

FAQS

COLOMBIE-BRITANNIQUE | CONSTRUCTION
Syndicalisation

CONDITIONS D'UTILISATION

Le site Web d'InfoTravail et tout matériel fourni par l'Association LabourWatch du Canada visent à fournir de l'information d'intérêt général au grand public. Il ne vise pas à offrir des conseils juridiques ou autres, et l'accès à de l'information ou à des documents à partir du site d'InfoTravail ne représente pas une relation avocat-client.

Bien que nous tentions de nous assurer que l'information fournie est exacte, nous ne pouvons garantir qu'elle est complète, correcte ou opportune, et nous ne faisons aucune garantie, de quelque nature que ce soit. L'information présentée sur ce site ne devrait être utilisée que conjointement avec un avis professionnel approprié, fourni par un spécialiste comprenant votre situation.

Les liens vers un autre site Web ou toute référence à un produit ou service ne représentent pas un soutien ou une recommandation de ces produits, services ou sites Web (ni du matériel figurant sur ces sites).

DROIT D'AUTEUR

L'Association LabourWatch du Canada encourage l'utilisation du contenu de ce site, ce qui comprend la reproduction, l'envoi par courriel et par télécopie, selon les besoins des utilisateurs. Aucune restriction ne s'applique au téléchargement de documents liés au droit du travail, à l'utilisation de la FAQ, des bulletins, etc.

Tout document ou matériel fourni par un organisme autre qu'InfoTravail peut être consulté, mais la reproduction et la distribution ne devraient être faites que conformément aux principes de la loi sur le droit d'auteur.

Les salariés syndiqués ou non syndiqués souhaitant être mieux informés devraient aiguiller leurs collègues vers le présent site Web. Ils peuvent télécharger, imprimer, copier, transmettre ou distribuer ces documents ou éléments à leurs collègues ou à toute personne intéressée, par tous les moyens voulus. Il n'est pas nécessaire de demander notre permission.

Les employeurs peuvent faire de même à des fins de formation en gestion ou de communication, au sein de leur entreprise ou à l'intention d'autres parties intéressées. Dans certains cas, les employeurs peuvent fournir cette information à leurs employés. Cependant, nous leur suggérons vivement de ne le faire qu'après avoir consulté un avocat connaissant la situation. Les syndicats peuvent aussi le faire, à des fins de formation et de communication, au sein du syndicat ou à l'intention de parties intéressées comme leurs membres.

POUR DE L'ASSISTANCE, COMPOSEZ LE NUMÉRO SANS FRAIS D'INFO TRAVAIL

1-855-359-5670

POURQUOI LE SYNDICAT S'INTÉRESSE-T-IL À MOI?

Le syndicat s'intéresse à vous parce qu'il désire vous compter parmi ses membres. Afin de syndicaliser votre milieu de travail, le syndicat doit prouver qu'une majorité d'employés désire être représentée par lui. Il vous demandera donc de signer une carte d'adhésion pour signifier votre appui.

Indirectement, le syndicat pourrait s'intéresser à vous et vos collègues pour d'autres raisons. Un syndicat qui espère vous recruter parmi ses membres pourrait avoir certains buts à atteindre. Par exemple, il peut désirer augmenter ses revenus en percevant un plus grand nombre de cotisations syndicales ou encore compter plus de membres afin d'être plus puissant.

Vous devriez tenter de vous renseigner sur le syndicat qui vous approche afin de mieux le connaître. Il est possible de se documenter sur un syndicat en consultant son site Internet officiel ou en faisant la lecture des brochures qu'il distribue, de ses documents de constitution ou de ses règlements.

QUELS SONT MES DROITS?

Vous êtes tout à fait libre de déterminer si vous désirez ou non qu'un syndicat vous représente. La loi applicable dans votre province indique que vous ne devriez jamais vous sentir forcé de prendre cette décision et que personne ne doit tenter d'influencer ou de forcer votre choix en usant de menaces, en vous intimidant ou même en vous promettant quoi que ce soit. Essentiellement, personne n'aura le droit de vous punir ou encore de vous récompenser selon que vous choisirez de vous joindre ou non à un syndicat; ni votre employeur, ni votre syndicat ou quelqu'autre personne.

