en secteurs en fonction du type d'employeur. La majorité des unités au sein des Services parapublics négocient avec leur propre employeur, ainsi, les structures du secteur leur permettent de partager de l'information et des stratégies.

La Division des professionnels hospitaliers (DPH) négocie centralement au niveau de la province avec l'Association des hôpitaux de l'Ontario pour le personnel technique, technologique et paramédical des hôpitaux. La Société des évaluations foncières des municipalités (SÉFM), la Société canadienne du sang, la Société d'amélioration du troupeau laitier

de l'Ontario (SATLO), la Division des employés de la Régie des alcools et l'Agence ontarienne de protection et de promotion de la santé (AOPPS) négocient également centralement. La négociation centrale est visée par plusieurs autres secteurs. Le secteur 2 utilise la négociation type.

L'exécutif divisionnaire (dans les ministères, on parle souvent de l'équipe du ministère) est chargé d'organiser le groupe de manière à ce qu'il travaille sur des problèmes communs. Votre CEL devrait communiquer régulièrement avec l'exécutif de votre division ou secteur pour assurer de bons échanges d'information. Adressez-vous à votre délégué du personnel pour obtenir un nom.

Guide des politiques

Le syndicat possède un guide des politiques détaillé. Tous les présidents des sections locales en reçoivent une mise à jour régulière. Il contient d'autres renseignements pertinents à la gestion des sections locales du syndicat.

Secteurs des Services parapublics (SPP) du SEFPO

- Services ambulanciers
- Services de développement
- Conseils scolaires
- Sociétés d'aide à l'enfance
- Services à l'enfance et à la famille
- Organismes, conseils et commissions
- Services correctionnels
- Soins de longue durée
- Universités
- Division des professionnels hospitaliers
- Soins de santé/soutien (personnel de bureau et de service)
- Services juridiques
- Municipalités
- Entrepreneurs privés
- Centres de traitement de l'enfance
- Évaluation foncière des municipalités
- Professionnels des soins de santé communautaires
- Société canadienne du sang et diagnostic
- Services généraux
- Division des employés de la régie des alcools

LA PRISE DE DÉCISIONS AU SEFPO

Dans ce chapitre, on explique l'organisation du SEFPO à l'échelle provinciale, laquelle lui confère une structure capable de représenter efficacement ses membres partout à travers l'Ontario.

Commencer grand – L'Ontario

À des fins politiques et administratives, le SEFPO divise l'Ontario en sept régions distinctes. Ces régions sont les suivantes :

- Région 1 – Sud-ouest de l'Ontario
- Région 2 – Du Golden Horseshoe à la péninsule de Bruce
- Région 3 – Centre de l'Ontario, d'Oshawa au parc Algonquin
- Région 4 – Est de l'Ontario
- Région 5 – Toronto
- Région 6 – Nord-est de l'Ontario
- Région 7 – Nord-ouest de l'Ontario

Chaque région élit trois membres au conseil exécutif du syndicat et un des membres du conseil au poste de vice-président régional. Les principaux comités provinciaux et du Congrès sont élus régionalement, tout comme les équipes de négociation à la Fonction publique de l'Ontario et au sein du personnel de soutien des collègues.

Congrès

C'est au Congrès annuel que le syndicat prend ses principales décisions. Les participants votants sont : les délégués élus de chaque section locale, les membres du Conseil exécutif, le Comité provincial des femmes élu régionalement, le Comité provincial des droits de la personne, le Comité provincial des jeunes travailleurs, le Comité exécutif de la division des retraités et les membres des comités de vérification des pouvoirs, des statuts et des résolutions du Congrès.

Le Congrès établit les politiques du syndicat et approuve son budget. Les résolutions en matière de politiques et les propositions d'amendements constitutionnels sont soumises à l'avance pour être examinées et priorisées par les comités du Congrès. Une « convocation au Congrès », envoyée 90 jours avant le Congrès aux présidents des sections locales, explique en détail les procédures.

Tous les deux ans, le Congrès élit le président à temps plein et le premier vice-président/trésorier parmi les membres élus du Conseil exécutif. Il décide alors du classement hiérarchique des sept vice-présidents régionaux.

Le Conseil exécutif

Entre les Congrès, le Conseil exécutif établit les politiques et gère les finances. Les membres du Conseil exécutif sont élus tous les deux ans à l'occasion des réunions régionales. Ils se rencontrent environ huit fois par année, habituellement deux jours à la fois.

Les Statuts définissent les tâches du conseil, lequel est responsable de confirmer et de faire observer les Statuts, de mettre en œuvre les décisions prises au Congrès, de formuler et de mettre en œuvre les politiques et de contrôler les activités des dirigeants syndicaux, du personnel du syndicat et des organismes subsidiaires.

Les activités du conseil sont variées, mais elles n'incluent pas les négociations (hormis de soutenir les équipes élues), les opérations quotidiennes, la supervision du personnel, les conseils techniques et les services aux sections locales.

Les membres du Conseil exécutif travaillent à leur emploi régulier, mais sont excusés pour participer aux réunions, campagnes et autres activités.

Le SEFPO publie le procès-verbal des réunions du Conseil exécutif sur son site Web, à l'adresse www.sefpo.org.

Pour faciliter la communication, votre section locale devrait établir de bonnes relations avec au moins un membre du Conseil exécutif.

Le Comité exécutif

Ce groupe est composé de deux dirigeants syndicaux à temps plein et des sept vice-présidents régionaux.

Il a trois fonctions principales :

- superviser les finances du syndicat;
- servir de comité d'étude de la dotation en personnel; et
- préparer les rapports et documents de politique générale pour le Conseil exécutif.

Il se rencontre environ huit fois par année pour une journée.

Les dirigeants à temps plein :

Ces personnes sont le président et le 1er vice-président/trésorier. Le Congrès élit ces personnes parmi les membres du Conseil exécutif.

Le président est responsable de ce qui suit :

- les opérations quotidiennes du syndicat;
- l'interprétation des Statuts (sujette à la ratification du Conseil ou du Congrès); et
- la présidence aux réunions des dirigeants et du Conseil et au Congrès.

Le 1er vice-président/trésorier remplace le président lorsque le poste est vacant et administre les finances du syndicat.

Le personnel

Le SEFPO dépend de l'activisme de ses membres. Ce réseau de plus de 7 000 délégués, représentant des domaines de la santé et de la sécurité au travail et autres font la plus grande partie du travail du syndicat.

Ils bénéficient du soutien du personnel du SEFPO. Les responsabilités des activistes et du personnel se recoupent, mais habituellement, le personnel exécute des tâches que les membres ne peuvent pas faire eux-mêmes.

Le SEFPO emploie environ 300 personnes. En plus du personnel administratif et de soutien nécessaire au siège social et dans les bureaux régionaux, le SEFPO compte de nombreux professionnels du monde du travail, notamment des spécialistes en matière de négociations, griefs, communications, organisation, pensions et prestations, santé et sécurité, et plus encore.

Vous aurez sans doute davantage de contacts avec les employés qui travaillent à votre bureau régional. Les personnes ressources clés dans ce bureau sont le délégué du personnel affecté à votre section locale et le secrétaire régional, qui travaille avec le délégué du personnel. Ces personnes devraient connaître vos problèmes et collaborer avec votre CEL.

Avant d'appeler votre délégué du personnel, adressez-vous à votre délégué d'unité ou délégué en chef. Si vous pouvez résoudre un problème dans votre section locale, vous permettez au délégué du personnel de s'occuper des problèmes qui ne peuvent être résolus localement. Si vous avez besoin de ses conseils, demandez à une personne de l'appeler et de communiquer l'information à tous les délégués syndicaux.

LES FINANCES DU SEFPO

Cotisations des membres



Les revenus du SEFPO proviennent presque exclusivement des cotisations syndicales. Le taux des cotisations ne peut être modifié que par une majorité des deux tiers des délégués au Congrès du SEFPO – après préavis convenable de changement à l'étude donné aux sections locales.

Actuellement, le taux des cotisations est de 1,375 pour cent, sans plafond.

Les revenus sont répartis entre quatre fonds

Le Fonds général est le fonds d'exploitation principal du syndicat, couvrant tout ce qui n'est pas affecté aux quatre autres fonds.

Le Fonds d'éducation en fiducie couvre toutes les dépenses relatives à la formation des membres.

Le Fonds de grève couvre l'administration des grèves et les indemnités de grève.

Le Fonds de défense couvre les mesures principales prises contre le gouvernement.

Le Fonds de prévoyance est utilisé pour les articles de nature urgente non prévus au budget, inconnus au moment de la préparation du budget.

Le montant d'argent attribué à chaque fonds est régi par des politiques.

Le Conseil exécutif reçoit un rapport mensuel détaillé sur les dépenses et revenus courants. Cette information est mise à la disposition de toutes les sections locales sur demande.

Remises aux sections locales

Le SEFPO rembourse la majorité des dépenses des membres centralement. Dans de nombreux syndicats canadiens, ce sont les sections locales qui paient les frais de représentation et d'arbitrage des griefs, de formation des membres, des délégués envoyés au Congrès, etc.; au SEFPO, ces frais sont couverts centralement. Le pourcentage des cotisations syndicales remis aux sections locales reflète ce partage des responsabilités financières.

Les remises aux sections locales sont payées tous les trois mois. Le montant des remises dépend des recettes dans le Fonds général, et est revu chaque année. Pour connaître la formule actuellement utilisée pour calculer les remises trimestrielles versées aux sections locales, communiquez avec le Service de la comptabilité au SEFPO.

Le SEFPO encourage les sections locales à se joindre aux conseils de district et aux conseils du travail de district en leur remboursant 50 pour cent des cotisations payées.

La responsabilité des sections locales est assumée par des administrateurs élus. Les administrateurs n'exercent aucune autre fonction et sont tenus de déposer un rapport sur la gestion financière auprès du siège social et des membres de leur section locale deux fois par année. Les comités exécutifs locaux doivent présenter un budget annuel à leurs membres.

LES CENTRALES SYNDICALES

Les centrales syndicales regroupent différents syndicats pour traiter d'intérêts et d'objectifs communs à tous les travailleurs. Elles existent aux niveaux national, provincial et local, et tirent leur force des syndicats qui travaillent avec elles.

Le Congrès du travail du Canada

Cette organisation nationale a été fondée en 1956 après une fusion du Congrès des métiers et du travail du Canada et du Congrès canadien du travail. Cette fusion a permis de regrouper la plupart des syndicats canadiens, nationaux et internationaux sous l'égide d'une seule organisation.

Le CTC est la voix nationale du travail; il représente les travailleurs et les travailleuses et défend leurs intérêts dans le cadre de forums nationaux et internationaux.

La plupart des syndicats canadiens sont membres du CTC. Le CTC défend les intérêts de plus de deux tiers des travailleurs canadiens et défend souvent même les intérêts des travailleurs non syndiqués.

Le CTC suit de près les activités du gouvernement fédéral et présente ses idées liées au travail au Cabinet et au Parlement. Ses fédérations des travailleurs provinciales et conseils du travail municipaux à chartre surveillent eux aussi les activités du gouvernement à leurs niveaux respectifs. Cette structure permet au CTC de travailler avec d'autres organisations progressives, aux niveaux national, provincial et local, pour réaliser des objectifs appréciables.

Le Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public

En passant par le Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (SNEGSP), nous échangeons des idées, de l'information et du soutien de grève avec les syndicats des autres provinces. Le « syndicat national » a été fondé en 1976 dans le but d'unir les travailleurs des gouvernements provinciaux.

C'est grâce au SNEGSP que le SEFPO est devenu membre du CTC et qu'il jouit d'une voix dans le débat national sur les changements affectant les travailleurs à l'étendue du pays.

Le SNEGSP, qui est basé à Ottawa, fournit également des études précieuses sur les politiques gouvernementales et leur impact sur les travailleurs du secteur public au niveau provincial.

Il a des chapitres dans toutes les provinces à l'exception du Québec.

La Fédération du travail de l'Ontario

Le SEFPO est affilié à la Fédération du travail de l'Ontario (FTO), qui représente et parle au nom des travailleurs syndiqués de la province. La FTO coordonne les activités du syndicat central et surveille de près la législation et les finances publiques. Elle joue également un rôle clé dans l'organisation et le recrutement du NPD.

Ses trois représentants élus à temps plein (président, secrétaire-trésorier et vice-président à la direction) sont élus tous les deux ans par les délégués des syndicats membres qui se rencontrent dans le cadre d'un congrès. Le Conseil exécutif de la FTO garantit une représentation aux principaux syndicats. Le SEFPO a au moins deux sièges au conseil de la FTO.

La FTO est dotée de quelques chercheurs et organisateurs de campagnes.

Les conseils du travail

Le SEFPO encourage les sections locales à devenir membres de leur conseil du travail local en payant la moitié des cotisations.

Les conseils du travail réunissent les syndicats affiliés au CTC dans une communauté. Les activités du conseil du travail peuvent inclure : soutien de grève pour les syndicats locaux, organisation des élections municipales, levées de fonds pour Centraide, formation syndicale, coopératives d'habitation et activités de couloir sur des questions du travail. Ils coordonnent également les activités de la Fête du travail, de la Journée internationale de la femme, du Jour de deuil annuel des travailleurs et d'autres journées similaires.

Le conseil du travail est un bon endroit pour en apprendre plus sur le mouvement ouvrier et pour rencontrer d'autres syndicalistes. La plupart ont des fonds limités et pas de personnel à temps plein. Des dirigeants élus non payés et des bénévoles de syndicats membres font le travail. Les conseils du travail sont financés par le droit par tête payé par les sections locales membres.

FORMATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX



Une formation est nécessaire pour tout emploi, y compris pour votre travail de délégué syndical.

Votre travail inclut d'instruire vos membres sur :

- ce que le syndicat fait et pourquoi;
- leurs droits en vertu du contrat;
- les façons de résoudre les problèmes courants;
- le processus relatif aux griefs; et
- comment le droit du travail les affecte.

Le fait que vous ayez été élu prouve que vous bénéficiez de la confiance de vos membres. Les programmes de formation du SEFPO vous donnent les aptitudes qui vous permettent de les servir.

La formation locale

Vous pouvez faire une demande de fonds et d'animateurs pour conduire une séance de formation au sein de votre section locale. Pour plus d'information, adressez-vous à votre membre du Conseil exécutif ou délégué du personnel.

Le SEFPO favorise la formation spécifique aux besoins locaux, qui encourage une participation maximale, contribue au développement de la section locale, aide au recrutement de nouveaux activistes, prend en compte les intérêts des membres et comporte des avantages mesurables.

La formation régionale

La formation régionale réunit les délégués syndicaux et les membres de nombreux lieux de travail du secteur public, tous ayant leurs propres défis à relever, pour partager des stratégies et solutions à l'aide d'animateurs qualifiés.

Chaque région du SEFPO organise des cours du soir et de fin de semaine. Les membres du Conseil exécutif et le personnel dans la région décident des cours qui seront offerts. Adressez-vous à eux pour en savoir plus.

Les cours répondent aux besoins en évolution des membres. On offre des cours, entre autre, sur ce qui suit : amélioration des aptitudes du délégué, santé et sécurité au travail, griefs, accommodement, équité, pensions, législation, vie ouvrière, communications, organisation et bien plus encore. Allez à www.sefpo.org pour obtenir la liste complète des cours disponibles.

