

# TROUSSE À L'INTENTION DES DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

AFPC-RCN  
ORIENTATION SYNDICALE À L'INTENTION DES NOUVEAUX MEMBRES  
2011



Alliance de la Fonction publique du Canada  
Public Service Alliance of Canada

[www.psac-afpc.com](http://www.psac-afpc.com)





## **TABLE DES MATIÈRES – ORIENTATION**

<b>Objectifs de la séance d'orientation en milieu de travail</b>	<b>1</b>
<b>Techniques de communication avec les membres</b>	<b>1</b>
<b>Découvrir les besoins du membre</b>	<b>2</b>
<b>Fournir des renseignements utiles</b>	<b>2</b>
<b>Inviter les membres à participer à la vie syndicale</b>	<b>2</b>
<b>Exemples de messages à présenter</b>	<b>3</b>
<b>Contenu</b>	<b>4</b>
Qu'est-ce un syndicat? .....	4
L'AFPC en bref.....	4
Vos droits au travail .....	4
Vos droits syndicaux .....	4
Votre syndicat en action : le travail de votre syndicat .....	5
<b>Certains des gains en milieu de travail obtenus par l'AFPC</b>	<b>7</b>
<b>Autres gains dans la région AFPC-RCN</b>	<b>9</b>
<b>Les composantes de votre syndicat</b>	<b>10</b>
<b>Les ressources de l'AFPC</b>	<b>10</b>
<b>Outils à remettre</b>	<b>11</b>
<b>Démolir les mythes antisyndicaux</b>	<b>11</b>
<b>Sites Web utiles</b>	<b>17</b>





## **Objectifs de la séance d'orientation en milieu de travail**

En vertu de la plupart des conventions collectives, vous avez le droit de faire connaissance avec les nouveaux membres et de leur donner de l'information sur leur syndicat.

## **Services des programmes et de l'administration (PA)**

Article 13.05 : L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employés(es) un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels.

## **Musée canadien des civilisations**

Article 8.03 : La Société s'engage à fournir au président de la section locale de l'AFPC ou à son remplaçant ainsi qu'aux nouveaux employés, au moment de leur orientation, un congé payé de trente (30) minutes plus un temps de déplacement raisonnable, s'il ya lieu, afin d'informer les employés nouvellement embauchés de l'existence d'une relation de négociation collective entre l'Alliance et la Société.

## **Société canadienne des postes**

Article 9.03 : La Société convient d'informer les nouveaux employés(es) qu'une convention collective est en vigueur et de leur remettre un exemplaire de la convention collective, en même temps qu'un formulaire d'adhésion à l'Alliance, dans les cinq(5) jours ouvrables suivant leur première journée de travail dans leur poste. Pour permettre à la Société de se conformer à la présente disposition, l'Alliance s'assure que les directions locales ont à leur dispositions des provisions suffisantes de formulaires de demande d'adhésion.

## **Pour obtenir l'appui des membres, vous devez :**

En procédant avec une orientation syndicale auprès des nouveaux collègues et des nouvelles collègues, vous établissez aussi des liens entre les membres et leur section locale.

La participation des membres à la vie syndicale passe par la qualité de notre communication avec eux. Le meilleur outil de communication est le dialogue en personne pour :

- créer un rapport de confiance entre eux et vous;
- les inclure, favoriser un échange d'opinions et de points de vue et démontrer un intérêt pour leurs préoccupations;
- obtenir leur accord concernant les projets et les stratégies du syndicat;
- obtenir leur engagement à se tenir informé, à faire valoir leurs opinions et à participer;
- créer un lien solide et satisfaisant avec le syndicat.



## **Techniques de communication avec les membres**

### **Voici des stratégies pour favoriser le dialogue :**

- Regarder la personne qui parle.
- Reformuler de temps à autre ce qu'elle dit (écoute active).
- Bien écouter la personne qui parle et noter ses préoccupations.
- Avoir une attitude appropriée (geste, mimique, posture).
- Poser des questions pertinentes.
- Respecter l'opinion des autres (même si elle diffère de la vôtre!).
- Être poli dans vos interventions.