Vous êtes également libre d'exprimer vos opinions en ce qui a trait à la représentation syndicale auprès de vos collègues de travail et d'en faire la promotion. Seulement, il est important d'user de cette liberté d'expression de manière à ce que vos collègues de travail ne se sentent ni intimidés, ni menacés par ces propos. À moins que l'employeur ne le permette, un syndicat ne devrait jamais solliciter votre appui durant vos heures de travail ou lorsque vous travaillez. Vous pouvez choisir d'écouter ce qu'ils ont à vous dire, mais vous pouvez également leur demander de ne pas vous déranger

sur votre lieu de travail. Évidemment, vous êtes libre de choisir si vous désirez ou non qu'un syndicat vous sollicite ensuite à la maison.

Afin de prendre une décision éclairée, vous pouvez, si vous le souhaitez, demander de l'information du syndicat qui vous sollicite et de votre employeur actuel. Finalement, sachez que vous avez le droit de formuler une plainte auprès du Bureau du Commissaire Général du Travail [ou, à compter de la fin de l'année 2002, de la Commission des relations du travail] dès qu'une personne viole vos droits ou encore vous menace, vous intimide ou vous harcèle à propos de votre choix de vous joindre ou non à une organisation syndicale.

COMMENT UN SYNDICAT SE FORME-T-IL?

Dans le cadre d'un processus de syndicalisation se succèdent généralement les étapes suivantes:

- Le syndicat est informé que des employés seraient peut-être intéressés à devenir membres d'un syndicat ou encore que certains employés sont insatisfaits. Cette information est généralement transmise aux organisations syndicales par des employés, leurs amis, leurs familles, ou elles l'auront su «parce que ça se parle». En d'autres circonstances, il arrive parfois qu'un syndicat décide lui-même de cibler un employeur en particulier.
- Le syndicat contacte certains employés afin de connaître les raisons pour lesquelles ils sont insatisfaits ou pour comprendre les motifs qui les poussent à vouloir se syndiquer.
- Le syndicat demande à des employés qu'il leur fournisse les adresses et numéros de téléphone d'autres employés afin de les rejoindre à la maison.
- Le syndicat tentera alors de rassembler un certain nombre d'employés pour qu'ils servent de meneurs. Ces employés seront ensuite utilisés pour recruter d'autres collègues (puisque les employés sont généralement plus enclins à discuter avec d'autres employés plutôt qu'avec de purs étrangers).
- Le syndicat vantera ses services à d'autres employés.
- Le syndicat enverra sûrement certains employés en visiter d'autres, à leurs domiciles, afin de les convaincre, eux et parfois même leurs familles, qu'il est bénéfique de se joindre au syndicat.
- Le syndicat tentera de souligner avec force diverses sources d'insatisfaction. Parfois, il prendra comme point de comparaison les

conventions collectives les plus avantageuses afin de les comparer aux conditions en vigueur chez votre employeur.

- Dès qu'un syndicat constate qu'il bénéficie d'un certain appui, il entame alors des démarches afin de recueillir les signatures des employés afin qu'ils se joignent au syndicat.
- Une fois la signature de quelques membres obtenue, l'organisation syndicale approchera d'autres employés et leur dira peut-être qu'il ne manque que quelques signatures pour avoir la majorité. Dans certaines circonstances, des employés se font dire qu'il serait peut-être mieux pour eux de signer une telle carte de membre, afin de permettre au syndicat d'être accrédité.

QUE DEVRAIS-JE CONSIDÉRER AVANT DE SIGNER UNE CARTE D'ADHÉSION SYNDICALE?

Il sera peut-être plus facile de déterminer si vous désirez ou non signer une carte d'adhésion syndicale après avoir répondu aux questions suivantes:

- «Suis-je satisfait de mes conditions de travail?»
- «Quels sont les aspects qui devraient changer dans mon milieu de travail?»
- «Est-ce raisonnable de croire qu'un syndicat pourrait y changer quoi que ce soit?»
- «Les aspects que je voudrais changer sont-ils également ceux que, prioritairement, mes collègues voudraient aussi changer?»
- «Est-ce que mon employeur est réceptif aux préoccupations raisonnables des employés?»
- «Mes inquiétudes relatives à mon travail seront-elles mieux prises en compte par des pourparlers entrepris directement avec mon employeur ou par le biais d'un syndicat?»
- «Est-ce que les meilleures conditions salariales, les meilleurs avantages ou la sécurité d'emploi que me promet le syndicat sont réalistes?»
- «Est-ce qu'un syndicat comprend mieux la nature de mon travail? Suis-je prêt à le laisser négocier en mon nom et à ma place?»
- «Quelles améliorations sont à ce point nécessaires qu'elles compenseraient pour les coûts supplémentaires découlant de la

représentation syndicale, tant les cotisations prélevées sur mon salaire que les coûts potentiels de grève ou de lock-outs?»