Autre formation des travailleurs

À l'instar du SEFPO, la Fédération du travail de l'Ontario et le Congrès du travail du Canada offrent d'excellents programmes de formation par le biais des conseils du travail. Apprendre comment les membres d'autres syndicats abordent des problèmes semblables aux vôtres peut vous aider à modifier vos approches.

Le SNEGSP a organisé de nombreux séminaires et conférences sur les problèmes auxquels se heurtent les travailleurs du secteur public.

Collèges communautaires et universités

Certains collèges communautaires et universités offrent des cours en études du travail et de la condition féminine, dont certains mènent à l'obtention d'un diplôme.

Collège syndical du Canada

Affilié au CTC, le Collège syndical du Canada offre un programme en résidence de quatre semaines à Ottawa. Le programme couvre le leadership, l'économie politique, la sociologie du travail, la recherche, la globalisation, les sciences politiques et la vie ouvrière. Ce programme est offert deux fois par année.

Pour en savoir plus sur les dates et les critères, adressez-vous au Collège syndical du Canada, au 2841 de la promenade Riverside, à Ottawa (Ontario) K1V 8X7, ou visitez leur site Web, à l'adresse <http://www.congresdutravail.ca/education-syndicale>, ou encore, adressez-vous au Service de la formation du SEFPO.

Le Collège syndical offre également des cours par correspondance.

7

LES PROBLÈMES AU TRAVAIL QUI CONCERNENT LES DÉLÉGUÉS

Cette section va à l'essentiel de certains problèmes importants qui pourraient surgir dans votre lieu de travail. Elle explique la politique du syndicat, le contexte juridique et/ou fournit de l'information générale sur les problèmes abordés.

Dans tous les cas, l'information est loin d'être exhaustive. Chaque section vous renvoie à une source de compétences supplémentaires.



A. Harcèlement et discrimination

Le harcèlement est une forme de discrimination définie comme étant le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Les exemples de harcèlement varient de l'affichage d'images dégradantes, aux insultes et menaces verbales, à l'agression physique.

Il y a discrimination si des pratiques ou des attitudes ont pour effet, intentionnellement ou non, de limiter les chances d'une personne ou

d'un groupe en raison de caractéristiques qui leur sont attribuées. Il y a discrimination si un acte ou un comportement est basé sur des préjugés.

Un comportement discriminatoire se fonde sur des différences physiques pour traiter les groupes de façon inégale. La discrimination peut viser des personnes perçues comme faisant partie d'un groupe « différent », par exemple les femmes, les personnes handicapées, les homosexuels et les lesbiennes, ou les personnes qui ont des origines ethniques, culturelles ou linguistiques différentes.

Le SEFPO lutte depuis longtemps contre le harcèlement et la discrimination. Au début, nos efforts portaient exclusivement sur les abus de pouvoir de l'employeur. Nous contestons désormais également des violations des droits de la personne au sein du syndicat.

L'engagement du SEFPO envers les droits de la personne se reflète par la création d'un Comité provincial des femmes, d'un Comité provincial sur les droits de la personne et d'un Comité provincial des jeunes travailleurs. Tous sont dotés d'un membre élu dans chacune des sept régions géographiques desservies par le syndicat. Tous ont le mandat constitutionnel de développer et de promouvoir des programmes appropriés pour les groupes qu'ils représentent, ainsi que de sensibiliser davantage les membres aux questions liées à l'équité et aux droits de la personne.

Le SEFPO a également mis sur pied un Cercle autochtone, un Caucus des gens de couleur, l'Alliance arc-en-ciel et le Caucus des personnes handicapées. Leur mandat et leurs objectifs respectifs sont identiques aux mandat et objectifs du Comité provincial des femmes et du Comité provincial sur les droits de la personne.

Les Statuts du SEFPO donnent à chacun et chacune de ses membres le droit d'être « traité avec dignité et respect et d'être exempt de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, d'intimidation ou d'action disciplinaire, exercé ou pratiqué contre lui par un autre membre, tant au sein du syndicat que sur le lieu de travail, et fondé sur la race, la couleur, l'âge, le lieu d'origine, l'origine ethnique, l'affiliation politique ou religieuse, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation familiale, l'état civil, un casier judiciaire, une caractéristique physique, ou un handicap physique ou mental ».

Tous les membres et tous les employés du SEFPO sont tenus de maintenir et de favoriser un environnement exempt de discrimination et de harcèlement. En outre, toute personne en position d'autorité qui ne fait rien pour empêcher ou décourager des actes de discrimination et de harcèlement sera considérée en infraction de la présente politique.

Les dirigeants des sections locales, les membres du Conseil exécutif, les équipes élues et les comités et superviseurs sont tous responsables

d'établir et de maintenir un environnement exempt de harcèlement et de discrimination.

Le SEFPO a créé un réseau de conseillers en droits de la personne régionaux, composé de membres et de membres du personnel, tous formés sur ces questions. En cas de problèmes de harcèlement ou de discrimination, vous pouvez obtenir de l'aide en communiquant directement avec une de ces personnes ou en vous adressant à votre membre régional du Comité provincial des femmes ou du Comité provincial sur les droits de la personne. Le président de votre section locale ou votre délégué du personnel peut vous fournir leur numéro de téléphone.

B. Le devoir d'accommoder

De nombreux obstacles à la participation équitable des personnes ayant un handicap sont fortuits. Ils résultent de l'ignorance des besoins spéciaux de certains plutôt que d'une tentative délibérée de discrimination. C'est ce qu'on appelle la discrimination par suite d'un effet préjudiciable.

Accommoder, c'est supprimer les obstacles qui empêchent une personne qui vit avec une invalidité d'avoir des chances égales. Si nous voulons profiter de leur participation active, nos gestes doivent tenir compte de leurs besoins. Nous partageons toutes et tous cette responsabilité.

Le Code des droits de la personne garantit un traitement égal aux personnes handicapées pour autant qu'elles puissent s'acquitter des



obligations et tâches essentielles inhérentes à l'exercice de leurs droits. La première étape consiste à déterminer ce qui est essentiel et ce qui ne l'est pas. Si nécessaire, on répondra aux besoins de ces personnes en ce qui concerne les tâches non essentielles en réaffectant ces tâches ou en déterminant une autre façon de les accomplir.

Les accommodements peuvent inclure de rendre les bâtiments plus accessibles, fournir des documents imprimés en braille ou sur cassette audio, rendre le matériel audible disponible dans un format visuel ou tactile, adapter l'équipement ou fournir des dispositifs ou soutiens pour aider une personne à travailler de manière autonome et modifier les procédés de travail pour tenir compte d'une invalidité particulière.

En tant que délégué syndical, vous êtes responsable de demander à la personne qui a des besoins spéciaux de vous dire ce dont elle a besoin et comment on peut l'accommoder.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec votre délégué du personnel, le conseiller en droits de la personne régional ou le personnel chargé de l'équité au siège social.

C. Santé et sécurité au travail

La Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) est entrée en vigueur en 1979. Elle s'applique à tous les lieux de travail du SEFPO.

Son objectif principal consiste à protéger les travailleurs contre les dangers pour la santé et la sécurité auxquels ils pourraient s'exposer au travail. Elle établit les rôles et responsabilités généraux des employeurs, superviseurs, travailleurs et Comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail (CMSST), ou des représentants en matière de santé et de sécurité au travail.

De nombreux règlements traitent de dangers spécifiques en milieu de travail. Il existe des règlements spéciaux pour les entreprises industrielles et les établissements de santé, un Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) et une liste des substances désignées telles que l'amiante, le plomb, l'oxyde d'éthylène, les rayons X et les agents biologiques et chimiques.

Le projet de loi 168, qui modifie la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Violence et harcèlement au travail), est entré en vigueur le 15 juin 2010. Ce projet de loi introduit de nouveaux devoirs pour les employeurs en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail. Dans l'ensemble, le projet de loi exige des employeurs qu'ils soient beaucoup plus assertifs face aux situations de violence et de harcèlement au travail qui ne sont pas couverts par le Code des droits de la personne.

Vous serez souvent la première personne à être contactée lorsque des problèmes de santé ou de sécurité surgissent, parce que vous êtes là. Le

représentant en matière de santé et de sécurité au travail ou le membre syndiqué du Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail peut travailler dans une zone ou un service différent.

C'est pourquoi vous devez avoir des connaissances élémentaires des droits des travailleurs en vertu de la LSST, ainsi que des procédures qui suivent.

La loi confère quatre droits fondamentaux aux travailleurs :

1. Le droit de participer :

Les travailleurs participent à l'identification et à la résolution des problèmes de santé et de sécurité au travail. Dans les entreprises avec plus de 20 employés, ce rôle est assumé par le Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail, et dans celles avec entre 6 et 20 employés, il est assumé par un représentant en matière de santé et de sécurité au travail.

2. Le droit de savoir :

Les travailleurs ont le droit de savoir à quels dangers ils s'exposent. Ils ont le droit de recevoir la formation et l'information pertinentes sur l'équipement, les conditions de travail, les procédés et les substances dangereuses. L'employeur doit fournir cette information et cette formation.

3. Le droit de refuser un travail dangereux :

Les travailleurs ont le droit de refuser une tâche qu'ils considèrent dangereuse pour leurs santé et sécurité personnelles ou pour celles d'autres travailleurs. Il existe un processus particulier pour refuser un travail considéré dangereux, qui tient compte également de l'éventuel refus de l'employeur.

4. Le droit d'interrompre son travail :

Dans certaines circonstances, les membres « agréés » des Comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail ont le droit d'interrompre un travail dangereux effectué par un travailleur. La loi établit la façon de le faire.

Votre rôle dans tout cela

En tant que délégué syndical, vous devez informer un travailleur membre du CMSST ou votre représentant en matière de santé et de sécurité au travail de tout problème de santé ou de sécurité dès que possible. Dans le cas d'un refus de travailler, un travailleur membre du CMSST ou le représentant en matière de santé et de sécurité au travail doit être contacté immédiatement. Les membres du CMSST et les représentants en matière de santé et de sécurité au travail sont responsables des

problèmes de santé et de sécurité au travail. Vous devez respecter ce rôle et collaborer avec eux.

Grâce à vos contacts quotidiens avec les membres, vous pouvez aider le CMSST ou les représentants en matière de santé et de sécurité au travail à identifier et à prendre en charge les problèmes de santé et de sécurité au travail. Les plaintes individuelles de mauvaise santé ou de douleurs musculaires risquent de faire ressortir des problèmes qui peuvent et devraient être pris en charge conformément aux dispositions de la LSST. Vous pouvez également avoir recours à la loi pour obtenir l'information et la formation pertinentes à l'équipement utilisé.

Vous pouvez aider votre CMSST ou le représentant à organiser vos membres de façon à éviter les problèmes de santé et de sécurité au travail. Lorsque le CMSST ou le représentant décide qu'une intervention en milieu de travail est nécessaire, votre rôle devient alors primordial.

Le SEFPO est doté d'experts techniques à son siège social qui peuvent vous aider à résoudre vos éventuels problèmes de santé et de sécurité au travail.

}{ Votre rôle en tant que premier point de contact est renforcé lorsque vous parvenez à faire valoir les droits des membres. Pour ce faire, vous pouvez transmettre leurs plaintes à votre CMSST ou au représentant en matière de santé et sécurité au travail et les résoudre.

D. Sécurité professionnelle et assurance contre les accidents du travail

La Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail est administrée par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT).

Elle met l'accent sur la prévention des accidents plutôt que sur l'indemnisation des accidentés du travail et exige une surveillance stricte en milieu de travail.

L'employeur et le travailleur accidenté partagent la responsabilité du retour au travail. La commission n'intervient au nom du travailleur que si la question du retour au travail ne peut être résolue par les personnes directement impliquées.

Indemnités

Les délais sont stricts en vertu de la CSPAAT et plus particulièrement les délais d'appel. Les travailleurs ont 30 jours pour faire appel d'une décision de retour au travail ou de réinsertion sur le marché de l'emploi, et six mois pour tous les autres appels.

Les demandes d'indemnisation doivent être envoyées dans les six mois qui suivent l'accident (ou le diagnostic d'une maladie professionnelle). Les survivants ont six mois pour réclamer la prestation de décès.

Le Service des avantages sociaux des membres du SEFPO possède l'expérience qu'il faut en ce qui concerne les accidents du travail. Il possède de l'information détaillée sur la façon de résoudre ces problèmes.

E. L'organisation de nouveaux membres

De nombreux travailleurs n'ont aucune protection contre les pratiques de gestion injustes. Sans syndicat, ils n'ont personne pour les défendre et aucune protection juridique dans ce climat de compressions, réduction des effectifs, privatisation et fusions.

Certains membres du SEFPO perdront leurs droits de négocier dans ces mêmes situations. Les employeurs se servent de travailleurs non organisés pour restreindre les droits durement gagnés des membres d'un syndicat. La façon dont nous résistons aux pressions de l'employeur et dont nous négocions dépend en partie de la façon dont nous sommes organisés.

Là où le SEFPO est parvenu à des négociations à l'étendue de la province, nous établissons la norme. Pour y parvenir, il nous faut organiser une majorité de membres à l'intérieur d'un secteur, de façon à ce que les employeurs nous prennent au sérieux.

À une époque de restrictions comme celle-ci, cette même force nous permet de collaborer avec des groupes communautaires pour défendre les questions qui nous affectent en tant que membres du syndicat et fournisseurs de services.

Quoi que nous entreprenions en tant que syndicat, le nombre de membres que nous représentons traduit notre force. C'est la raison pour laquelle nous recrutons constamment de nouveaux membres.

En tant que délégué syndical, vous avez de nombreux liens avec votre communauté, par le biais de votre famille, de vos amis et de vos autres intérêts. Si vous connaissez des gens qui pourraient profiter d'une adhésion au SEFPO, vantez-leur les mérites du syndicat et faites-le savoir au syndicat. Pour plus de renseignements, appelez le Service de l'organisation au siège social du SEFPO.

En plus de ses activités d'organisation, ce service s'occupe des droits du successeur, des disputes entre les syndicats en ce qui concerne leur représentation de tel ou tel groupe de travailleurs et des présentoirs pour les foires et les conférences du syndicat.



F. Le Régime d'avantages sociaux en fiducie mixte du SEFPO

Créé par le SEFPO en 1996 comme fonds de prévoyance géré en fiducie, le Régime d'avantages sociaux en fiducie mixte du SEFPO réunit les sommes affectées aux avantages sociaux de petits groupes pour former un gros groupement d'achat. Ce groupement d'achat peut obtenir des avantages sociaux normalement réservés aux groupes plus importants pour de plus petits groupes (de moins de 500 membres).

Cela se traduit par une plus grande souplesse au niveau des choix, de la protection, dans le cas de certains groupes qui pourraient avoir de la peine à souscrire un régime d'avantages sociaux collectif, des frais administratifs moindres (une plus grande partie de l'argent est attribuée aux avantages sociaux et moins à l'administration) et des conditions financières meilleures que celles qu'on offre aux petits groupes sur le marché en général.

Et vu que le Régime en fiducie est sans but lucratif, les marges de profit n'entrent pas en ligne de compte dans le coût du régime. Tout ça pour dire que la valeur financière du Régime d'avantages sociaux en fiducie mixte du SEFPO sert mieux les membres.