## **Découvrir les besoins du membre**

Profitez de cette rencontre pour en apprendre davantage sur les besoins de nos membres. Rencontrer un nouveau membre, c'est l'occasion de lui fournir de l'information et de lui poser des questions. Demandez-lui, par exemple :

- Est-ce votre premier emploi syndiqué?
- Avez-vous déjà entendu parler de l'AFPC?
- Est-ce qu'il y a un sujet ou un dossier qui vous intéresse plus particulièrement?
- Est-ce que l'employeur vous a remis une copie de la convention collective?

## **Fournir des renseignements utiles**

Les nouvelles employées et les nouveaux employés seront sans doute rassurés que leur syndicat les renseigne sur certains aspects de leur nouveau travail, notamment :

- la convention collective et les articles importants;
- la période de probation;
- l'évaluation de rendement;
- la protection contre le harcèlement ou la discrimination;
- les personnes-ressources du syndicat;
- la cotisation syndicale;
- les augmentations salariales;
- les congés.

## **Inviter les membres à participer à la vie syndicale**

Profitez de votre rencontre pour encourager les membres à s'impliquer dans leur syndicat. Donnez-leur des exemples précis d'activités auxquelles ils peuvent participer. Rappelez-leur qu'à l'AFPC, les structures et les processus décisionnels sont démocratiques.

Pour commencer, parlez-leur des avantages de l'adhésion syndicale et expliquez la différence entre les membres en règle et les cotisants Rand.



**Membres en règle** : les employés qui ont signé leur carte d'adhésion font partie de l'unité de négociation. Ils peuvent participer à toutes les activités syndicales.

**Cotisantes et cotisants Rand** : les employés qui font partie de l'unité de négociation, mais n'ont pas encore signé leur carte d'adhésion. Le terme « cotisante ou cotisant Rand » vient de la décision rendue en 1940 par le juge Ivan Rand voulant qu'on ait le choix d'adhérer ou non à un syndicat, mais que, si l'on profite du travail du syndicat, on paie le prix de ce travail. C'est ainsi que les cotisantes ou cotisants Rand versent des cotisations syndicales, mais ne sont pas membres du syndicat.

Ils ont toutefois le droit d'être représentés par le syndicat et bénéficient de tous les avantages prévus dans la convention collective. Mais les cotisantes ou cotisants Rand ne peuvent pas :

- voter sur la ratification des conventions négociées (à l'exception de la ratification des dernières offres ordonnée par le conseil et des votes de grève)
- présenter leur candidature à une charge syndicale
- avoir voix au chapitre sur des enjeux syndicaux ni participer au processus décisionnel concernant des enjeux syndicaux.

Pour devenir membre en règle du syndicat, il suffit de signer une carte d'adhésion. Ensuite, donnez-leur des renseignements plus généraux, tels que la date de la prochaine assemblée syndicale; les cours et ateliers offerts dans la région; une description des différents comités de la section locale, par exemple. Dites-leur qu'il est important qu'ils fassent connaître leurs besoins lors de la prochaine ronde de négociation collective et qu'ils appuient les campagnes que nous menons.

### **Exemples de messages à présenter**

Voici trois exemples de messages que vous devriez transmettre aux nouveaux membres lors des séances d'orientation.

#### **Séance de cinq minutes**

L'AFPC en bref  
Vos droits au travail  
Vos droits syndicaux  
Outils à remettre

#### **Séance de quinze minutes**

L'AFPC en bref  
Vos droits au travail  
Vos droits syndicaux



Les composantes de votre syndicat  
Outils à remettre

## **Séance de trente minutes**

Qu'est-ce un syndicat?  
L'AFPC en bref  
Vos droits au travail  
Vos droits syndicaux  
Votre syndicat en action : le travail de votre syndicat  
Les composantes de votre syndicat  
Outils à remettre

## **Contenu**

### **Qu'est-ce un syndicat?**

- Se syndiquer c'est **se regrouper**, unir nos efforts et nos voix pour négocier avec l'employeur.
- C'est mettre fin au favoritisme et à l'arbitraire.
- Se syndiquer, c'est améliorer sa qualité de vie à plusieurs niveaux. C'est protéger les intérêts économiques et sociaux des travailleuses et des travailleurs.