QUE FAIRE SI LE SYNDICAT VA JUSQU'À ME SOLLICITER CHEZ MOI?

Vous êtes tout à fait libre de décider si vous souhaitez ou non qu'une organisation syndicale vous contacte à la maison. Puisqu'un syndicat n'est pas autorisé à vous solliciter sur votre lieu de travail ou lorsque vous êtes sur vos heures de travail, il arrivera souvent qu'il vous visite ou tente de vous rejoindre à votre domicile.

Si un syndicat communique avec vous à domicile et que vous avez pris la décision de ne pas vous joindre à cette organisation, informez ses représentants que vous n'êtes pas intéressé. Vous n'êtes nullement obligé de parler à un organisateur syndical qui se présenterait à votre porte ou encore de le laisser pénétrer chez vous.

Si les visites ou les appels non-sollicités persistent malgré votre opposition, plusieurs options s'offrent à vous:

- Vous pouvez indiquer à l'organisateur syndical que vous vous sentez harcelé et que vous ne souhaitez plus que l'on communique avec vous à la maison.
- Vous pouvez vous plaindre auprès du Bureau du Commissaire Général du Travail [ou, à compter de la fin de l'année 2002, auprès de la Commission des relations du travail].
- Vous pouvez faire rapport auprès de la compagnie de téléphone ou, dans les cas extrêmes, auprès des services policiers.

Si vous vous demandez «Comment le syndicat a-t-il obtenu mon numéro de téléphone personnel et mon adresse à la maison?», sachez que dans certaines provinces, il est illégal de fournir à quiconque de l'information personnelle concernant un individu sans avoir obtenu son consentement au préalable. Le fait que vous soyez en faveur du syndicat n'a à cet égard aucune importance. Il vous est possible de communiquer un avocat si vous pensez que votre droit à la vie privée a été violé ou de communiquer avec les instances responsables de la protection de l'information.

QU'ARRIVE-T-IL SI J'AI SIGNÉ UNE CARTE DE MEMBRE, MÊME SI JE N'APPUIE PAS LE SYNDICAT?

Voir notre guide sur [Annulation d'une carte d'adhésion syndicale](#).

QUE VEUT DIRE LA SIGNATURE D'UNE CARTE DE MEMBRE D'UN SYNDICAT?

La carte indique que vous êtes membre d'un syndicat et que vous voulez qu'il vous représente.

En signant une carte de membre, vous signez un contrat d'adhésion. Vous reconnaissez que vous allez respecter les règles du syndicat.

Contrairement à d'autres cartes, la carte de membre d'un syndicat sert aussi à démontrer que vous soutenez les efforts du syndicat pour syndicaliser votre lieu de travail.

Votre signature sur la carte de membre sera utilisée pour démontrer à la commission des relations de travail que vous soutenez le syndicat. Si un nombre suffisant de cartes a été signé, un vote sur l'accréditation du syndicat peut être tenu. Dans certaines provinces, et dans des lieux de travail régis par les lois fédérales, dès qu'un nombre suffisant de cartes a été signé, le syndicat est automatiquement accrédité, sans qu'un vote ait lieu.

Renseignez-vous en vous reportant à la Question 10. De plus, dans certaines provinces, la commission des relations de travail peut accuser un employeur de pratiques déloyales de travail et imposer un syndicat, même si très peu de cartes ont été signées, parce qu'elle estime que les employés ne sont plus en mesure de faire des choix sans subir les conséquences de la conduite de l'employeur.

Avant de signer une carte de membre, vous devriez lire la documentation remise par le syndicat, de même que sa constitution et ses règlements. Vous devriez savoir quelles seront vos obligations financières, quelles règles vous devrez suivre et quels sont les objectifs politiques et organisationnels du syndicat. De plus, vous devriez savoir ce que le syndicat va faire avec votre argent en dehors des activités liées au lieu de travail.