Le régime en fiducie peut reproduire un régime d'avantages sociaux avec des escomptes garantis et des taux de prime fixes. Il peut aussi concevoir un régime basé sur des chiffres budgétaires spécifiques ou sur les priorités du régime, ou des régimes pour les employés à temps partiel et contractuels, qui ne reçoivent pas d'avantages sociaux. C'est un atout pour les équipes de négociation.

Ce fonds est géré par un conseil d'administration composé de membres du SEFPO et d'employeurs. Le SEFPO rembourse le salaire perdu et les frais de déplacement de ses administrateurs. Les administrateurs de l'employeur ne sont pas remboursés pour ces frais. Le Conseil d'administration traite directement avec la compagnie d'assurances Aetna pour toutes les questions.

Les unités de négociation du SEFPO peuvent se joindre au régime en fiducie en discutant avec leurs employeurs ou dans le cadre des négociations. Adressez-vous à votre délégué du personnel pour établir quelle est la meilleure stratégie dans votre cas.

G. Privatisation

La privatisation est l'action de privatiser, soit celle de confier au secteur privé une activité relevant jusqu'alors du secteur public.

Le SEFPO s'oppose à la privatisation pour les raisons suivantes :

1. Les services souffrent parce que les entreprises rognent sur les coûts et la qualité pour faire un profit.
2. L'accessibilité diminue lorsque des entreprises privées introduisent de nouveaux frais d'utilisation pour les soins de la santé, les parcs ou d'autres services, ou augmentent ces frais.
3. Les travailleurs souffrent lorsque des emplois syndiqués bien payés deviennent des emplois non syndiqués moins bien payés, avec moins d'avantages sociaux, des conditions de travail moins avantageuses et une sécurité d'emploi inférieure. Les nouvelles unités de négociation sont souvent petites et difficiles à organiser.
4. Les communautés souffrent en raison de services médiocres, de salaires réduits et d'économies moins stables.

Nous avons bien entendu intérêt à préserver les emplois syndiqués du secteur public. Et nous sommes fiers de protéger des emplois avec des salaires, des avantages sociaux et des pensions décentes.

Nous nous opposons à l'idée du profit en tant que principal objectif des services publics. Le bon sens économique dicte de payer des travailleurs qui dépenseront en Ontario, stimulant ainsi l'économie locale, plutôt que de laisser des entreprises sur lesquelles nous n'avons aucun contrôle réaliser des profits énormes.

Le secteur privé n'est pas plus efficace. Les entrepreneurs privés visent les profits et les réalisent en payant moins bien leurs travailleurs, en chargeant plus aux consommateurs ou en rognant sur les services.

H. Nouvelles technologies

Les nouvelles technologies ont un impact sur chaque aspect de nos vies.

Les bases de données remplacent les filières, le courrier électronique remplace la correspondance écrite. Les réunions se transforment en « téléconférences » ou en courriels à des douzaines d'adresses. Grâce aux nouvelles technologies de communication, de nombreuses personnes peuvent désormais travailler à partir de chez elles.

Le travail est réorganisé et restructuré. Les nouvelles technologies permettent d'utiliser un effectif moindre pour faire le même travail. Les employeurs se servent de logiciels pour vous contrôler et vous surveiller, n'hésitant pas à profiter de ce pouvoir qu'ils leur confèrent, à vos dépens.

Les employeurs se servent des nouvelles technologies pour contrôler nos vies actives et menacer nos emplois, pas pour nous rendre plus libres. La technologie peut et devrait être plus « humaine ». Elle devrait simplifier notre travail et améliorer nos vies.

Les nouvelles technologies donnent lieu à des problèmes qu'il faut tenter de résoudre dans le cadre des négociations collectives :

1. Surveillance électronique –

Les logiciels modernes permettent de « chronométrer » le travail, de compter les frappes et la durée des pauses. C'est une invasion à la vie privée, qui risque de conduire à un système de rémunération à la pièce.

2. Santé et sécurité –

Les questions à aborder incluent la conception appropriée de l'espace de travail, des ordinateurs produisant de faibles niveaux de radioactivité et les microtraumatismes répétés, tels que le syndrome du canal carpien.

3. Travail à domicile –

Le travail à domicile isole les travailleurs, contribue à un horaire de travail prolongé et complique la surveillance de la santé et de la sécurité et l'organisation des travailleurs.

4. Formation –

Le nouveau marché du travail exige un perfectionnement constant, et les employeurs veulent en imposer le prix aux travailleurs. La responsabilité de la formation devrait incomber à l'employeur.

5. Organisation du travail –

L'organisation du travail touche l'effectif, le contrôle, la répartition des aptitudes et la formation, et le syndicat a besoin de savoir ce qui se passe pour pouvoir protéger les intérêts de ses membres; veiller à ce que les aptitudes des travailleurs ne glissent pas entre les mains de l'employeur ou des entrepreneurs.

La technologie devrait bénéficier aux travailleurs. Si elle permet de réduire la charge de travail et d'accroître la productivité, alors les syndicats doivent lutter pour des semaines de travail et des vies actives plus courtes, sans pertes de salaire ou de pensions.

I. Congés d'études payés

Pour améliorer le bien-être physique et mental des travailleurs, les syndicats négocient des horaires de travail réduits, des vacances prolongées et la retraite à un âge moins avancé.

Dans un même temps, nous demandons à nos activistes de suivre des cours syndicaux dans leurs temps libres. Les syndicalistes sacrifient leurs moments de liberté pour obtenir la formation nécessaire ou utilisent les cotisations syndicales pour suivre ces cours pendant les heures de travail. Pourquoi faut-il qu'il en soit ainsi, lorsqu'on sait que la formation des cadres est prise en charge par les impôts des membres du syndicat?

La formation des activistes a été introduite dans l'ordre du jour des négociations dans les années 1970. La convention collective des membres des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile et du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes comprend des congés d'études payés.

Un employeur met de côté un petit pourcentage de la paie pour la formation syndicale. L'argent va directement au syndicat, qui développe des programmes, sélectionne les étudiants et couvre leurs congés, frais de déplacement et autres frais connexes.

Les sections locales qui ont négocié des congés d'études payés bénéficient d'une formation garantie et peuvent sélectionner elles-mêmes les participants. Les détails du programme sont inclus dans le contrat.

J. Programmes mixtes employeur/employés

Les années 1980 ont donné naissance à toute une multitude de plans de gestion visant à impliquer les travailleurs, à « humaniser » le lieu de travail, à mettre fin aux rapports d'opposition entre les syndicats et les employeurs et à donner aux travailleurs un plus grand contrôle sur les méthodes de travail.

Ces plans de gestion visaient à améliorer la qualité et la sécurité matérielle de l'entreprise.

Ces « programmes de participation des employés » portent des noms comme Gestion de la qualité totale (GQT), Amélioration continue de la qualité, Refonte, Cercles de qualité ou Production frugale.

Ils promettaient toutes sortes de choses intéressantes : un travail d'équipe amélioré, la participation aux décisions, des aptitudes supplémentaires, une routine variée et moins de répétitions. En pratique, ils visaient à mettre le syndicat sur la touche.

Les syndiqués siègent à des comités « non antagonistes » sur demande de l'employeur, mais pas en tant que représentants syndicaux.

Les comités votent sur certaines choses comme la réduction des effectifs et des normes (qui améliorent la qualité de la vie active, mais grignotent sur les profits).

Les plans de gestion fragilisent le contrat ou le contournent, et ne tiennent pas compte du syndicat. La plupart des plans de gestion compromettent la qualité des services, contribuent à une productivité accrue et à des coupures sur les salaires et les avantages sociaux, désécialisent le personnel et ajoutent au stress et à l'épuisement professionnel. Les membres ne profitent pas des gains de productivité. L'employeur substitue efficacement l'individualisme au collectivisme des syndicats.

Le SEFPO a établi de strictes directives de participation à ces programmes, afin de protéger les droits des travailleurs.

(On trouvera la politique complète dans le guide des politiques.)

1. Le syndicat local contrôle l'ordre du jour, la structure du comité et le programme de formation de concert avec l'employeur.
2. Le syndicat local sélectionne tous les représentants de l'unité de négociation. Le syndicat est représenté dans les mêmes proportions que l'employeur.
3. Le syndicat participe pendant les heures de travail régulières payées par l'employeur.
4. Le temps passé aux réunions syndicales et le temps nécessaire à la préparation des réunions et aux comptes rendus aux membres du syndicat sont payés.
5. Les employés peuvent refuser de participer, sans être pénalisés.
6. Le programme ne peut donner lieu à des mises à pied ou à une suppression de services.
7. Tous les articles de la convention collective doivent être respectés.

Une fois ces conditions satisfaites, la participation des membres est soumise aux directives suivantes :

1. Le dirigeant de la section locale ou de l'unité du SEFPO contrôle la participation. (À la Fonction publique de l'Ontario, c'est le comité des relations employés/employeur du ministère ou l'équipe de l'unité de négociation de la FPO qui s'en occupe.)
2. Le syndicat élit/nomme ses représentants.
3. Le syndicat approuve toutes les communications à ses membres, y compris les questionnaires et les sondages.
4. Le SEFPO est le représentant légal visible des travailleurs.
5. Le SEFPO participe dans le seul but de recueillir de l'information et des statistiques de l'employeur.
6. Les représentants du SEFPO ne parlent pas des affaires du syndicat, de ses priorités ou activités, pas plus que des questions relatives à la convention collective.
7. Le SEFPO doit approuver toute embauche de conseillers de l'extérieur.
8. Les représentants du SEFPO refuseront de parler d'analyse des emplois et de déspecialisation; de la participation des employés aux mesures disciplinaires; de récompenses pour congés de maladie non utilisés ou de punition pour un usage valide de ces congés; de l'évaluation par les pairs; du reclassement des emplois; de systèmes salariaux basés sur le rendement; de salaires génériques ou globaux; de temps supplémentaire volontaire; de dons de travail; de perte d'emploi, de risques accrus pour la santé et la sécurité; de tests psychologiques; de l'exécution de tâches de gestion sans augmentation salariale correspondante; ou de travailler plus vite que la sécurité ne le dicte.

L'unité de recherche du SEFPO peut vous fournir plus d'information dans ce domaine.

K. Dette et déficit

Dans les années 1990, la dette et le déficit du gouvernement ont commencé à poser de gros problèmes. Les gouvernements se sont mis à attaquer nos emplois, nos salaires et nos conventions collectives, non sans l'approbation du public, sous prétexte de réduire le déficit.

Il faut comprendre l'origine de cette situation.

Le terme « déficit » est la différence entre le revenu annuel d'un organisme et ses dépenses. Pour qu'un organisme demeure financièrement stable, il faut qu'il récupère ce déficit, soit en empruntant, en tirant sur ses économies ou en gérant les rentrées de fonds à l'interne.

Les termes « dette » et « dette accumulée » se rapportent au montant total dû par l'organisme, déficit annuel combiné, moins tout remboursement effectué.

Les économistes approuvent en principe le financement déficitaire lorsque l'économie est à la baisse. Lorsque les entreprises et les particuliers réduisent leurs dépenses et que le taux de chômage augmente, les gouvernements comblent l'écart en maintenant ou en augmentant leurs propres dépenses. Ceci afin d'éviter un cycle d'expansion et de ralentissement trop brusque. Lorsque l'économie reprend, l'inverse devrait se produire : les gouvernements devraient dépenser moins que ce qu'ils gagnent et rembourser une part de la dette accumulée.

Malheureusement, de nombreux gouvernements ont trop dépensé en temps de prospérité, faisant que leur dette accumulée est demeurée stable ou a même augmenté.

C'est ce qui s'est produit en Ontario dans les années 1980. Lors de la grave dépression du début des années 1990, le NPD tenta de stimuler l'économie en introduisant une politique de relance par le déficit budgétaire. Les restrictions étaient importantes parce que les gouvernements précédents n'avaient pas remboursé un montant suffisant de la dette accumulée.

Pendant que l'Ontario tentait de stimuler l'économie, le gouvernement fédéral optait pour une tactique inverse. Au moyen de coupures et de mises à pied, il finit par annuler les effets de la politique de relance du gouvernement de l'Ontario.

Pire encore, la Banque du Canada s'engageait dans un combat sans précédent contre l'inflation. Elle poussa les taux d'intérêt (l'écart entre le taux d'inflation et le taux d'intérêt courant) à des niveaux encore jamais vus. Des taux d'intérêt élevés contribuent à faire augmenter le déficit de deux façons : ils contribuent à une augmentation du coût d'emprunt et au ralentissement de l'économie (ce qui nuit aux revenus et accroît les dépenses relatives aux programmes sociaux, tels que le chômage et le bien-être social).

L'ordre du jour des entreprises

Linda McQuaig, journaliste lauréate spécialisée dans les choix de dépenses du gouvernement, a découvert un secret sordide en enquêtant sur les cris d'alarme disant que le Canada s'apprêtait à se heurter à un « mur de dettes » et que les investisseurs étrangers rejetteraient alors nos obligations d'État. Dans son livre intitulé *Shooting the Hippo*, McQuaig cite Vincent Truglia, un lutin de l'évaluation du crédit chez Moody's Investors Services (une des plus importantes agences de cote de crédit au monde). Il a rejeté l'idée d'un Canada qui se heurterait à une crise

de placement et a déclaré que la communauté financière canadienne exagèrait notre problème de dettes.

Selon Truglia, la communauté financière canadienne faisait un portrait de la dette canadienne bien pire qu'il ne l'était vraiment. Le fait de réviser à la baisse la cote de crédit est unique à la communauté financière canadienne, ajoutait-il plus tard.

Pourquoi les grands de la communauté financière, et certains politiciens, voudraient-ils pousser les agences de notation à critiquer l'économie canadienne?

L'establishment canadien s'est servi de notre crainte normale de la faillite pour satisfaire ses propres intérêts. Son « ordre du jour néo-conservateur » cherchait à faciliter la vie des grandes multinationales, à réduire le salaire des travailleurs et à baisser l'impôt des riches.

C'est à lui qu'appartiennent les banques et les médias, et c'est lui qui paie les soi-disant groupes de réflexion « indépendants », comme le Fraser Institute, le Conference Board du Canada et l'Institut C.D. Howe. Nous entendons souvent leurs opinions.

La plupart des Canadiens n'ont pas approuvé cet ordre du jour et les néo-conservateurs ont favorisé l'idée que le déficit force les gouvernements à démanteler les programmes sociaux, à éliminer les droits des travailleurs et à privatiser les services gouvernementaux.

Après son élection, Mike Harris, premier ministre de l'Ontario, a utilisé les mêmes techniques d'effarouchement pour convaincre les Ontariens que pour nous sauver, il fallait procéder à de strictes réductions des dépenses, à la privatisation et à la démolition des droits des travailleurs.

En vérité, les obligations de l'Ontario jouissent d'une excellente cote. Et on n'a pas vu de crise d'endettement.

Même les libéraux de McGuinty, qui avaient fait campagne et avaient été élus sur la promesse de restauration du financement des services publics, se sont faits embarquer dans l'ordre du jour des entreprises. Pendant la récession de 2008-2010, McGuinty s'est servi de la dette pour sous-financer des programmes essentiels dans le secteur des services sociaux et bloquer les salaires des travailleurs du secteur public. Dans un même temps, il donnait des milliards de dollars aux grandes sociétés sous forme de réductions d'impôts. Ces réductions d'impôts n'ont rien fait pour créer de nouveaux emplois ou réduire la dette qui inquiétait tant le gouvernement.