### **L'AFPC en bref**

- Fondé en 1966
- L'AFPC s'efforce constamment d'améliorer la qualité de vie de ses membres.
- L'un des syndicats les plus importants au Canada, comptant plus de 180 000 membres répartis d'un océan à l'autre.
- Aujourd'hui, nos membres travaillent pour la fonction publique fédérale, des sociétés d'État, des organismes fédéraux, des gouvernements territoriaux et des employeurs régis par des lois provinciales.

### **Vos droits au travail**

#### **Tous les employés ont droit :**

- aux avantages et aux droits prévus dans la convention collective
- d'adhérer à un syndicat
- de participer aux activités syndicales
- de déposer un grief
- de travailler sans subir de la discrimination ou du harcèlement
- à un milieu de travail qui respecte leurs droits en matière de santé et sécurité.

### **Vos droits syndicaux**

#### **Chaque membre en règle a le droit :**

- d'être représenté par le syndicat
- de voter ou d'être mis en candidature à une charge syndicale



- de communiquer avec les dirigeantes et les dirigeants syndicaux
- d'être informé par son syndicat
- de participer aux assemblées syndicales
- de participer aux activités de formation syndicale

## **Votre syndicat en action : le travail de votre syndicat**

*(Nous vous invitons à donner quelques exemples des enjeux auxquels s'intéresse l'AFPC et de résumer la nature de notre travail.)*

### **Action politique**

Parce que les gouvernements établissent des politiques et promulguent des lois qui ont une incidence directe sur la vie des travailleurs et travailleuses. L'AFPC et ses membres font connaître leurs préoccupations et collaborent pour exercer une influence sur les politiciens.

### **Assurance-invalidité**

Faire avancer les questions relatives à l'assurance-invalidité et défendre les intérêts des membres de l'AFPC en fournissant des conseils, des services de représentation et de l'aide technique au sujet de l'interprétation et de l'application des régimes d'assurance-invalidité des secteurs public et privé.

### **Avantages offerts aux membres**

Notre taille nous permet de négocier de bons tarifs pour des polices d'assurance-habitation, d'assurance-automobile et d'assurance-vie collective pour nos membres et leurs familles.

### **Classification**

L'AFPC veille à ce que le système de classification soit impartial et à ce que les membres soient classifiés correctement et payés équitablement pour le travail qu'ils exécutent.

### **Droits des femmes et des droits de la personne**

L'AFPC a à cœur les droits des femmes et les droits de la personne. Nous travaillons ardemment à favoriser la pleine participation des groupes désavantagés dans les milieux de travail et la société.

### **Éducation**

Notre programme de formation syndicale fait l'envie de plusieurs! Nous abordons une grande variété de sujets et offrons de nombreuses occasions d'apprentissage.

### **Équité en emploi**

L'AFPC a tracé la voie dans la lutte pour promouvoir l'égalité des chances et abolir la discrimination. Nous préparons des outils et



des stratégies afin d'éliminer la discrimination dans le milieu de travail.

### **Équité salariale**

En 1999, l'AFPC a obtenu l'équité salariale pour quelque 200 000 membres actuels et anciens, une des plus importantes victoires en matière d'équité salariale en Amérique du Nord. Nous œuvrons à faire avancer le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur dans tous les milieux de travail.

### **Griefs et arbitrage**

Si les droits ne sont pas respectés en milieu de travail, il existe une procédure de règlement des griefs pour résoudre les plaintes. L'AFPC représente les membres dans le cadre du processus d'arbitrage lorsque les griefs sont confiés à un tiers indépendant pour être résolus.

### **Jeunes**

Les jeunes sont de plus en plus nombreux au sein de l'AFPC. Aussi est-il important que le syndicat tienne compte de leurs besoins et de leurs préoccupations.

### **Négociations**

Des négociatrices et des négociateurs chevronnés travaillent avec les membres pour déterminer quel est le meilleur ensemble de revendications contractuelles pour l'unité. Ils négocient avec l'employeur pour obtenir une convention collective qui sera ratifiée par les membres.

### **Pensions**

Faire avancer les questions relatives aux pensions et défendre les intérêts des membres de l'AFPC en fournissant des conseils, des services de représentation et de l'aide technique au sujet de l'interprétation et de l'application des régimes de pension des secteurs public et privé et des lois et règlements connexes.

### **Santé et sécurité**

Nous collaborons avec les comités de santé et sécurité des sections locales, exerçons des pressions politiques pour que les lois sur la santé et la sécurité soient améliorées et négocions l'ajout de dispositions sur la santé et la sécurité aux conventions collectives.