Dans les lieux de travail syndiqués au Canada, vous devez (dans la plupart des cas), adhérer à un syndicat reconnu par la commission des relations de travail, avec une convention collective négociée. Vous devez rester un

membre en règle. Si vous refusez d'adhérer au syndicat ou si vous en êtes expulsé, le syndicat peut, dans certaines provinces, obliger votre employeur à vous congédier, selon les dispositions de la convention collective. Souvenez-vous des reportages médiatiques sur des syndicats menaçant leurs membres d'agir de la sorte.

Demandez et conservez une copie de tout ce que vous signez..

Rien ne vous oblige à adhérer au syndicat pendant une campagne de syndicalisation. Il est illégal qu'un représentant syndical ou un autre employé vous menace, vous ou votre famille, pour que vous deveniez membre du syndicat. Si cela se produit, dites-le immédiatement à:

- Votre superviseur, directeur ou employeur.
- La police (s'il y a des dommages corporels, réels ou sous-entendus).
- La commission des relations de travail (voir [Contacts](#)).

COMBIEN M'EN COÛTERA-T-IL POUR ADHÉRER AU SYNDICAT?

Les syndicats sont en général de grosses organisations. Mais, contrairement aux entreprises, ils ne vendent aucun produit. Leurs dépenses sont plutôt payées par leurs membres. Afin de recueillir les fonds nécessaires à ses opérations, le syndicat impose des cotisations à ses membres et, parfois, des frais d'adhésion et des cotisations spéciales. Ses règlements peuvent aussi, dans certains cas, lui donner le pouvoir d'imposer des amendes aux membres qui ne lui obéissent pas.

Le syndicat décidera du montant que vous aurez à payer. Si vous songez vous joindre à un syndicat, vous devriez vous informer du montant que vous devrez payer à chaque mois et demander quelles règles peuvent empêcher le syndicat de changer ces montants.

Vous pouvez demander cette information par écrit ou demander au syndicat de vous souligner au marqueur les endroits qui traitent de ces sujets dans ses dépliants, sa constitution ou ses règlements.

Tel qu'expliqué plus haut, les syndicats peuvent, à l'occasion, imposer des cotisations spéciales. Ces sommes sont utilisées soit pour des fonds de grève, soit pour de l'action politique, soit pour la constitution de fonds spéciaux, ou soit pour toute autre cause que le syndicat croit importante.

QUE PUIS-JE FAIRE POUR APPUYER LE SYNDICAT OU POUR M'Y OPPOSER?

Vous trouverez ici une brève liste de choses que vous pouvez faire:

- Vous êtes libre d'exprimer votre opinion quant au syndicat auprès de vos collègues et de faire la promotion de vos points de vue, mais vous ne devez d'aucune manière intimider ou menacer vos collègues.
- Vous pouvez rassembler autant d'information que possible et la partager avec vos collègues.
- Renseignez-vous à propos du syndicat.
- Posez des questions aux organisateurs syndicaux et lisez les dépliants et les autres documents concernant le syndicat. Vous pouvez également consulter le site web du syndicat afin de mieux vous renseigner.
- Renseignez-vous à propos de votre employeur.
- Les bons employeurs qui se font poser des questions à propos des conditions de travail vont tenter de donner autant d'informations que possible à leurs employés, afin de leur permettre de prendre une décision éclairée. La loi ne vous empêche pas de poser des questions à propos du syndicat à votre employeur. Par contre, elle lui impose des limites quant aux réponses qu'il pourra vous fournir.
- Vous pouvez vous adresser à un consultant spécialisé dans les relations de travail ou à un avocat spécialisé en droit du travail. Ces professionnels sont généralement très ouverts à discuter de ce genre de situations et ils peuvent être en mesure de vous orienter vers des personnes qui seront en mesure de répondre à vos besoins.
- Si vous connaissez des travailleurs qui partagent votre opinion, vous pouvez travailler ensemble afin de faire la promotion des idées sur lesquelles vous vous entendez. Vous pouvez également, si vous le voulez, tenir vos propres réunions afin de discuter de la question du syndicat.
- Assurez-vous de vous exprimer au moyen d'une carte de membre du syndicat. Si vous êtes en faveur du syndicat, signez une carte de membre. Par contre, si vous y êtes opposé ou si vous ne voulez pas être représenté par un syndicat, vous ne devriez pas signer de carte ou vous devriez faire annuler celle que vous avez signée.
- Vous pouvez rassembler des noms au moyen d'une pétition. Vous

devriez vous occuper d'une seule pétition, soit en faveur ou contre le syndicat. Une pétition contre le syndicat peut ensuite servir à démontrer que le syndicat ne bénéficie pas de l'appui nécessaire pour être accrédité.