La main-d'œuvre est l'institution canadienne qui met régulièrement au défi l'ordre du jour des entreprises. Parler de l'économie avec vos membres est une défense solide dans le combat visant à renseigner le public dans ce domaine.

Pour plus d'information, visitez le site Web du Centre canadien de politiques alternatives à www.policyalternatives.ca.

L. Législation clé régissant les délégués du SEFPO

Un certain nombre de lois régissent les activités du SEFPO. Certaines s'appliquent à tous les membres, d'autres à certains groupes de membres seulement. Cette section traite des lois courantes les plus pertinentes, qui ont un impact majeur sur la façon dont le syndicat conduit ses affaires.

Toutes les lois peuvent changer, ainsi, vérifiez toujours la législation la plus récente. Dans cette section, nous mettons en évidence différentes lois et ce qu'elles couvrent.

La Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO)

La LRTO définit l'organisation et la négociation pour la plus grande partie des employés en Ontario qui relèvent de la province.

En vertu de cette loi, chaque employé a le droit de participer aux activités licites de son syndicat; de ne pas subir de discrimination ou de sanctions de l'employeur parce qu'il exerce ses droits en vertu de la loi; de prendre part aux procédures de la Commission des relations de travail de l'Ontario sans être pénalisé; et de participer à la formation, à la sélection et à l'administration du syndicat sans interférence de l'employeur.

La Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO) est administrée par la Commission des relations de travail de l'Ontario, qui peut légiférer à la suite de différends et prévoir des mesures correctives et des sanctions en cas de violation.

La majorité des employés des Services parapublics du SEFPO sont couverts par la LRTO.

La Loi sur la négociation collective dans les collèges (LNCC)

La LNCC définit les pratiques de négociation dans les 24 collèges communautaires de l'Ontario. Elle indique quels travailleurs peuvent se syndiquer et s'ils appartiennent à l'unité de négociation du personnel de soutien ou du personnel scolaire. Elle définit le processus de négociation pour le personnel des collèges et les pratiques déloyales de travail dans le milieu collégial. De récents amendements ont donné aux employés à temps partiel le droit de s'organiser et de se joindre au syndicat de leur choix.

La Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne (LNCEC)

La LNCEC régit essentiellement la Fonction publique de l'Ontario et les employés de la régie des alcools. La LNCEC, conjointement avec la LRTO, précise la façon dont les négociations se déroulent entre le gouvernement provincial et ses employés directs. Elle définit la façon dont les services essentiels sont déterminés dans l'éventualité d'une grève ou d'un lockout. Elle définit également le processus d'arbitrage, les questions de négociation collective et l'administration de la Commission de règlement des griefs.

La Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux (LACTH)

La LACTH définit le processus de négociation particulier aux hôpitaux, qui diffère du processus de négociation stipulé dans la LRTO. En vertu de cette loi, les employés d'hôpitaux ne peuvent pas faire grève et leurs différends sont tranchés par arbitrage.

La Loi sur les normes d'emploi (LNE)

La LNE définit les normes d'emploi minimales pour l'Ontario et s'applique à tout contrat de travail, oral ou écrit, expresse ou implicite. La LNE couvre les mises à pied, les horaires de travail, les heures supplémentaires, les jours fériés, le salaire minimum, le salaire égal pour un travail égal, les régimes d'avantages sociaux, les congés de maternité, les congés payés, les salaires, les dossiers et autres dispositions. Ces normes minimales s'appliquent à tous les lieux de travail, syndiqués ou pas. Aucun employeur ou syndicat ne peut négocier moins que ce qui est prévu par cette loi.

Les dispositions relatives aux mises à pied, à l'indemnité de départ, au congé de maternité et au salaire égal pour un travail égal s'appliquent également aux employés de la Couronne et de tous les organismes sous son égide.

La Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)

C'est la loi qui régit la santé et la sécurité au travail en Ontario et leur administration. Elle précise les tâches et responsabilités des employeurs et des employés, y compris les exigences en matière de comités mixtes. Le droit de refuser un travail dangereux tombe sous l'égide de cette loi, qui en décrit aussi le processus.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario (CDPO)

Le CDPO vise à promouvoir un climat de compréhension et de respect mutuel dans lequel on reconnaît la dignité et les droits de tous les individus. Le code interdit la discrimination directe et indirecte, la discrimination en raison de l'association et la discrimination constructive.

Le code vise à faire en sorte que tout le monde ait droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations; de logement; de contrats, d'emploi et d'adhésion à des associations professionnelles et organisations syndicales.

Est interdite toute discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, l'état matrimonial, la situation de famille et l'existence d'un casier judiciaire.

La Loi sur l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale stipule que le principe de salaire égal pour un travail d'égale valeur devrait être à la base des pratiques salariales en Ontario. Elle a pour objet d'éliminer la discrimination systémique pour le travail traditionnellement accompli par des femmes. La Loi sur l'équité salariale a été adoptée après une longue campagne du mouvement ouvrier, dans laquelle le SEFPO a joué un rôle clé.

La Loi sur l'équité salariale exige des syndicats et des employeurs qu'ils comparent les emplois à prédominance féminine aux emplois à prédominance masculine. Si des emplois d'égale valeur ne bénéficient pas d'un salaire égal, la loi exige qu'un programme d'équité salariale soit mis sur pied pour réaliser l'équité à long terme pour des emplois de valeur égale ou comparable.

La Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (LSPAAT)

La LSPAAT établit les critères d'indemnisation des travailleurs accidentés ou tombés malades dans le cadre de leur emploi.

Elle établit une Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail pour administrer le retour au travail après un accident, une procédure d'appel et le calendrier et les échéances pour exercer ses droits en vertu de la loi.



M. Solidarity Forever (Hymne à la solidarité)

Cet hymne à la solidarité a été rédigé en 1915 par le chansonnier et organisateur syndical Ralph Chaplin sur une musique du Battle Hymn of the Republic.

When the union's inspiration through the workers' blood shall run,
There can be no power greater anywhere beneath the sun.
Yet what force on earth is weaker than the feeble strength of one?
But the union makes us strong!

Chorus:
Solidarity forever!
Solidarity forever!
Solidarity forever!

For the union makes us strong.
They have taken untold millions that they never toiled to earn,
But without our brain and muscle not a single wheel could turn.
We can break their haughty power; gain our freedom when we learn
That the union makes us strong.

Chorus.
It is we who plowed the prairies, built the cities where they trade,
Dug the mines and built the workshops, endless miles of railroad laid.
Now we stand outcast and starving 'mid the wonders we have made,
But the union makes us strong.

Chorus.
In our hands is placed a power greater than their hoarded gold,
Greater than the might of armies magnified a thousand fold.
We can bring to birth a new world from the ashes of the old,
For the union makes us strong.

Chorus.

8

ANNEXE 1

Droits et responsabilités du délégué du SEFPO

Vos droits proviennent directement de la convention collective et des décisions prises par la Commission des relations de travail, qui reconnaît tout délégué syndical comme représentant syndical.

Le SEFPO et vos membres vous font confiance; ils s'attendent à ce que vous fassiez un bon travail et tiennent à votre réussite. Le syndicat entier appuie vos efforts. Un délégué syndical est une personne qui assume des responsabilités. En contrepartie, le SEFPO vous donne certains droits avec une quinzaine de membres qui vous ont élu et que vous représentez.

À son Congrès annuel de 1998, le SEFPO a ajouté l'énoncé suivant concernant le rôle du délégué dans ses Statuts.

Votre rôle selon les Statuts

« Chaque déléguée et délégué syndical est responsable de la représentation des membres de sa zone de travail. Cette responsabilité comprend, entre autres :

- la diffusion de l'information au groupe qu'elle ou qu'il représente;
- la communication des préoccupations du groupe au CEL/comité d'unité;
- la communication au groupe des décisions du CEL/comité d'unité;
- la mobilisation des membres de son groupe à l'appui des interventions en milieu de travail et des campagnes syndicales; et
- la rédaction des griefs et l'enquête sur les griefs émanant du groupe.
- « Pour s'acquitter de leurs responsabilités, les déléguées et délégués syndicaux ont les droits suivants :
- le droit d'assister aux réunions du CEL/comité d'unité;
- le droit d'être informés sur le déroulement des griefs et sur les décisions rendues relativement aux griefs émanant de leur groupe; et
- le droit de suivre des cours et de recevoir une formation de qualité qui leur permet de mener à bien toutes leurs responsabilités. »

Description de vos fonctions

Les responsabilités varient d'une section locale à l'autre, mais voici les principales :

- développer le syndicat;
- servir de leader démocratique à vos membres;
- protéger les droits de vos membres en vous assurant que la convention collective fonctionne bien; et
- veiller à l'application de la convention collective.

Vous êtes responsable d'un petit groupe de membres spécifique à qui vous êtes tenu de rendre compte. Les membres s'attendent à ce que vous :

- communiquez/distribuez l'information syndicale, telle que les bulletins et les nouvelles concernant les réunions, les votes et les négociations;
- identifiez les préoccupations de votre groupe et les présentez au CEL/comité d'unité pour qu'il y donne suite;
- leur présentez les décisions du CEL/comité d'unité;
- cherchez du soutien pour les interventions en milieu de travail et les campagnes organisées par le CEL/comité d'unité; et
- enquêtez et préparez les griefs venant de votre groupe.

ANNEXE 2

Bref historique du mouvement ouvrier canadien

Pendant la plus grande partie du 19e siècle, les syndicats étaient illégaux au Canada. Les sanctions en cas d'appartenance à un syndicat, d'organisation syndicale ou même de conversations sur les syndicats étaient sévères : amendes, emprisonnement ou, pire encore, bannissement du marché du travail.

Malgré cela, les travailleurs s'organisaient. Ils savaient qu'ils parviendraient mieux à améliorer leurs conditions de vie en luttant ensemble plutôt qu'individuellement; ainsi, ils se rencontraient et s'organisaient secrètement.

La loi permettait les réunions de famille. Alors, pour rester légitimes et protéger l'identité de chacun, les travailleurs s'appelaient « mon confrère » ou « ma consoeur » plutôt que d'utiliser leur nom. Nous continuons toujours à nous appeler ainsi pour souligner notre parenté et notre solidarité.

C'est un conservateur, Sir John A. Macdonald, qui légalisa les syndicats.

En 1872, année électorale, les imprimeurs torontois menèrent une campagne énergique pour obtenir le jour de travail de 9 heures et la semaine de 54 heures. Macdonald, alors chef de l'opposition, savait que la plupart des imprimeurs étaient des propriétaires fonciers, et donc des électeurs. Il promit alors qu'il légaliserait les syndicats, et il gagna les élections. Cependant, même si sa nouvelle législation permettait de faire partie d'un syndicat, elle interdisait les grèves et n'obligeait pas l'employeur à négocier avec le syndicat.

Les employeurs pouvaient faire emprisonner un employé qui manquait le travail, quelle qu'en soit la raison.

Il a fallu de nombreuses grèves longues et brutales avant que les syndicats soient légalement reconnus. C'est en 1943 qu'on adopta une loi fédérale qui reconnaissait les syndicats comme seuls agents de négociation collective pour leurs membres.

Une tradition d'activisme social



Très tôt, les syndicats canadiens établirent leur tradition de lutte pour obtenir des programmes sociaux et de meilleures conditions de travail pour tous les travailleurs, syndiqués ou pas.

C'est cet objectif d'améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs qui nous distingue des syndicats américains. En effet, les syndicats canadiens ont très vite reconnu qu'il fallait entrer dans l'arène politique et voter pour des candidats en faveur des syndicats qui promulgueraient des lois dans l'intérêt de tous. Généralement, les syndicats américains se concentrent sur leurs propres membres.

Il en est résulté deux sociétés très différentes. L'engagement du syndicalisme canadien en politique nous a donné les soins de santé, l'assurance-chômage, le régime de pensions du Canada, les lois sur le salaire minimum et des normes assurant la sécurité au travail. Aux États-Unis, ce sont souvent des avantages négociés pour la minorité syndiquée.

Étant donné que les syndicats ne représentent que 16 pour cent de la force ouvrière américaine, cet état de choses cause des divisions dangereuses dans la classe ouvrière. Il incite en outre le patronat américain à démembrer les syndicats et explique l'engouement des gouvernements de droite au Canada pour le système américain.

ANNEXE 3

Le SEFPO : un syndicat jeune aux racines profondes

Le SEFPO a été fondé en 1911. Le charbon de chauffage était dispendieux et les travailleurs économisaient beaucoup en l'achetant en vrac. C'est ainsi que des employés du gouvernement provincial formèrent une coopérative d'achat et un club social, l'Alliance de la Fonction publique de l'Ontario (AFPO).

Malgré une structure de négociation encore rudimentaire, l'AFPO aborda rapidement les questions des pensions, des augmentations salariales, d'un système de classification et de l'assurance-vie collective. Au début des années 1930, l'AFPO commença à se battre contre les réductions gouvernementales. Dans les années 1940, elle déposait des griefs et réclamait de meilleures conditions de travail.

Vinrent ensuite les questions de personnel à temps plein et de cotisations syndicales volontaires (25 cents par mois). En 1959, pour la première fois, l'AFPO fit venir à Toronto des membres de toute la province pour participer à une manifestation organisée pour obtenir les pleins droits de négociation. En 1963, l'AFPO commença à négocier ce qu'on appellerait aujourd'hui une convention collective pour la Fonction publique de l'Ontario (FPO).

En 1972, l'Ontario adopta sa première version de Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne (LNCEC). Elle donnait au syndicat la formule Rand (tous les membres d'une unité de négociation embauchés après 1969 devaient payer des cotisations syndicales) et une représentation automatique pour la FPO, mais elle interdisait le droit de grève. À la place, les différends contractuels devaient être soumis à un arbitrage exécutoire, un processus souvent très long et bien loin des membres.

La LNCEC convenait aux deux parties : le gouvernement obtenait une association modérée au lieu de divers syndicats militants, et l'AFPO obtenait des droits de représentation garantis pour les fonctionnaires.

Au-delà de la FPO

Dans les années 1960, l'AFPO s'étendit au-delà de la Fonction publique de l'Ontario. En 1966, elle se constitua en syndicat afin de continuer de représenter le personnel du ministère de l'Agriculture quand il fut transféré à l'université de Guelph.

La première convention collective de l'AFPO fut signée avec la Commission des parcs du Niagara en 1967 après notre première

campagne de syndicalisation. L'AFPO entra en compétition avec le SCFP pour conserver les préposés à l'entretien des parcs dont la Fonction publique de l'Ontario s'était départie.

L'AFPO pénétra un nouveau territoire extraordinaire avec la syndicalisation du personnel de soutien des Collèges d'arts appliqués et de technologie (CAAT). La plupart des membres de ce personnel avaient quitté la FPO quand le personnel de l'ancien Institut des écoles professionnelles de l'Ontario avait été transféré au nouveau système collégial. Trois ans plus tard, le personnel scolaire des collèges se joignit lui aussi à l'AFPO.

En 1971, l'AFPO avait organisé les groupes de laboratoires hospitaliers et les ambulanciers. D'autres travailleurs d'hôpitaux suivirent, puis les employés des sociétés d'aide à l'enfance, jetant ainsi les bases de l'expansion du syndicat dans le secteur parapublic. Dans les années 1980, le nombre d'adhérents continua de croître de façon régulière. La proportion de membres du secteur parapublic fit plus que doubler, représentant à peu près 30 pour cent du syndicat.