### **Syndicalisation**

En moyenne, les travailleuses et travailleurs syndiqués gagnent plus, ont de meilleurs avantages et régimes de retraite que les travailleuses et travailleurs non syndiqués. L'AFPC dispose de syndicalistes qui se consacrent à plein temps au recrutement



des travailleuses et travailleurs canadiens au sein de la famille syndicale.

### **Solidarité internationale**

Les membres de l'AFPC ne sont pas uniquement membres de leur syndicat. Ils font aussi partie d'organisations syndicales nationales et internationales et participent, avec d'autres hommes et femmes soucieux de justice sociale et d'équité, à différentes coalitions, tant ici qu'à l'étranger.

#### **Certains des gains en milieu de travail obtenus par l'AFPC:**

- 1986 :** L'AFPC obtient la protection de la santé et la sécurité pour les membres en vertu du Code canadien du travail.
- 1986 :** La première convention-cadre visant 39 unités de négociation est signée avec le Conseil du Trésor. Elle comprend un régime de soins dentaires, une disposition relative à l'élimination de la discrimination, un congé de maternité bonifié et la protection contre le harcèlement sexuel.
- 1986 :** Une campagne de l'AFPC pour les droits du travail pour les travailleurs parlementaire qui a débuté en 1981 réussit finalement lorsque le travail au Parlement sur les relations de loi est adopté, ouvrant la voie à la syndicalisation des travailleurs sur la Colline du Parlement.
- 1987 :** La Cour suprême statue que c'est la responsabilité de l'employeur d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement. Il est l'aboutissement d'un long combat par Bonnie Robichaud et l'AFPC.
- 1987 :** Le syndicat obtient des prestations de soins de la vue et des indemnités pour prothèse auditive pour ses membres de la fonction publique fédérale.
- 1988 :** Le syndicat obtient de l'employeur qu'il acquitte le total des primes du régime de soins dentaires pour les travailleurs et travailleuses de la fonction publique fédérale.
- 1991 :** À l'issue d'une action en justice qui a duré sept ans, la Cour suprême accueille la contestation de l'AFPC et élimine les restrictions touchant les activités politiques pour la majorité des fonctionnaires fédéraux, à l'exception des administratrices et administrateurs généraux. L'AFPC gagne plus sévères dispositions de sécurité d'emploi grâce à la Directive sur le réaménagement des effectifs.
- 1993 :** L'AFPC négocie avec succès avec la Confederation Life que les membres ayant un handicap, autrement en



bonne santé, peuvent être approuvés pour la couverture d'assurance-vie.

- 1993 :** La Cour suprême convient avec l'AFPC que le gouvernement fédéral ne peut sous-traiter certaines tâches, puis mettre en disponibilité les personnes qui effectuaient auparavant ces tâches.
- 1993 :** L'AFPC négocie une politique de télétravail avec le Conseil du Trésor.
- 1998 :** L'AFPC négocie un congé de mariage pour les gais et les lesbiennes qui travaillent au Musée des sciences et de la technologie, au Musée des beaux-arts, au Musée canadien de la nature, à la Société canadienne des postes, à l'Aéroport de Saskatoon et pour la Première Nation de Burnt Church.
- 1999 :** L'AFPC en vient à une entente avec le Conseil du Trésor qui prévoit le versement de près de 3,5 milliards de dollars en rajustements rétroactifs au titre de l'équité salariale avec intérêts pour plus de 200 000 membres anciens et actuels des unités de négociation du Conseil du Trésor.
- 1999 :** L'AFPC, de concert avec d'autres syndicats fédéraux et groupes de retraités, dépose une déclaration devant la Cour supérieure de l'Ontario contre le retrait arbitraire par le gouvernement fédéral de l'excédent de 30 milliards de dollars des régimes de pensions de la fonction publique fédérale.
- 2000 :** Des percées sont obtenues dans les soins aux personnes âgées avec l'obtention d'un congé pour les parents âgés, les parents âgés du conjoint ou de la conjointe au Conseil des Arts du Canada. Ces gains sont également obtenus à la Société canadienne des postes, Parcs Canada, Bibliothèque du Parlement, Administration aéroportuaire de Winnipeg et auprès d'autres employeurs.
- 2001 :** À la suite de mesures de grève sélective sous la forme de « mercredis chômés », l'AFPC négocie le financement par l'employeur d'une étude conjointe sur les moyens d'améliorer le statut et la sécurité d'emploi des travailleuses et travailleurs nommés pour une période déterminée. L'étude donne lieu à une politique patronale qui accorde à ces personnes le statut d'employés nommés pour une période indéterminée après trois ans d'emploi continu. Le syndicat négocie également des fonds pour le Programme d'apprentissage mixte, une initiative syndicale patronale en matière de formation.