- Vous pouvez porter quelque chose, comme un macaron ou un t-shirt, pour faire connaître votre opinion. Avant de le faire, assurez-vous cependant que la politique vestimentaire en vigueur chez votre employeur le permet.

ET SI JE N'AI AUCUNE OPINION?

Vous avez le droit d'être indifférent. Il se peut que selon vous il n'existe pas de réponse claire ou facile à la question: «Est-ce ce que je veux ou non que le syndicat me représente?»

Mais comme la syndicalisation de votre lieu de travail va vous affecter, vous ne devriez pas laisser les autres décider pour vous. Informez-vous autant que possible au sujet du syndicat qui sollicite votre appui et à propos des syndicats en général. Prenez le temps de penser à tout cela.

Si, après réflexion, vous êtes toujours indifférent, ne signez pas de carte et ne votez pas. De cette façon, les choix de ceux qui ne sont pas indifférents feront la différence quant à savoir s'il doit ou non y avoir un syndicat.

EST-CE QU'ON PEUT «ESSAYER» LE SYNDICAT POUR QUELQUES MOIS?

Cela peut avoir l'air facile, mais c'est en réalité très compliqué. Vous devez savoir certaines choses avant de décider de «faire l'essai» d'un syndicat:

- Il existe des règles très rigides en ce qui concerne la désaccréditation d'un syndicat (c'est-à-dire pour retirer les droits de représentation d'un syndicat). Elles diffèrent d'une province à l'autre et exigent qu'une période de temps variant entre 10 mois et 3 ans se soit écoulée depuis la syndicalisation.
- Il faut également, pour désaccréditer un syndicat, suivre des règles et des procédures complexes. Vous devez y obéir, faute de quoi le Bureau du Commissaire général du travail [qui sera remplacé par la Commission des relations du travail d'ici la fin de l'année 2002] pourrait ne pas tenir compte de votre demande.

- Le syndicat et les gens qui l'appuient risquent de tenter d'empêcher vos démarches pour désaccréditer le syndicat.

QU'EST-CE QUE LE SYNDICAT PEUT GARANTIR?

Un syndicat ne peut garantir que ce qu'il contrôle. Il peut par exemple garantir quelles règles les membres devront suivre et quelles seront les cotisations que ceux-ci devront payer.

Un syndicat ne peut vous garantir la sécurité d'emploi, car il ne contrôle pas le marché. En effet, comment le syndicat peut-il faire des promesses concernant les conditions économiques ou les profits de l'entreprise? Les droits acquis par l'ancienneté ne garantissent pas la sécurité d'emploi, mais garantissent seulement, dans de nombreux cas, que la personne avec le plus d'ancienneté obtiendra un poste avant la plus qualifiée.

Un syndicat ne peut garantir de meilleurs salaires ou avantages sociaux. Il peut se fixer des objectifs de négociation. Ces objectifs peuvent parfois sembler très attrayants ou excitants. Mais ce ne sont ni des promesses ni des garanties. Les salaires et les avantages sociaux ne s'amélioreront pas de façon automatique simplement parce qu'il y a un syndicat dans l'entreprise. Toutes les revendications du syndicat doivent faire l'objet de négociations avec l'employeur, et, s'il n'y a pas d'entente, une grève ou un lock-out pourraient avoir lieu.

QUE SE PASSERA-T-IL SI LE SYNDICAT EST ACCRÉDITÉ?

Si le syndicat est accrédité, la nature de votre relation avec votre employeur sera, au plan légal, changée du tout au tout.

Plus particulièrement, tous les employés auront légalement renoncé au droit de se représenter eux-mêmes face à l'employeur. À la place, ils décideront lors des réunions syndicales de ce qu'ils veulent que le syndicat obtienne pour leur compte. Les choix qui auront recueilli le plus de votes serviront à établir les buts que le syndicat tentera d'atteindre quand il commencera à négocier avec l'employeur.