Nouveau nom, représentation plus étendue

En 1975, pour mieux refléter son effectif et son rôle changeant, l'AFPO changea de nom; elle devint le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO).

C'était en fait plus qu'un changement de nom. On remania aussi l'organisation pour arriver au système actuel basé sur les sections locales. Pour la première fois, le président du syndicat fut élu par les délégués au Congrès, et non plus choisi dans les coulisses par le Conseil d'administration.

Le SEFPO s'affilia aux centrales syndicales regroupant de nombreux syndicats pour faire cause commune aux niveaux national et provincial : le Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (SNEGSP), la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) et le Congrès du Travail du Canada (CTC).

La FTO et le CTC regroupent un large éventail de syndicats, tant au niveau provincial que fédéral.

La participation au SNEGSP, une condition du CTC, prête davantage à controverse. Le SNEGSP est un organisme qui chapeaute les syndicats des gouvernements provinciaux de tout le pays, à l'exception du Québec. Pour que les membres du SEFPO puissent participer aux activités des conseils de travail locaux et des organismes provinciaux et nationaux, l'adhésion au SNEGSP est essentielle. Le « syndicat national » fournit des recherches centrales sur des questions qui affectent tous les travailleurs des gouvernements provinciaux, et aide d'autres façons, selon les besoins. Par exemple, pendant la grève de la FPO, en 1996,

le SNEGSP et ses affiliés ont offert des prêts sans intérêt totalisant 5,5 millions de dollars pour soutenir les activités de grève du SEFPO.

Un militantisme croissant

En raison des nombreuses restrictions de la LNCEC, le syndicat lança sa plus importante campagne. Demandant au gouvernement de « libérer les fonctionnaires », il organisa un mouvement axé sur les membres à l'échelle de la province. Il gagna les droits de classification et du successeur. À peu près au même moment, les membres des collègues obtenaient leur propre législation : la Loi sur la négociation collective dans les collègues.

En dépit du fait que le droit de grève ait été refusé par la loi aux 65 000 membres qui travaillaient à la Fonction publique de l'Ontario et aux 9 000 qui travaillaient dans les hôpitaux, les membres du SEFPO n'ont jamais hésité à utiliser l'arme de la grève quant tout le reste avait échoué.

En 1979, le personnel de soutien des collègues communautaires débraya pour lancer la première grève légale d'envergure de l'histoire du syndicat. Froide et pénible, la grève ne donna pas de résultats immédiats pour les grévistes, mais la ronde de négociations suivante leur permit d'obtenir une augmentation salariale de 15 pour cent et un régime de soins dentaires.

La même année, les agents de correction firent une grève illégale pour obtenir leur propre catégorie de négociation. En plein décembre, après trois jours sur le piquet, ils acceptèrent de s'en remettre à l'arbitrage, lequel leur permit d'obtenir une catégorie salariale distincte. Le dénouement fut double : les agents de correction obtenaient une augmentation salariale de 27 pour cent dans la ronde de négociations subséquente et le président du SEFPO, Sean O'Flynn, était incarcéré pendant 23 jours pour outrage au tribunal pour avoir appuyé les grévistes.

Les grèves du personnel de soutien des CAAT et des Services correctionnels ont démontré qu'on avait besoin d'un véritable fonds de grève, et O'Flynn s'en chargea. On mit alors le principal bien du SEFPO, soit le bâtiment du siège social, alors sur la rue Yonge, à Toronto, dans le fonds de grève. En effet, il aurait fallu des années pour constituer un fonds, et le bâtiment, d'une valeur de 6 millions de dollars, pouvait être hypothéqué à bref délai. C'est la raison pour laquelle le fonds de grève est toujours propriétaire des terrains et bâtiments du SEFPO.

Lutter pour les services

Dans les années 1980, le SEFPO se battit contre les plans de compressions, cessions, privatisation et fermetures du gouvernement, qui menaçaient les services publics dans les collèges, les prisons, les hôpitaux psychiatriques et d'autres établissements. Il se battit pour protéger les soins aux personnes ayant des troubles mentaux; il intervint auprès du gouvernement pour qu'il laisse tomber ses projets de vente du réseau de parcs provinciaux; et il mit l'accent sur les prestations versées aux assistés sociaux dans la province.

Il s'occupa de questions sociales comme la lutte contre l'apartheid et le sort lamentable des sans-abri, tout en continuant à faire des percées dans le domaine de l'équité salariale, de l'équité d'emploi, de la réforme des pensions et de la santé et de la sécurité au travail.

La grève des professeurs des collèges entraîna une amélioration de la qualité de l'éducation; l'action des agents de correction força le gouvernement à désengorger les prisons.

Mis au défi par des groupes ultra conservateurs, le SEFPO gagna une importante décision de la Cour suprême, confirmant son droit d'utiliser les cotisations syndicales pour promouvoir les points de vue de ses membres sur tout un ensemble de questions.

Le nombre croissant de membres permit d'élargir les programmes. Les activités de formation syndicales donnèrent naissance à une nouvelle génération d'activistes. Le réseau de bureaux régionaux prit de l'ampleur. Le syndicat réagit aux demandes d'équité, enchâssant d'abord le Comité provincial des femmes dans les Statuts, puis le Comité provincial des droits de la personne.

Le SEFPO s'engage dans l'arène politique



James Clancy, qui remplaça O'Flynn en 1984, était partisan de l'action politique. Si ce n'est de l'affiliation au Nouveau Parti démocratique (NPD), c'était généralement bien accepté.

Le SEFPO organisa des forums politiques pendant les élections provinciales et municipales et supplia ses membres de s'engager sur la scène politique, sans leur dire toutefois comment voter. Clancy travailla avec acharnement pour réaliser sa vision de forger des coalitions pour exercer de plus fortes pressions politiques.

Le président Fred Upshaw, premier dirigeant noir d'un syndicat canadien majeur, poursuivit le travail de Clancy.

En 1990, le vote majoritaire en Ontario en faveur du NPD eut du bon et du mauvais pour le SEFPO. Le nouveau gouvernement tenait à consulter ses employés. Les activistes, absorbés par les consultations, étaient réticents et trop fatigués pour organiser des campagnes directes.

La Loi sur le contrat social, qui récupérait une partie des salaires et des avantages sociaux négociés, contribua à détériorer les relations. D'autres décisions du NPD contribuèrent à une augmentation des mises à pied dans les Services parapublics et à un grave assaut sur la sécurité d'emploi à la FPO et dans les collèges.

La méthode adoptée par le gouvernement pour lutter contre le déficit créa un schisme dans le mouvement ouvrier ontarien. Seule l'Alliance

de la Fonction publique du Canada se joignit au SEFPO lorsqu'il quitta le congrès de la FTO, en 1991, plutôt que d'écouter Bob Rae, le premier ministre NPD. Les autres syndicats estimaient que l'interdiction des bris de grève imposée par le NPD était une raison suffisante d'appuyer le parti.

En 1993, le syndicat obtint ce dont il rêvait depuis des dizaines d'années, soit les pleins droits de négociation pour ses membres de la Fonction publique, ainsi que le droit de grève. Il obtint en outre de partager la gestion des régimes de pension de ses membres à la Fonction publique et dans les collèges communautaires.

La LNCEC révisée exigeait des membres du SEFPO qu'ils couvrent les services essentiels pendant une grève afin de ne pas compromettre la santé et la sécurité du public. La plus grande unité de négociation de la province avait ajouté une nouvelle arme puissante à son arsenal.

En 1993, le syndicat obtint ce dont il rêvait depuis des dizaines d'années, soit les pleins droits de négociation pour ses membres de la Fonction publique, ainsi que le droit de grève. Il obtint en outre de partager la gestion des régimes de pension de ses membres à la Fonction publique et dans les collèges communautaires.

L'arrivée des conservateurs

En 1995, Leah Casselman fut élue présidente du SEFPO et devint la première femme à la tête du syndicat. Quelques semaines plus tard, l'Ontario élisait un gouvernement néo-conservateur, dirigé par Mike Harris. Bloquées depuis plus d'un an par la question des services essentiels, les négociations de la FPO reprirent. Le nouveau gouvernement pensait que la FPO, pas encore mise à l'épreuve, rejeterait l'appel aux armes du syndicat; alors il se mit à l'œuvre pour montrer aux entreprises ontariennes comment s'en prendre à la main-d'œuvre.

La grève de cinq semaines de la FPO, en 1996, représenta un grand tournant. Le SEFPO démontra qu'il pouvait tenir le coup dans chaque communauté en Ontario et que les fonctionnaires, au pied du mur, résisteraient comme les autres travailleurs.

La grève força en outre le syndicat à créer un vrai fonds de grève, tout en remboursant les millions de dollars empruntés à d'autres syndicats au Canada. Le Congrès de 1996 réduisit les dépenses de douzaines de façons différentes; entre autres, on réduisit la taille des congrès et du Conseil exécutif.

La diminution des effectifs et des recettes poussa le SEFPO à adopter une position de négociation ferme avec les syndicats de ses propres

employés, entraînant ainsi une grève de trois semaines et demie de quelque 230 membres de son personnel.

Dans les années 1990, le SEFPO poursuit ses efforts pour maintenir la qualité des services publics dont les Ontariens ont besoin et qu'ils veulent. Ces efforts mirent l'accent sur des questions comme l'amélioration des soins ambulanciers et la protection des soins de santé, de l'éducation, de la formation, des soins à l'enfance et d'autres services sociaux contre les effets nuisibles des réductions.

Le syndicat a également joué un rôle prépondérant dans la série de manifestations organisées par la FTO pour s'opposer aux compressions radicales du gouvernement et à la destruction de la législation du travail.

Nouveau millénum – nouveaux défis

L'aube du nouveau millénaire apporta davantage des mêmes problèmes et défis. Le dessaisissement à la fonction publique n'a pas diminué. Le SEFPO continue de lutter pour protéger et améliorer notre filet de protection des services sociaux.

En 2007, Warren (Smokey) Thomas est devenu président du SEFPO après avoir servi pendant six ans à titre de 1^{er} vice-président/trésorier. Thomas fut élu par acclamation pour son deuxième mandat en 2009, et pour son troisième mandat en 2011.

La crise économique actuelle verra de nouveaux défis et de nouvelles solutions tandis que le SEFPO poursuit sa lutte pour améliorer la qualité de vie de ses membres et de tous les Ontariens. En 2010, le SEFPO a organisé la Conférence Ontario 2020, qui a réuni 250 participants des gouvernements, entreprises, syndicats et de la communauté. Ce fut une excellente occasion de planifier et de développer des stratégies relatives à l'Ontario que nous voulons avoir dans dix ans.

ANNEXE 4

Fiers de votre syndicat

Les syndiqués doivent souvent défendre le mouvement ouvrier devant des gens influencés par les médias à se montrer hostiles à l'égard du mouvement syndical. Les questions et réponses qui suivent devraient vous aider à relever certains des défis liés à cette tendance.

- **Quelle est la raison d'être des syndicats?**

Les médecins ont l'Ontario Medical Association. Les détaillants ont la Chambre de commerce. Les fermiers ont la Fédération de l'agriculture. Les travailleurs ont les syndicats.

La plupart des gens savent qu'on obtient de meilleurs résultats en se joignant à un groupe aux intérêts similaires.

- **Pourquoi regarde-t-on les syndicats d'un mauvais œil alors qu'on considère la Chambre de commerce avec respect?**

L'opinion que se fait le public canadien des syndicats est largement due à la couverture médiatique, qui tend à mettre l'accent sur les points négatifs, tels que les interruptions de travail et les confrontations. Plus de 95 pour cent des contrats sont réglés à l'amiable, mais bien sûr, ils ne font l'objet d'aucun reportage. Pas plus que l'on ne parle des activités sociales des syndicats, des prestations accordées aux membres qui ont des difficultés, des luttes engagées pour la santé et la sécurité au travail ou des suggestions d'amélioration des lieux de travail.

- **Les syndicats ne sont-ils pas trop gros et trop puissants?**

Les médias font souvent croire aux gens que les syndicats gros et puissants s'en prennent aux pauvres petites entreprises. Ce n'est pas vrai. En 1992, si tous les syndicats canadiens avaient réunis leurs actifs pour former une compagnie, cette compagnie se placerait au 148e rang des entreprises canadiennes en termes d'actifs. Une entreprise médiatique contrôle plus de richesses que le mouvement ouvrier entier.

La plupart des syndicats canadiens sont relativement petits. Ensemble, ils représentent moins de 40 pour cent de la main-d'œuvre canadienne.

- **Les « patrons des syndicats » peuvent-ils forcer les travailleurs à faire la grève?**

Absolument pas. Lorsque des travailleurs canadiens font la grève, c'est parce qu'ils l'ont votée. Sans leur vote, la grève ne peut être déclarée. Et c'est tout à fait normal. Le mouvement ouvrier en général et le SEFPO en particulier sont fiers de notre système démocratique de prise de décisions.

Les syndicats n'ont pas de « patrons ». Ils ont des dirigeants qui sont élus par les membres qu'ils représentent.

- **Les syndicats réussissent-ils dans leur tâche?**

Oui. Si on compare le salaire des travailleurs syndiqués au salaire des autres travailleurs, on constate que les membres d'un syndicat sont mieux payés, ont de meilleurs avantages sociaux et sont plus satisfaits à l'égard de leur emploi. C'est une des raisons pour lesquelles les employeurs n'aiment pas les syndicats.

Un syndicat redistribue une part des richesses aux travailleurs et restreint le pouvoir des employeurs. (Et pendant que nous y sommes, les entreprises médiatiques sont des employeurs elles aussi, et c'est dans leur meilleur intérêt de promouvoir les syndicats plus faibles.)

- **Est-il vrai que les syndicats n'aident que leurs membres?**

Les travailleurs non syndiqués ont largement profité des efforts du mouvement ouvrier. Les gains prennent souvent la forme de nouvelles lois pour protéger l'ensemble des travailleurs.

Voici quelques-unes des choses que les syndicats sont parvenus à acquérir et dont l'ensemble des travailleurs bénéficient. La liste est impressionnante :

- les lois sur la santé et la sécurité au travail;
- l'indemnisation des accidentés du travail;
- le congé de maternité couvert par l'assurance-emploi;
- la Loi sur les normes d'emploi (heures de travail de base, pauses, heures supplémentaires, vacances payées, indemnités de départ, etc.);
- le Code des droits de la personne;
- le Régime d'assurance-maladie;
- le Régime de pensions du Canada;
- l'équité salariale.

Un grand nombre de ces victoires sont remises en question par les gouvernements de droite. Les syndicats reprennent la lutte visant à protéger les avantages acquis et à tenter d'en obtenir davantage.

- **Les syndicats ne sont-ils pas heureux de faire la grève?**

Les syndicats négocient des conventions collectives, pas des grèves. Toutefois, pour aboutir à une entente, la grève représente parfois la seule solution disponible. Une grève entraîne de nombreux sacrifices pour les membres du syndicat et leurs familles. Alors qu'un employeur négocie avec sa marge de profit, les travailleurs négocient avec la nourriture qu'ils mettent sur leurs tables. Le droit des travailleurs de débrayer est un aspect essentiel de toute société démocratique. Les pays totalitaires interdisent généralement les grèves (et souvent les syndicats).