- 2001 :** L'AFPC négocie une journée de bénévolat pour les membres du SCT. D'autres unités suivront.
- 2001 :** À l'issue de négociations, le nombre de zones de rémunération régionales passe de sept à deux à Parcs Canada. Le syndicat négocie des augmentations annuelles pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel chez divers employeurs fédéraux.
- 2002 :** L'AFPC négocie l'inclusion de fiancé à la définition de la famille pour un congé de deuil pour les membres de la Monnaie royale canadienne.
- 2002 :** L'AFPC est le premier syndicat au Canada à négocier dans des conventions du secteur public des indemnités combinées de congé de maternité et de congé parental pendant une année complète.
- 2010 :** Le congé de deuil est passé à sept jours consécutifs pour le groupe des programmes et de l'administration (PA).
- 2010 :** L'AFPC obtient un congé d'études payé pour l'éducation en matière de développement de carrière au Bureau du vérificateur général.

#### **Autres gains dans la région AFPC-RCN :**

**Conseil des Arts du Canada :** L'unité a négocié avec succès l'obtention d'un congé d'adoption de 52 semaines, un nouveau congé avec disposition prévoyant l'étalement du revenu. L'allocation de frais de garde d'enfants est passée à 7,50 \$ l'heure, et la disposition sur les indemnités de repas a été modifiée pour donner à l'unité les mêmes indemnités de repas que celles prévues dans la politique du Conseil du Trésor sur les voyages pour le CNM. L'identité sexuelle et l'expression de celle-ci ont par ailleurs été intégrées dans la disposition concernant l'élimination de la discrimination.

**Musée de la nature :** L'unité a obtenu qu'il n'y ait aucune mise à pied avant l'expiration de la convention collective. L'indemnité de garde d'enfants, dans la politique sur les voyages, a été modifiée; elle vise maintenant les personnes à charge, et la condition précisant que l'employée ou l'employé doit être l'unique responsable de la personne à charge a été enlevée.

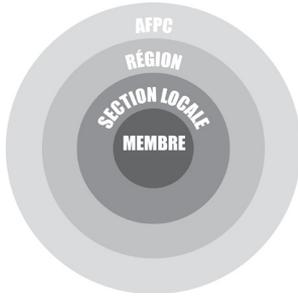
**Bureau du surintendant des institutions financières :** La disposition sur le harcèlement inclut désormais le harcèlement personnel.

**Aéroport d'Ottawa :** L'unité a réussi à obtenir un complément de salaire de 100 % pour les deux premières semaines d'un congé de soignant ou de soignante, et un complément de salaire identique



pendant 28 semaines au maximum pour les personnes prenant un congé de maternité ou de paternité. L'unité a aussi réussi à améliorer diverses prestations d'assurance complémentaire (santé, soins dentaires et orthodonties et soins de la vue), et elle a obtenu l'introduction d'une carte-médicaments. Les quarts de travail seront désormais offerts en fonction de l'ancienneté.

### **Les composantes de votre syndicat :**



Nous vous suggérons de dessiner les cercles en énumérant et expliquant les composantes de l'AFPC. Voici une courte description de chacune des composantes.

**Membres :** Chaque fois que le syndicat est accrédité dans un milieu de travail, il assume la responsabilité de représenter de bonne foi toutes les personnes faisant partie de l'unité de négociation.

**Section locale :** Les membres sont répartis en sections locales qui constituent le lien quotidien entre les membres et le syndicat.