- **Les syndicats ne sont-ils pas devenus inutiles?**

Curieusement, le Globe and Mail de Toronto posait cette même question le 6 mai 1886! Plus d'un siècle après, on se pose encore couramment la question. Et plus d'un siècle après, des travailleurs sont encore mutilés et tués en cours d'emploi; floués de leurs droits légaux; harcelés au travail; et généralement exploités. Ils ont encore besoin de syndicats. Toute l'économie canadienne profite d'emplois décents et de bons services sociaux.

- **Les syndicats ne protègent-ils pas les paresseux et les incompetents?**

Aucun contrat syndical n'oblige un employeur à garder à son service un travailleur paresseux ou incompetent. Toutefois, le syndicat vérifie que les motifs de l'employeur qui discipline ou licencie un de ses travailleurs sont valables. Les travailleurs non organisés peuvent être mis à la porte pour un conflit de personnalité, de la discrimination ou pour toutes sortes d'autres raisons qui n'ont rien à voir avec le travail. C'est illégal, mais sans la protection d'un syndicat, c'est cher de se défendre, et la plupart des travailleurs n'ont tout simplement pas les moyens de le faire.

- **Les syndicats échappent-ils à tout contrôle?**

Pas du tout! Les politiciens interfèrent rarement avec le régime de « libre entreprise ». Les employeurs sont libres d'exploiter leur entreprise, de fixer leurs prix, de vendre leurs produits et de dépenser leur argent comme ils l'entendent, de l'achat de publicité à la construction de nouvelles toilettes « exécutives », sans contrôle ni restrictions. Par contre, les syndicats sont responsables en vertu de

la loi. Ils ne peuvent être accrédités pour représenter des travailleurs sans l'appui formel d'une majorité des travailleurs concernés. Le droit du travail est doté d'un processus juridique strict auquel doivent se conformer les travailleurs avant de pouvoir voter en faveur d'une grève. Les syndicats doivent présenter des données financières au gouvernement. Les gouvernements peuvent intervenir en cas de grève, geler les salaires, rouvrir une convention collective et emprisonner des dirigeants syndicaux. Les gouvernements agissent-ils ainsi avec les entreprises ou les employeurs?

- **Les syndicats ne font-ils pas constamment des revendications salariales déraisonnables?**

Qu'est-ce qu'une revendication salariale raisonnable? Une qui satisfait les besoins des travailleurs? Une qui est fondée sur l'aptitude de l'employeur à payer? Une qui est basée sur la productivité? Ou une que les médias considèrent sérieuse? Personne n'a conçu de formule salariale qui plaise à tout le monde – aux travailleurs, aux employeurs, au public, à la presse et au gouvernement. Les négociations collectives permettent d'aboutir à un compromis.

- **Le public, innocent, n'est-il pas l'otage des grèves du secteur public?**

Les fonctionnaires sont des employés au service du public. Leurs raisons de faire la grève sont généralement semblables à celles des travailleurs du secteur privé : ils ne sont pas satisfaits de la façon dont on, par l'entremise de nos représentants élus, les traite. Les employeurs publics sont responsables de fournir des services au public. La majorité des travailleurs du secteur public connaissent les gens qu'ils servent et hésitent souvent à mener une action. Ils doivent être sérieusement provoqués pour voter en faveur d'une grève. Avant d'émettre un jugement, les personnes qui sont affectées par les grèves du secteur public devraient considérer les deux côtés du conflit.

ANNEXE 5

Ressources

Cette annexe contient un grand nombre de sources d'information, de l'information spécifique, le nom d'organismes partisans de l'activisme, et plus encore. Si votre rôle de délégué vous incite à pousser votre activisme plus loin, voici certaines choses que vous pouvez faire.

Au SEFPO

Commencez avec votre section locale. Votre président ou un autre délégué pourra peut-être répondre à vos questions. Après cela, votre bureau régional est une excellente source d'information; vous pouvez vous adresser au personnel de votre bureau régional ou visiter sa petite bibliothèque de lois, décisions arbitrales, livres et vidéos. Votre bureau régional met des ordinateurs à la disposition des membres, avec accès aux bases de données et aux adresses électroniques du siège social. Vous trouverez de l'information courante sur le site Web du SEFPO à l'adresse www.sefpo.org.

Si votre délégué du personnel ne peut vous aider, communiquez avec le Centre des ressources du SEFPO, au siège social. Les représentants du Centre des ressources du SEFPO peuvent répondre à la plupart de vos demandes de renseignements ou acheminer votre appel à la bonne personne au siège social.

Le personnel du siège social du SEFPO est doté d'experts en avantages sociaux/pensions, campagnes, communications, éducation, équité, griefs, droits de la personne, sécurité d'emploi, négociations, organisation et recherche.

Les publications du SEFPO contiennent des nouvelles, des renseignements généraux et des idées concernant des problèmes auxquels le syndicat fait face.

Le siège social du SEFPO possède une vaste bibliothèque de consultation mise à la disposition de ses membres et de son personnel. Sa collection comprend 3 400 livres, 190 périodiques et bulletins, des procédures d'arbitrage et des revues de droit. Vous pouvez vous rendre à la bibliothèque pour étudier des livres et des périodiques, mais seules les vidéos peuvent être empruntées. Les vidéos sont prêtées gratuitement aux sections locales pour une période de deux semaines. Votre bureau régional dispose d'un catalogue.

Le service de l'éducation du SEFPO publie un catalogue des cours donnés au SEFPO, qui vont d'ateliers d'une heure à des cours plus longs. Pour en faciliter l'animation, la plupart de ces cours sont conçus en modules.

Le dirigeant de votre ministère/secteur/division est une bonne source d'information sur les questions qui touchent d'autres travailleurs et endroits. Vous pouvez vous procurer son numéro de téléphone à votre bureau régional.

ORGANISATIONS SYNDICALES À L'EXTÉRIEUR DU SEFPO

Conseil du travail

Votre conseil du travail de district coordonne le lobbying et les campagnes dans votre région. C'est une voix importante pour les travailleurs, et il peut vous conseiller et vous aider à coordonner vos activités locales. Le SEFPO encourage ses membres à participer aux activités de ces conseils, et subventionne les cotisations. Pour plus d'information, adressez-vous à votre bureau régional.

Fédération du travail de l'Ontario (FTO)

La FTO favorise l'action politique, entreprend des projets de recherche, coordonne les activités de lobbying et prépare les déclarations syndicales sur des questions gouvernementales.

15, promenade Gervais, Don Mills
(Ontario) M3C 1Y8
416 441-2731 ou 1 800 668-9138
Télec. : 416 441-1893
Web : www.ofl-fto.on.ca

Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (SNEGSP)

Le SNEGSP organise des conférences et publie des documents d'information sur de nombreuses questions qui concernent les travailleurs de la fonction publique.

15, promenade Auriga, Nepean
(Ontario) K2E 1B7
613 228-9800
Télec. : 613 228-9801
Courriel : national@nupge.ca
Web : www.nupge.ca

Congrès du travail du Canada (CTC)

Le CTC est doté de personnel régional et provincial qui aide les conseils et coalitions du travail. Il publie des guides et des documents d'information, possède un important catalogue de vidéos et organise des programmes de formation et groupes de discussion par le biais des conseils du travail.

Siège national :
2841, promenade Riverside
Ottawa (Ontario) K1V 8X7
613 521-3400
Télec. : 613 521-4655
Courriel : lross@clc-ctc.ca
Web : www.clc-ctc.ca

Association canadienne de la presse syndicale (ACPS)

L'ACPS publie une trousse mensuelle de nouvelles et de graphiques, ainsi que des graphiques informatisés et un bulletin contenant des idées pour les rédacteurs en chef syndicaux. Un congrès/atelier annuel fournit une formation pratique et décerne des prix d'excellence. Si vous publiez ou désirez publier un bulletin local, ce service est essentiel. Les frais d'adhésion varient en fonction de la taille de la section locale (minimum de 100 \$).

Personne contact : Rosemarie Bahr
76, avenue Westmount
Toronto (Ontario) M6H 3K1
416 656-2256
Télec. : 416 656-7649
Courriel : roseb@calm.ca
Web : www.calm.ca

AUTRES ORGANISMES

Centre canadien de politiques alternatives (CCPA)

Le CCPA est un organisme à but non lucratif indépendant qui examine et favorise la compréhension d'alternatives évolutives aux politiques sociales et économiques canadiennes courantes. Les frais d'adhésion sont déductibles d'impôt et donnent droit au bulletin Monitor du CCPA, qui contient tout un arsenal de munitions pour vous défendre contre les économistes, politiciens et gens d'affaires de droite.

804-251, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1P 5J6
613 563-1341
Télec. : 613-233-1458
Courriel : ccpa@policyalternatives.ca
Web : www.policyalternatives.ca

Centre de santé et de sécurité des travailleurs et travailleuses

Parrainé par la FTO, cet organisme est la source d'informations et de formation qui fait autorité dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Le centre offre l'accréditation et la formation des instructeurs, ainsi que des conseils techniques aux sections locales. Il publie des bulletins trimestriels gratuits. Contactez votre bureau régional :

15, promenade Gervais, bureau 102
Toronto (Ontario) M3C 1Y8
416 441-1939
Télec. : 416 441-1043
Courriel : postmaster@whsc.on.ca
Web : www.whsc.on.ca

Straight Goods

Un magazine d'information sur le Web visant à protéger les consommateurs et citoyens canadiens. Enquêtes-reportages, articles spécialisés, forums, archives et liens.

C.P. 2000
Golden Lake (Ontario) K0J 1X0
613 757-7777
Abonnements : 877 766-1223
Courriel : TheGoods@straightgoods.com
Web : www.straightgoods.com

Rabble.ca

Un site Web de nouvelles progressistes avec des centaines de chroniques de nouvelles, articles spécialisés, blogues et podcasts.

Bureau 400, 215, avenue Spadina
Toronto (Ontario)
M5T 2C7
Courriel : www.rabble.ca/contact
Web : www.rabble.ca

Labor Notes/Labor Education and Research Project

Cet éditeur américain publie des livres, ainsi que le bulletin mensuel intitulé Labor Notes, voué à l'organisation interne et à la démocratie de la base syndicale. Bien qu'il se trouve aux États-Unis, il tente malgré tout de couvrir les nouvelles du Canada et du Mexique. Il organise des écoles et des conférences sur les stratégies de défense.

Courriel : labornotes@labornotes.org
Web : www.labornotes.org

9

GLOSSAIRE ET SIGLES DU TRAVAIL

A

Abaissement du niveau de poste - Rétrogradation d'un poste due à une réduction dans les tâches et responsabilités.

Accréditation - Désignation officielle d'un syndicat comme agent de négociation exclusif d'un groupe de travailleurs.

Affichage - Affichage requis des postes vacants pour un concours au sein de l'unité de négociation.

Agent de négociation - Syndicat qui agit au nom des employés dans le cadre des négociations collectives.

AIC - Association pour l'intégration communautaire

Ajustement général - Changement identique apporté au salaire de tous les employés d'un groupe.

Ancienneté - Système reconnaissant les états de service aux fins d'augmentations salariales, de sécurité d'emploi, de vacances et d'autres prestations.

Arbitrage - Processus par lequel une personne ou un groupe de personnes entend les parties à un litige et émet une décision (arbitrale) qui lie les deux parties.

Arbitrage d'un différend - Audience dans laquelle un arbitre est appelé à déterminer le contenu d'une convention collective, habituellement parce qu'on a empêché les travailleurs de tomber en grève pour appuyer leurs revendications contractuelles.

Arbitrage de droits - Audience dans le cadre de laquelle on demande à un arbitre d'établir ce qu'une convention collective signifie, normalement la dernière étape d'une procédure de règlement d'un grief.

Association canadienne de la presse syndicale (ACPS) - Organisation de rédacteurs syndicaux offrant ressources et soutien. Voir Ressources.

Atelier syndical - Forme de sécurité syndicale en vertu de laquelle tous les travailleurs couverts par la convention collective doivent adhérer au syndicat et en rester membres.

Avancement - Progression d'un salarié dans la hiérarchie d'une organisation.

B

Blocage de poste - Maintenir le taux de salaire après une rétrogradation à une classification inférieure ou suite à un plan d'évaluation des postes ayant conclu qu'un poste était surpayé.

Bonne foi - Élément essentiel de la négociation collective, exigeant que les parties déploient tous les efforts raisonnables pour conclure une entente.

Briseur de grève - Travailleur qui refuse d'obtempérer à l'ordre de grève en refusant de se joindre à ses collègues ou en traversant une ligne de piquetage pour travailler.

C

CAAT - Collèges d'arts appliqués et de technologie. Le SEFPO représente le personnel scolaire et de soutien dans les collèges.

Changement technologique - Introduction de nouvel équipement, nouvelles machineries ou nouvelles techniques de production.

Charge de la preuve – Incombe à la partie chargée de prouver son cas. Dans le cas des mises en disponibilité/mesures disciplinaires et accusations de pratiques déloyales de travail, l'employeur porte le fardeau de prouver que ses actions étaient appropriées.

Clause de réouverture - Disposition prévoyant la possibilité de renégocier une partie de l'entente (habituellement les salaires) pendant la durée de la convention collective. Elle doit contenir une clause qui autorise la conciliation et l'arbitrage consensuels si les parties ne parviennent pas à une entente.

Clause relative aux sanctions - Article d'une convention collective donnant à l'employeur le droit de pénaliser les employés pour un motif valable.

Clauses de sécurité syndicale - Disposition d'une convention collective qui protège l'autorité institutionnelle du syndicat, telle que la clause de précompte et de langue de notification.

Comité de consultation patronale/syndicale (CCPS) - Comité formé de représentants de l'employeur et des travailleurs, chargé de résoudre les problèmes conjoints. On l'appelle aussi le Comité des relations avec les employés (CRE) ou le Comité mixte syndicat-collège (CMSC).

Comité de vérification des pouvoirs - Un comité du congrès composé d'un membre élu par région, chargé de prendre des décisions sur la validité des pouvoirs des délégués et pour rapporter au congrès le nombre de délégués, suppléants, observateurs et délégués fraternels présents.

Comité des relations avec les employés (CRE) - Un comité de consultation patronale/syndicale.

Comité des relations avec les employés du ministère (CREM) - Comité mixte patronal/syndical au sein de la FPO chargé des problèmes au sein du ministère ou des problèmes locaux non résolus.

Comité des résolutions – Comité du congrès composé d'un membre élu dans chaque région, qui passe en revue et fait des recommandations sur toutes les résolutions reçues. Il passe également en revue toutes les résolutions urgentes et établit si elles peuvent être adoptées avant le congrès.

Comité des Statuts – Comité composé d'un membre élu par région chargé d'examiner et de faire des recommandations à l'AGA sur tout amendement apporté aux Statuts.

Comité exécutif local (CEL) - Délégués des sections locales (ou délégués d'unité si la section locale a plus d'une unité). Dirige les activités syndicales de la section locale entre les réunions de la section locale.

Comité provincial des droits de la personne (CPDP) - Comité du SEFPO composé d'un membre élu par région visant à promouvoir et éduquer les membres sur les questions de droits de la personne et d'équité.

Comité provincial des femmes (CPF) - Comité du SEFPO composé d'une membre élue par région visant à promouvoir et éduquer les membres sur les questions liées au genre.

Commission de règlement des griefs (CRG) - Commission d'arbitrage qui entend les griefs de la FPO.

Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) - Organe qui accrédite les syndicats et tranche dans le cadre des accusations de pratiques déloyales de travail et autres en vertu de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO), la Loi sur la négociation collective dans les collèges (LNCC) et la Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne (LNCEC).

Conciliation et médiation - Pratiques visant à aider à résoudre les conflits de travail. La conciliation est une étape nécessaire avant une grève légale ou un lockout.

Congé autorisé - Absence autorisée pour une certaine période de temps.

Congé compensatoire - (1) Congé accordé à un employé en compensation d'un travail supplémentaire qu'il a effectué. (2) Congé accordé à un employé lorsqu'un jour férié tombe sur une journée de congé normale d'un employé.

Congrès - Assemblée de délégués réunis pour débattre et établir les politiques du syndicat, élire les deux dirigeants à temps plein et amender les Statuts.

Congrès du travail du Canada (CTC) - Centrale syndicale nationale, qui représente plus de 70 % de la main-d'œuvre organisée.

Conseil du travail - Organisme formé de sections locales de syndicats dans une localité ou région donnée.

Contributions syndicales spéciales - Contributions syndicales décrétées pour faire face à des conditions particulières.

Cotisations - Argent payé par les syndiqués pour appuyer leur syndicat.

CSPAAT - Régime d'indemnisation des travailleurs blessés au travail.

D

Défaut de représenter - Accusation portée contre un syndicat qui a violé le droit à une représentation équitable d'un membre.

Délégué syndical - Représentant syndical élu pour représenter un groupe de travailleurs.

Demande d'accréditation - Demande d'un syndicat à la Commission des relations de travail de l'Ontario d'être désigné à titre d'agent de négociation exclusif pour un groupe particulier d'employés.

DERA - Division des employés de la régie des alcools.

Description d'emploi - Description particulière d'un poste unique.

Discrimination - Pratique consistant à traiter inégalement des travailleurs compte tenu de leur appartenance aux groupes désignés couverts en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario.

Discrimination par suite d'un effet préjudiciable - Décision ou politique qui semble apparemment neutre mais qui entraîne des maltraitements ou une différence de traitement des groupes désignés en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario.

Donner en sous-traitance - Confier un travail normalement accompli par les employés permanents de l'unité à un entrepreneur de l'extérieur.

Droit de négociation - Le droit des travailleurs de négocier par l'entremise des représentants de leur choix ou le droit d'un syndicat accrédité par la Commission des relations de travail de représenter ses membres dans le cadre de négociations collectives.

Droits de l'employeur - L'employeur a tous les droits compte tenu de la loi et des conditions négociées par le syndicat. Les droits spécifiques de l'employeur sont souvent clairement expliqués dans le contrat, et couvrent généralement l'embauche, les mesures disciplinaires, l'organisation du travail et les niveaux de dotation.

Droits du successeur - Le droit d'un syndicat de continuer de représenter les employés d'une organisation vendue ou cédée à d'autres propriétaires.

E

Échelle salariale - Ensemble des taux de rémunération rattachés à un emploi.

Équité d'emploi - Objectif visant à éliminer les obstacles à l'emploi et les pratiques discriminatoires.

Étiquette ou label syndical - Marque apposée à un produit spécifiant qu'il a été fabriqué par des ouvriers syndiqués.

Évaluation des emplois - Analyse et évaluation des postes de travail à l'intérieur de l'entreprise ou de l'organisme dans le but de déterminer leur importance relative, compte tenu d'un plan de classification.

F

Fédération du travail de l'Ontario (FTO) - Aile provinciale du CTC, qui organise les campagnes et parle au nom des travailleurs dans la province.

Fonds de grève - Réserve du syndicat servant à couvrir les indemnités de grève et autres coûts de la grève.

Formule Rand - Clause en vertu de laquelle l'employeur convient de prélever des cotisations sur la paie de chaque employé au sein d'une unité de négociation, qu'il soit ou non membre du syndicat. Nommée ainsi en l'honneur de M. le juge Ivan Rand, qui l'a créée pour mettre fin à une grève relative à la sécurité syndicale chez Ford, en 1945.

FPO - Fonction publique de l'Ontario

G

Gestion de la qualité totale (GQT) - Un des nombreux régimes de participation patronale/syndicale.

Grève - Arrêt concerté du travail dans une entreprise à l'appui des revendications des travailleurs.

Grève perlée - Grève qui consiste en un ralentissement délibéré du rythme de travail, sans aller jusqu'à la grève, pour forcer l'employeur à accepter certaines concessions.

Grief - Plainte d'un ou plusieurs employés ou du syndicat contre l'employeur pour avoir violé les termes de la convention collective ou d'une législation du travail.

H

Harcèlement - Fait pour une personne de tenir des propos ou d'afficher une conduite vexatoires qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir importuns. (Violation du CDPO)

Heures supplémentaires - Heures fournies par un employé en plus du maximum établi par les Statuts ou la Convention collective.

I

Indemnité de cessation d'emploi - Somme versée à un travailleur qui doit définitivement quitter son emploi.

Indemnité de grève - Prestation hebdomadaire versée par un syndicat à ses membres en grève.

Indemnité de rappel - Indemnité accordée aux employés rappelés au travail après les heures réglementaires.

Indice des prix à la consommation (IPC) - Étude mensuelle de Statistique Canada sur les prix de certains biens et services choisis.

Injonction - Ordonnance du tribunal enjoignant une partie de s'abstenir, jusqu'à nouvel ordre, de faire ou de s'engager dans tel ou tel acte.

J

Juridiction syndicale - Autorité que s'accorde un syndicat ou accordée par la centrale syndicale à laquelle il est affilié de représenter certaines catégories de travailleurs dans un secteur d'activité économique ou dans un territoire déterminé.

L

Libres négociations collectives - Négociations dans le cadre desquelles les travailleurs sont autorisés à faire grève pour appuyer les revendications contractuelles.

LNCC - Loi sur la négociation collective dans les collèges.

LNCEC - Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne, qui régit la négociation pour la FPO.

Lockout - Conflit de travail dans lequel l'employeur refuse du travail à ses employés en vue de les contraindre à accepter certaines conditions.

M

Médiation - Action de s'entremettre entre des parties opposées dans un conflit pour résoudre leurs différends.

Membre du Conseil exécutif (MCE) - Chacune des sept régions du SEFPO élit trois MCE pour diriger le syndicat entre les congrès.

Mise à pied - Cessation d'emploi temporaire, prolongée ou définitive suite à un manque de travail.

Modèle d'organisation - Approche au leadership syndical qui implique les membres dans la résolution des problèmes.

Modèle de service - Leadership syndical qui résout les problèmes des membres, mais qui ne les encourage pas à travailler ensemble pour les résoudre eux-mêmes.

N

Nature du travail - Tâches et responsabilités d'un emploi.

O

Organisation internationale du Travail (OIT) - Institution spécialisée des Nations Unies qui travaille en vue d'améliorer la condition des travailleurs, leur niveau de vie et leur stabilité sociale.

Organisation interne - Renforcer le syndicat en optimisant la participation des membres.

P

Période d'essai - Période visant à déterminer dans quelle mesure un employé possède les aptitudes requises correspondant au poste auquel il a été nommé.

Personne nommée - Personne nommée par le syndicat ou l'employeur à un Conseil d'arbitrage, d'un différend ou de droits.

Piquetage d'information - Piquetage effectué dans le seul but de renseigner le public sur l'existence d'un conflit ou la nature d'une réclamation.

Piquetage secondaire – Piquetage du site d'un employeur connexe ou à un endroit où les marchandises ou services d'un employeur frappé par une grève sont vendus ou fournis.

Plan de classification - Méthode d'évaluation des emplois qui permet de comparer les emplois en fonction d'une échelle salariale.

Pratique déloyale de travail - Une pratique syndicale ou patronale qui enfreint les dispositions de la Loi sur les relations de travail, telle que intimidation, coercition, interférence ou négociations de mauvaise foi.

Précompte des cotisations - Une clause dans une convention collective autorisant et instruisant l'employeur à retenir les cotisations syndicales.

Prime de poste - Supplément de rémunération versé à un employé qui accepte de travailler à des heures indues.

R

Reconnaissance syndicale - Acte par lequel l'employeur accepte un syndicat comme agent négociateur pour les employés dans l'unité de négociation. Cet acte nomme les postes exemptés.

Reconnaissance volontaire - Accord entre un employeur et un syndicat qui reconnaît le syndicat comme agent négociateur exclusif d'un groupe d'employés, sans décision du conseil de la Commission des relations de travail.

Règlements - Dispositions locales qui s'ajoutent à nos Statuts. Elles doivent être approuvées par le président du SEFPO.

Réintégration - Action de rétablir à son poste un employé qui a été congédié, déplacé ou suspendu.

Rétrogradation - Transfert à un poste avec moins de responsabilités et un traitement inférieur.

Révocation d'accréditation syndicale - Une décision de la Commission des relations de travail de révoquer l'accréditation d'un syndicat comme agent de négociation exclusif.

S

Salaires rétroactifs - Paiement pour une période dans le passé couverte par une augmentation salariale.

Salaires rétroactifs - Salaires dus pour services antérieurs.

Sécurité d'emploi - Libellé d'un contrat qui protège le poste d'un travailleur.

SÉFM – Société d'évaluation foncière des municipalités

Services parapublics (SPP) - Membres du SEFPO à l'extérieur de la FPO et des collèges directement ou indirectement financés par le gouvernement.

SNEGSP - Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public

Solidairement - 1. Salutations syndicales courantes. 2. Un bulletin publié par les membres pour les délégués du SEFPO.

Solidarité - Identification avec un groupe qui partage des intérêts communs.

SPA - Syndicat du personnel administratif, qui représente les préposés aux fonctions de gestion et les secrétaires exemptées qui travaillent pour le SEFPO.

Supplantation - Système selon lequel, en cas de licenciement, temporaire ou permanent, l'employé qui a le plus d'ancienneté remplace dans ses fonctions celui qui en a le moins.

Suspension - Mesure disciplinaire consistant à priver un employé de son emploi et du salaire correspondant.

Syndicat de métier - Syndicat dont le critère d'admission des membres est leur appartenance à un métier déterminé, tel qu'un imprimeur, un électricien, etc.

Syndicat du personnel de la Fonction publique de l'Ontario (OPSSU)
- Syndicat qui représente tous les employés du SEFPO à l'exception du personnel de gestion et des secrétaires exemptées, qui sont représentés par le SPA (voir plus bas), et le personnel exempté.

T

Taux ordinaire - Salaire régulier excluant les gratifications, les heures supplémentaires et les primes.

Temps de garde - Heures pendant lesquelles un employé peut faire l'objet d'un rappel, au besoin, habituellement dans le cadre d'une urgence.

Tutelle - Prise de contrôle de l'administration des affaires d'un syndicat local par le syndicat central.

U

Unité de négociation - Groupe d'employés déclaré constituer une unité d'employés habiles à négocier collectivement. Les facteurs incluent

la communauté d'intérêts, les antécédents en matière de négociation collective, le travail accompli, l'organisation et la représentation des employés.

V

Vote de grève - Suffrage donné par les membres d'une unité de négociation appelés à émettre leur avis pour autoriser ou refuser une grève.

SIGLES

Terminologie générale du SEFPO

| | | |
|--------|---|---|
| AC | - | Assurance-chômage (désormais AE – Assurance - emploi) |
| AE | - | Assurance-emploi (anciennement AC - Assurance - chômage) |
| AFPO | - | Alliance de la Fonction publique de l'Ontario (avant le SEFPO) |
| AGA | - | Assemblée générale annuelle |
| BSLP | - | Bâtir des sections locales puissantes |
| CA | - | Congé autorisé |
| CAAT | - | Collèges d'arts appliqués et de technologie. |
| CCPA | - | Centre canadien de politiques alternatives |
| CCPS | - | Comité de consultation patronale/syndicale |
| CDP | - | Comité des droits de la personne |
| CDPO | - | Code des droits de la personne de l'Ontario |
| CDSC | - | Conseil divisionnaire des services communautaires |
| CDSS | - | Conseil divisionnaire des soins de santé |
| CEL | - | Comité exécutif local |
| CGC | - | Caucus des gens de couleur |
| CMSST | - | Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail |
| COARS | - | Changement organisationnel anti-raciste et systémique |
| COJS | - | Coalition ontarienne pour la justice sociale |
| CPDP | - | Comité provincial des droits de la personne |
| CPF | - | Comité provincial des femmes |
| CPJT | - | Comité provincial des jeunes travailleurs |
| CREE | - | Comité des relations employés/employeur |
| CRMSL | - | Comité des relations avec les membres de la section locale |
| CRTO | - | Commission des relations de travail de l'Ontario |
| CSP | - | Comité syndical-patronal |
| CSPAAT | - | Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail |

| | | |
|----------|---|---|
| CSSTT | - | Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses |
| DJR | - | Devoir de juste représentation (LRTO) |
| EPTP | - | Employé permanent à temps partiel |
| ESTC | - | Entente sur la semaine de travail comprimée |
| ETP | - | Équivalent temps plein |
| ExDiv | - | Comité exécutif divisionnaire |
| FAR | - | Faits, Arguments, Résolution |
| FJS | - | Fonds pour la justice sociale |
| FPFMS | - | Fonds de pension en fiducie mixte du SEFPO |
| FPO | - | Fonction publique de l'Ontario |
| FPS | - | Fiducie de pension du SEFPO |
| FS | - | Fiche signalétique |
| GQT | - | Gestion de la qualité totale |
| ILD | - | Invalidité de longue durée |
| IVC | - | Indemnité de vie chère |
| JIF | - | Journée internationale de la femme |
| LACTH | - | Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux (SPP) |
| LCS | - | Loi sur le contrat social |
| LFP | - | Loi sur la fonction publique (FPO) |
| LNCC | - | Loi sur la négociation collective dans les collèges (CAAT) |
| LNCEC | - | Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne |
| LNE | - | Loi sur les normes d'emploi |
| LRTO | - | Loi sur les relations de travail de l'Ontario |
| LRTTSP | - | Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public (projet de loi 136) |
| LSPAAT | - | Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail |
| LSSTO | - | Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario |
| MCE | - | Membre du Conseil exécutif |
| MSF | - | Membre stagiaire en formation |
| MTR | - | Microtraumatismes répétés |
| ODV | - | Option de départ volontaire |
| OPSECATT | - | Organisation des employés à temps partiel et de session des collèges d'arts appliqués et de technologie |
| OPSEU | - | Ontario Public Service Employees Union (Traduction anglaise de SEFPO) |
| PAE | - | Programme d'aide aux employés |
| PDHT | - | Politique sur la discrimination et le harcèlement au travail |
| POSPH | - | Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées |
| PPP | - | Partenariat public-privé |
| PRLT | - | Protection du revenu à long terme |
| PSC | - | Prestations supplémentaires de chômage |

| | | |
|---------|---|---|
| RCSL | - | Renforcement des capacités des sections locales |
| RMC | - | Réseau pour de meilleurs contrats |
| RREMO | - | Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario |
| SIMDUT | - | Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail |
| SPM | - | Stagiaire en perfectionnement des membres (OPSSU) |
| SPP | - | Services parapublics ou secteur parapublic |
| SRI | - | Système de responsabilité interne |
| TASPAAT | - | Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail |
| TRTFPO | - | Tribunal des relations de travail de la fonction publique de l'Ontario (FPO/LNCEC) |
| VPR | - | Vice-président régional |