**Élément :** Les Éléments sont constitués de sections locales et ont des responsabilités précises. Ils doivent notamment : s'occuper des plaintes en matière de dotation et des griefs (jusqu'à l'étape de l'arbitrage); administrer en milieu de travail des conventions collectives signées par l'AFPC et visant les membres relevant de leur compétence; représenter leurs membres quant aux questions de classification et de conditions de travail non prévues dans les conventions collectives.

**Région :** L'AFPC compte sept régions (la nôtre est la région de la capitale nationale (RCN) qui chevauche les deux côtés de la rivière des Outaouais) afin de fournir une tribune où les membres peuvent se côtoyer et se concerter sur des enjeux.

**Ensemble, ces composantes constituent l'AFPC.**

### **Les ressources de l'AFPC**

Vous pouvez communiquer en tout temps avec les deux bureaux de l'AFPC situés dans la Région de la capitale nationale :

Bureau régional d'Ottawa  
15, av. Holland  
Ottawa ON K1Y 4T2

613-560-2560

Bureau régional de Gatineau  
200, prom. du Portage  
2<sup>e</sup> étage, bureau 310  
Gatineau QC J8X 4B7  
819-777-4647

Vous pouvez communiquer avec nous par courriel :  
[ncr-rcn@psac-afpc.com](mailto:ncr-rcn@psac-afpc.com)



## **Outils à remettre lors de la réunion d'orientation**

- Feuille de contacts, que vous aurez remplie (voir feuille de contacts)
- Publication : Nos membres c'est notre force (*disponible au bureau régional de l'AFPC*)
- Liste de pages Web utiles (voir sites Web utiles)
- CARTE d'ADHÉSION (disponible au bureau régional de l'AFPC)

## **Démolir les mythes antisyndicaux**

(Avant votre rencontre avec le nouveau membre, lisez le texte qui suit. Vous aurez plein de munitions pour démolir les mythes antisyndicaux.)

### **a. Les gens sont forcés de se syndiquer et de payer des cotisations.**

Pour qu'un syndicat s'installe dans un milieu de travail, il faut qu'une majorité de travailleuses et travailleurs aient signé leur carte d'adhésion. Dans la plupart des provinces et territoires, la campagne de recrutement est suivie d'un vote de représentation secret, supervisé par le gouvernement, afin d'établir si la majorité des gens qui travaillent à cet endroit veulent être représentés par le syndicat.

Les travailleuses et travailleurs veulent se syndiquer, en dépit de l'opposition manifeste du patronat à l'endroit des syndicats, parce qu'ils sont fermement convaincus que cela améliorera leur sort puisqu'ils obtiendront de meilleures conditions de travail, de meilleurs salaires et de meilleurs avantages sociaux.

Ceux et celles qui s'opposent au syndicat ne sont pas obligés de se syndiquer ni de signer une carte d'adhésion. Ils doivent toutefois payer des cotisations puisqu'ils sont couverts, eux aussi, par la convention collective et bénéficient, eux aussi, des augmentations salariales que négocie le syndicat. C'est le même principe que les taxes et les impôts prélevés par les administrations municipales, provinciales et fédérales : tout le monde a droit aux services financés ainsi, peu importe pour quel parti on a voté. Personne ne peut être exempté de payer des taxes et de l'impôt.

C'est pareil dans un milieu de travail syndiqué : tous les travailleurs sont protégés par le syndicat et bénéficient des avantages que renferme la convention collective.

### **b. Les syndicats sont dépassés. Ils ont déjà été nécessaires, mais ils n'ont plus leur raison d'être.**

Non seulement les syndicats sont-ils nécessaires, mais en plus, ils représentent souvent le seul espoir des travailleurs de recevoir



un traitement équitable. Bien que les employeurs tentent parfois de convaincre les employés qu'ils connaîtraient plus de réussite s'ils n'étaient pas syndiqués, statistiquement, cette prémisse n'est pas appuyée par des faits (consultez le rapport de Statistique Canada sur le salaire des employés syndiqués et non syndiqués au [www40.statcan.gc.ca/102/cst01/labr69a-fra.htm](http://www40.statcan.gc.ca/102/cst01/labr69a-fra.htm)).