Terminologie des SPP

| | | |
|--------|---|--|
| ACICO | - | Association des centres d'information communautaire en Ontario |
| ADCO | - | Association of Day Care Operators of Ontario |
| AGO | - | Musée des beaux-arts de l'Ontario |
| AHO | - | Association des hôpitaux de l'Ontario |
| AIC | - | Association pour l'intégration communautaire |
| AICO | - | Association pour l'intégration communautaire de l'Ontario |
| ALSBLO | - | Association du logement sans but lucratif de l'Ontario |
| AOCSME | - | Association ontarienne des centres de santé mentale pour enfants |
| AOCSME | - | Association ontarienne des centres de santé mentale pour enfants |
| AOGED | - | Association ontarienne de garde d'enfants à domicile |
| AOPPS | - | Agence ontarienne de protection et de promotion de la santé |
| AORJ | - | L'Association Ontarienne des Résidences pour la Jeunesse |
| AOSAE | - | Association ontarienne des sociétés d'aide à l'enfance |
| AOSRE | - | Association ontarienne des services de réhabilitation pour enfants |
| BETEF | - | Brève entrevue téléphonique avec l'enfant et la famille |
| BFEA | - | Bilan fonctionnel enfants et adolescents |
| CAJO | - | Commission des alcools et des jeux de l'Ontario |
| CASC | - | Centre d'accès aux soins communautaires |
| CHAO | - | Co-op Housing Association of Ontario |

| | | |
|---------|---|--|
| COFAM | - | Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre |
| CRA | - | Centre de répartition des ambulances |
| CSC | - | Centre de santé communautaire |
| CTE | - | Centre de traitement de l'enfance |
| DERA | - | Division des employés de la régie des alcools |
| DPH | - | Division des professionnels hospitaliers |
| ECE | - | Examen de circonstances exceptionnelles |
| ECT | - | Évaluation conjointe des tâches |
| ÉMNO | - | École de médecine du Nord de l'Ontario |
| EORLA | - | Eastern Ontario Regional Laboratory Association |
| EPE | - | Éducation de la petite enfance |
| ERSH | - | Entente de responsabilité sur les services hospitaliers |
| EVP | - | Examen des vacances permanentes (DERA) |
| GEFASC | - | Groupe d'experts sur la formation et l'adaptation dans les Services communautaires |
| HOOGLIP | - | Régime d'assurance-vie de l'Association des hôpitaux de l'Ontario |
| HOOPP | - | Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario |
| HOOVLIP | - | Régime d'assurance-vie facultative de l'Association des hôpitaux de l'Ontario |
| HRAP | - | Plan d'adaptation des ressources humaines |
| INCA | - | Institut national canadien pour les aveugles |
| JOCF | - | Jobs Ontario Capital Fund |
| JOTF | - | Jobs Ontario Training Fund |
| LACTH | - | Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux |
| LCBO | - | Régie des alcools de l'Ontario |
| LSEF | - | Loi sur les services à l'enfance et à la famille |
| LSJPA | - | Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents |
| NOSMFA | - | Association des professeurs de l'École de médecine du Nord de l'Ontario |
| OACCR | - | Ontario Association of Community and Correctional Residences |
| OCJA | - | Ontario Community Justice Association |
| OAITH | - | Ontario Association of Interval and Transition Houses |
| OAOA | - | Ontario Ambulance Operators Association |
| OASIS | - | Agences ontariennes de soutien pour les personnes qui ont des besoins spéciaux |
| OBC | - | Ontario Blood Services |
| OCCODHA | - | Ontario Contract Custody Observation and Detention Home Assoc. |
| OCPT | - | Organisme couvert par les paiements de transfert |
| OHC | - | Ontario Health Coalition |
| PFAMSS | - | Programme de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du secteur de la santé |

| | | |
|----------|---|--|
| OLBED | - | Ontario Liquor Board Division |
| OMA | - | Ontario Medical Association |
| OMERS | - | Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario |
| OMOD | - | La Marche des dix sous de l'Ontario |
| ONTCHILD | - | Ontario Association of Children's and Youth Institutions |
| ORAWC | - | Ontario Rehabilitation and Work Council |
| OTSTTSO | - | Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario |
| PISS | - | Plan d'intégration des services de santé |
| PP | - | Plan pluriannuel |
| PPHS | - | Présentation de planification hospitalière annuelle |
| RAIHO | - | Régime d'assurance-invalidité des hôpitaux de l'Ontario |
| RGE | - | Réseau de garde d'enfants |
| RLISS | - | Réseau local d'intégration des services de santé |
| SAE | - | Société d'aide à l'enfance |
| SAJ | - | Services d'aide judiciaire |
| SATLO | - | Société d'amélioration du troupeau laitier de l'Ontario |
| SCO | - | Société canadienne de l'ouïe |
| SCS | - | Société canadienne du sang |
| SÉFM | - | Société d'évaluation foncière des municipalités |
| SFO | - | Services à la famille Ontario |
| SLJO | - | Société des loteries et des jeux de l'Ontario |
| STE | - | Secteur des traitements aux enfants |

Terminologie de la FPO

| | | |
|-------|---|--|
| AB | - | Administration de bureau (catégorie) |
| ADM | - | Secteur administratif (catégorie) |
| AOE | - | Agence ontarienne des eaux |
| BUO | - | Révision du système d'évaluation des emplois du personnel syndiqué |
| CCM | - | Comité central mixte |
| CCRE | - | Comité central des relations avec les employés |
| CMEPA | - | Comité mixte d'examen des prestations d'assurance |
| COR | - | Services correctionnels (catégorie/unité de négociation) |
| CREM | - | Comité des relations avec les employés du ministère |
| CRG | - | Commission de règlement des griefs |
| CRUN | - | Comité des réaffectations de l'unité de négociation |
| CSCD | - | Changement systémique contre la discrimination |
| DDP | - | Demande de propositions |
| DDQ | - | Demande de qualifications |

| | | |
|--------|---|---|
| EE/TEC | - | Exploitation, entretien et technique (catégorie) |
| ESMP | - | Examen des systèmes concernant les membres et le personnel |
| GOE | - | Garantie d'offre d'emploi |
| IRG | - | Indemnité pour responsabilité de garde |
| MAAAR | - | Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales |
| MAML | - | Ministère des Affaires municipales et du Logement |
| MCC | - | Ministère de la Consommation et du Commerce |
| MCL | - | Ministère de la Culture |
| MDECT | - | Ministère du Développement économique, du Commerce et du Tourisme |
| MDNM | - | Ministère du Développement du Nord et des Mines |
| MENG | - | Ministère de l'Énergie |
| MEO | - | Ministère de l'Environnement |
| MFCU | - | Ministère de la Formation et des Collèges et Universités |
| MFIN | - | Ministère des Finances |
| MPG | - | Ministère du Procureur général |
| MRN | - | Ministère des Richesses naturelles |
| MSCSC | - | Ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels |
| MSEJ | - | Ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse |
| MSG | - | Ministère des Services gouvernementaux |
| MSG | - | Ministère du Solliciteur général |
| MSSC | - | Ministère des Services sociaux et communautaires |
| MSSLD | - | Ministère de la Santé et des Soins de longue durée |
| MTO | - | Ministère des Transports de l'Ontario |
| MTO | - | Ministère du Travail |
| PPCD | - | Plan pluriannuel de compression des dépenses |
| SCMSC | - | Sous-comité mixte du système de classification |
| SCMSE | - | Sous-comité mixte sur la stabilité de l'emploi |
| SIO | - | Société immobilière de l'Ontario |
| SISS | - | Services institutionnels et soins de santé (catégorie) |

Organisations syndicales et connexes

| | | |
|--------|---|---|
| A.U. | - | Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada |
| AAHP-O | - | Association des professionnels unis de la santé - Ontario (maintenant au SEFPO) |
| ACPS | - | Association canadienne de la presse syndicale |
| ACTRA | - | Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists |
| ACTWU | - | Amalgamated Clothing and Textile Workers Union |
| AECAO | - | Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens |

| | | |
|---------|---|---|
| AEFPNB | - | Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (SNEGSP) |
| AEGAPCO | - | Association des employés et employées gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario |
| AFL/CIO | - | American Federation of Labour / Congress of Industrial Organizations |
| AFPC | - | Alliance de la Fonction publique du Canada |
| AIAO | - | Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario |
| AIMTA | - | Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale |
| AIO | - | Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario |
| AIP | - | Association internationale des pompiers |
| ALOC | - | Association of Law Officers of the Crown |
| ALPA | - | Air Line Pilots Association, International |
| APSSP | - | Association of Professional Student Services Personnel |
| AUPE | - | Alberta Union of Provincial Employees (SNEGSP) |
| BCGEU | - | British Columbia Government and Service Employees' Union (SNEGSP) |
| BGPWU | - | Brewery, General and Professional Workers Union (désormais SEIU) |
| CBRT | - | Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers |
| CEP | - | Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada |
| CTC | - | Congrès du travail du Canada |
| CUBGW | - | Canadian Union of Brewery and General Workers, Local 325 (SNEGSP) |
| FEEO | - | Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario |
| FEEO | - | Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEO) |
| FEESO | - | Fédération des enseignantes/enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEO) |
| FEO | - | Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario |
| FIOE | - | Fraternité internationale des ouvriers en électricité |
| FTO | - | Fédération du travail de l'Ontario |
| FUCMA | - | Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique |
| HSABC | - | Health Sciences Association of British Columbia (SNEGSP) |
| IATSE | - | Alliance internationale des employés de la scène et des projectionnistes des États-Unis et du Canada |
| IBT | - | International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America |

| | | |
|---------|---|---|
| ILGWU | - | International Ladies' Garment Workers Union |
| ILWU | - | International Longshoremen's and Warehousemen's Union |
| IPFPC | - | Institut professionnel de la fonction publique du Canada |
| MGEU | - | Manitoba Government and General Employees' Union (SNEGSP) |
| NAPE | - | Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees (SNEGSP) |
| NSGEU | - | Nova Scotia Government Employees Union (SNEGSP) |
| O.U.E. | - | Ouvriers unis de l'électricité, de la radio et de la machinerie d'Amérique |
| OCAA | - | Ontario Crown Attorneys' Association |
| OCUFA | - | Union des Associations des Professeurs des Universités de l'Ontario |
| OIO | - | Ordre des ingénieurs de l'Ontario |
| OIT | - | Organisation internationale du travail |
| OLBEU | - | Ontario Liquor Board Employees' Union (maintenant au SEFPO) |
| OPDPS | - | Ontario Physicians and Dentists in Public Service |
| OPFFA | - | Ontario Professional Fire Fighters Association |
| OPPA | - | Ontario Provincial Police Association |
| OPSSU | - | Ontario Public Service Staff Union (SEFPO) |
| PAIRO | - | Professional Association of Interns and Residents of Ontario |
| PEIUPSE | - | Prince Edward Island Union of Public Sector Employees (SNEGSP) |
| PFOFF | - | Professional Federation of Ontario Fire Fighters |
| POAO | - | Probation Officers' Association of Ontario |
| RWDSU | - | Retail, Wholesale and Department Store Union (MUA) |
| SCFP | - | Syndicat canadien de la fonction publique |
| SCMUA | - | Syndicat canadien des métallurgistes unis d'Amérique |
| SCTE | - | Syndicat canadien des travailleuses et travailleurs en éducation |
| SCTP | - | Syndicat canadien des travailleurs du papier |
| SEFPO | - | Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SNEGSP) |
| SEGNB | - | Syndicat des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick (SNEGSP) |
| SEIU | - | Service Employees' International Union |
| SEPB | - | Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (anciennement SIEPB - Can.) |
| SGEU | - | Manitoba Government and General Employees' Union (SNEGSP) |

| | | |
|------------|---|--|
| SICG | - | Syndicat international des communications graphiques |
| SIEPB | - | Syndicat international des employés professionnels et de bureau (désormais SEPB) |
| SIMC | - | Syndicat international des marins canadiens |
| SNEGSP | - | Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public |
| SNTC | - | Syndicat national des travailleurs et travailleuses en communication |
| SOHPAE | - | Society of Ontario Hydro Professional and Administrative Employees |
| SPA | - | Syndicat du personnel administratif (SEFPO) |
| STTP | - | Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes |
| SUT | - | Syndicat uni du transport |
| TCA | - | Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile |
| TPA | - | Toronto Police Association |
| TUAC | - | Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce |
| UIJAM | - | Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord |
| UMWA | - | United Mine Workers of America |
| UNITE/HERE | - | Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees / Hotel Employees and Restaurant Employees International Union |
| YUSA | - | York University Staff Association |

Terminologie relative au contrat social (d'archive)

| | | |
|--------|---|--|
| (A)FED | - | (Autres) Frais d'exploitation directs |
| AGBS | - | Assistance générale en bien-être social |
| CADP | - | Conciliation annuelle des dépenses du programme |
| CCPE | - | Comité consultatif sur les placements en établissement |
| CDSSC | - | Comité directeur du secteur des services communautaires (ESSC) |
| ESSC | - | Entente du secteur des services communautaires (selon la LCS) |
| FSEFP | - | Fonds de sécurité d'emploi de la fonction publique (ESSC) |
| GEFASC | - | Groupe d'experts sur la formation et l'adaptation dans les Services communautaires |
| GTEC | - | Groupe de travail sur les économies de coûts (ESSC) |
| GTNS | - | Groupe de travail sur la négociation sectorielle (ESSC) |

| | | |
|-------|---|---|
| GTRFA | - | Groupe de travail sur le redéploiement, la formation et l'adaptation (ESSC) |
| LCS | - | Loi de 1993 sur le Contrat social |
| OCPT | - | Organisme couvert par les paiements de transfert |
| PCD | - | Plan de contrôle des dépenses |
| PF | - | Programme des prestations familiales |
| SFR | - | Seuil de faible revenu |
| SRP | - | Services de réadaptation professionnelle |

10

MES CONTACTS :

Membres du CEL :

Autres délégués :

Bureau régional :_

Délégués du personnel :

Siège social du SEFPO : 416/443-8888 ou 1-800-268-7376

Courriel : opseu@opseu.org

Web : www.sefpo.org

MES CONTACTS :

Membres du CEL :

Autres délégués :

Bureau régional :

Délégués du personnel :

Siège social du SEFPO : 416/443-8888 ou 1-800-268-7376
Courriel : opseu@opseu.org
Web: www.sefpo.org

MES CONTACTS :

Membres du CEL :

Autres délégués :

Bureau régional :

Délégués du personnel :

Siège social du SEFPO : 416/443-8888 ou 1-800-268-7376
Courriel : opseu@opseu.org
Web: www.sefpo.org

MES CONTACTS :

Membres du CEL :

Autres délégués :

Bureau régional :

Délégués du personnel :

Siège social du SEFPO : 416/443-8888 ou 1-800-268-7376
Courriel : opseu@opseu.org
Web: www.sefpo.org

MES CONTACTS :

Membres du CEL :

Autres délégués :

Bureau régional :

Délégués du personnel :

Siège social du SEFPO : 416/443-8888 ou 1-800-268-7376

Courriel : opseu@opseu.org

Web: www.sefpo.org

Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario

100, chemin Lesmill, Toronto (Ontario) M3B 3P8

Courriel : opseu@opseu.org

Web : www.sefpo.org