Nous savons tous que de plus en plus de Canadiennes et de Canadiens sont incapables de soutenir le rythme du coût réel de la vie et que beaucoup de travailleurs se plaignent qu'ils ne réussissent plus à équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. L'écart entre ceux qui font les profits et ceux qui en profitent augmente sans cesse et continuera d'augmenter, à moins que les travailleurs ne se protègent en se regroupant. Collectivement, les membres de syndicats peuvent en faire plus pour s'assurer que les travailleurs reçoivent un salaire équitable et une part proportionnelle des profits. Les syndicats permettent aussi aux travailleurs de bénéficier d'une vie plus équilibrée, car ils négocient des dispositions qui donnent aux travailleurs la possibilité de prendre des congés et, ainsi, de maintenir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

### **c. Si vous n'aimez pas votre emploi, vous pouvez toujours démissionner.**

En effet, si vous êtes victime d'injustice au travail, vous pouvez toujours démissionner. Combien d'employés sont d'avis que la véritable signification de la politique de la porte ouverte est « si vous n'aimez pas ce qui se passe ici, la porte est ouverte et vous êtes libre de partir »? Pourquoi cela devrait-il être votre seul choix? Pourquoi un employé devrait-il être contraint d'accepter d'être traité injustement ou de démissionner, perdre son salaire, perdre son droit à pension ou ses cotisations au régime de retraite et subir et faire subir à sa famille de l'incertitude et des bouleversements? Les syndicats ont comme principe que les bons employés méritent d'être traités avec équité, dignité et respect.

Lorsque vous êtes membre d'un syndicat, les règles gouvernant votre relation de travail sont négociées et consignées par écrit. Si ces règles sont enfreintes, il existe une méthode éprouvée de résolution des problèmes à laquelle a accès chaque membre du syndicat. Cela se fait généralement au moyen d'une procédure de règlement des griefs. De plus, le syndicat a le droit de représenter ses membres dans plusieurs cas : infractions au Code du travail, non-conformité aux normes d'emploi, atteintes aux droits de la personne, etc.

#### **d. Les syndicats défendent ceux qui ne méritent pas d'occuper un emploi.**

Grâce à votre cotisation syndicale, le syndicat peut, notamment, vous représenter lorsque vous faites l'objet de mesures disciplinaires ou d'un congédiement injuste. En vertu des lois fédérales et provinciales, votre syndicat a pour mandat de veiller à ce que la loi soit appliquée équitablement et de représenter chacun de ses membres, tout comme un citoyen aurait le droit de se faire représenter par un avocat s'il était accusé d'avoir enfreint la loi. En outre, tout comme un citoyen est présumé innocent jusqu'à preuve du contraire, les syndiqués ont droit à une représentation équitable durant l'enquête de l'employeur ainsi qu'au moment des mesures disciplinaires ou du congédiement subséquent si l'entreprise a un motif valable. Cela signifie que les syndiqués ont le droit de faire entendre leur version des faits afin qu'elle soit étudiée comme il se doit. Si le syndicat fait enquête et découvre que les mesures prises par l'employeur à l'endroit d'un syndiqué étaient injustes ou trop sévères, il déposera un grief au nom de l'employé et s'efforcera d'en arriver à une résolution équitable de la situation.

#### **e. Les syndicats sont trop puissants dans ce pays.**

Voilà une affirmation qui revient souvent dans la bouche de nombreux porte-parole antisyndicaux, mais lorsqu'on l'examine de près, on constate qu'elle ne reflète pas fidèlement la réalité. Pourquoi? Parce que seulement environ 30 % des travailleurs du Canada sont syndiqués, et que même les employeurs syndiqués sont couverts par les contrats auxquels ils ont consenti. Il n'y a aucun rapport entre la taille et la puissance des syndicats et le nombre de grèves. En Suède et en Allemagne, par exemple, de 80 à 90 % de tous les travailleurs sont syndiqués. Pourtant les grèves sont peu fréquentes dans ces pays, principalement en raison des politiques éclairées de leurs gouvernements.

Au Canada, la majorité des politiciens semblent appuyer les intérêts des entreprises, et les actions de ces dernières (ainsi que leur inaction) au cours des 30 dernières années ont grandement contribué à l'écart toujours plus grand entre les gens riches et les gens pauvres. Les normes de l'emploi, qui sont censées défendre les travailleurs non syndiqués, ne constituent qu'une protection minimale et, souvent, elles ne sont même pas respectées. Les travailleurs doivent signaler eux-mêmes les infractions parce que la plupart des employeurs ne font l'objet d'aucune surveillance visant à garantir que leurs travailleurs sont traités équitablement.

Les gouvernements ont tendance à adopter une autre approche face aux syndicats. Ils exigent que ceux-ci aient été accrédités aux termes de la loi, qu'ils aient reçu l'appui officiel de la majorité



des travailleurs qu'ils souhaitent représenter et qu'ils subissent un processus juridique long et complexe avant de pouvoir déclencher une grève. Les gouvernements fédéral et provinciaux peuvent intervenir au cours d'une grève en imposant le retour au travail des travailleurs. Ils peuvent imposer une amende et envoyer en prison ceux et celles qui refusent de reprendre le travail. L'approche déséquilibrée du gouvernement en matière de relations syndicales est-elle le reflet de l'opinion personnelle de nos politiciens ou peut-elle être attribuée à d'autres influences? D'après l'organisme Democracy Watch, les entreprises font du lobbying actif à temps plein auprès des politiciens canadiens pour continuer à protéger leurs intérêts.

### **f. Les syndicats déclenchent trop de grèves.**

Les syndicats négocient des ententes, pas des grèves. Aucun syndicat ne veut une grève. Une grève est déclenchée lorsque les deux parties sont incapables d'en arriver à une entente autrement. Pour les syndiqués, la grève est synonyme de sacrifices, tant pour eux que pour les membres de leur famille. Les travailleurs ne déclencheront pas de grève à moins que les enjeux soient si importants qu'ils en valent le sacrifice. Les syndicats font voter leurs membres avant d'opter pour une grève, et celle-ci est déclenchée seulement si une nette majorité des travailleurs l'approuvent.

La plupart des syndicats évaluent leur succès par leur capacité à éviter les grèves, et, en fait, ils réussissent à régler 97 % des négociations collectives sans avoir recours à la grève. En dépit de ce taux de succès, les grèves sont controversées et font les manchettes. Voilà sans nul doute la raison pour laquelle bon nombre de gens pensent que la grève constitue la règle et non l'exception.

Il ne fait aucun doute que, parfois, les grèves causent des torts à des personnes innocentes. Toutefois, on pourrait dire la même chose de n'importe quelle forme d'activité économique ou presque. Les hausses de prix causent des torts. Le fait de prendre des profits faits au pays et de les investir ailleurs cause des torts.

Les porte-parole antisyndicaux ne tiennent pas compte du fait que les travailleurs sont aussi des êtres humains. Tous les travailleurs veulent que leur travail soit rémunéré à sa juste valeur – une part équitable des avantages économiques qu'ils aident à produire. Et pourquoi, lorsqu'il y a une grève, blâme-t-on seulement les travailleurs et leurs syndicats, comme s'ils étaient les seuls à participer? Il faut deux parties pour créer une dispute.



Les travailleurs deviennent membres d'un syndicat pour diverses raisons. Cependant certaines raisons sont universelles – une voix plus forte, de meilleures conditions de travail, la protection des droits, un traitement équitable et le respect.

---

Source : site Web du Syndicat des travailleurs(euses) en télécommunications



## Feuille de contacts des membres de l'AFPC

### Présidente ou président de la section locale

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

### VP de la section locale

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

### Déléguée syndicale en chef - Délégué syndical en chef

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

### VPR de l'Élément

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

### VPER de l'AFPC

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

### Représentante régionale de l'AFPC - Représentant régional de l'AFPC

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_



## **Sites Web utiles**

### **AFPC**

[www.psac-afpc.com](http://www.psac-afpc.com)

### **AFPC – RCN**

[www.psac-ncr.com/home-f.htm](http://www.psac-ncr.com/home-f.htm)

### **Formation syndicale de l'AFPC-RCN**

[www.psac-ncr.com/education-f.htm](http://www.psac-ncr.com/education-f.htm)

### **Congrès du travail du Canada**

[www.congresdutravail.ca/accueil](http://www.congresdutravail.ca/accueil)

### **Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec**

[www.outaouais.ftq.qc.ca](http://www.outaouais.ftq.qc.ca)

(en français seulement)

### **Fédération des travailleurs et des travailleuses de l'Ontario**

[www.ofl.ca](http://www.ofl.ca)

(en anglais seulement)



Fabrication syndicale