Les négociations entre l'employeur et le syndicat constituent ce qu'on appelle de la négociation collective. Toute entente qui pourrait en résulter s'appelle une convention collective. Mais s'il n'y a pas d'entente, il peut y avoir une grève ou un lock-out, ou les membres peuvent faire déaccréditer le syndicat.

Aussi, comme la loi accorde certains de vos droits au syndicat, vous ne serez plus en mesure de discuter de choses telles que le salaire, les heures de travail ou les autres conditions de travail directement avec votre employeur. Le syndicat sera le seul à pouvoir discuter de changements aux conditions de travail. Que le changement soit grand ou petit, la situation sera la même. Si vous faites partie d'un syndicat, vous devrez lui demander la permission, ou un représentant syndical devra le faire à votre place, avant de discuter directement avec votre employeur ou avant de tenter d'obtenir un changement à vos conditions personnelles de travail.

QUE CONTIENT UNE CONVENTION COLLECTIVE?

Cela dépend. Les conventions peuvent varier en fonction de facteurs tels que l'industrie, l'employeur ou même le lieu où est située l'entreprise. La plupart sont construites à partir d'un même modèle, qui est constitué de diverses clauses, paragraphes, annexes, tables et horaires. Elles peuvent porter sur les sujets suivants:

- Quand les grèves ou lock-outs peuvent avoir lieu.
- Les heures de travail.
- Le salaire et les échelles salariales.
- L'embauche et la distribution du travail.
- Les mises à pied.
- Les changements technologiques.
- Les consignes de sécurité.
- Les règles de discipline.
- La durée de la convention.
- Une procédure de règlement des disputes.
- La déduction des cotisations syndicales.

À QUOI SERVENT LES COTISATIONS SYNDICALES?

Les syndicats doivent dépenser de l'argent pour rendre des services à leurs membres. Comme les syndicats ne vendent aucun produit, leurs dépenses doivent être assumées par leurs membres, principalement par le paiement de cotisations syndicales. Bien que les montants puissent différer en fonction du syndicat concerné, les cotisations peuvent servir à payer:

- Les salaires et les avantages sociaux du personnel de bureau, des secrétaires et des dirigeants.
- Les locaux et les fournitures de bureau.
- Des paiements à la centrale, au syndicat national ou international ou aux trois, de même que le soutien à diverses campagnes politiques.
- Les voyages et la location de véhicules.
- Le traitement des griefs, la négociation collective et les permanents syndicaux.
- Des recherches portant sur les salaires, les clauses contractuelles et les descriptions de tâches.
- Les frais légaux.
- Les fonds de grèves.
- La formation de représentants.
- Des bulletins, publications et sites web.
- Des dépenses pour des activités de loisir.

Y AURA-T-IL DES GRÈVES OU DES LOCK-OUTS?

Il ne peut se produire des grèves ou des lock-outs que si vous êtes syndiqué. Une «grève» se produit lorsque les membres d'un syndicat refusent de travailler aux conditions de travail proposées par l'employeur. Un «lock-out» se produit quand un employeur cesse de laisser les membres d'un syndicat se présenter au travail aux conditions de travail proposées par le syndicat.

Les syndicats décident de faire la grève notamment afin de:

- Faire valoir des revendications.
- Se bâtir une réputation.
- Obtenir des concessions.
- Protester contre des politiques gouvernementales.
- Démontrer leur appui à la cause d'autres travailleurs.

Les employés en grève ou en lock-out reçoivent parfois de l'aide du fonds de grève du syndicat, mais ces montants ne servent généralement qu'à couvrir les besoins essentiels. De plus, les employés en grève n'ont pas le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi.

QU'EN EST-IL DE LA POLITIQUE SYNDICALE?

Un syndicat, c'est aussi une organisation politique. Ses membres tiennent des réunions politiques où ils élisent leurs dirigeants et ils décident des objectifs que le syndicat poursuivra. Les membres qui assistent à la réunion du syndicat local votent sur ce qu'ils considèrent important et, à moins que le syndicat national ou international n'intervienne, ces décisions lieront le syndicat local.

Mais, comme dans toute organisation politique, les habiletés, les attitudes et les motivations des membres et des dirigeants du syndicat pourront être différents selon le syndicat. Avant de songer à appuyer le syndicat, nous vous recommandons de vous poser les questions suivantes:

- Essayez d'en savoir autant que vous le pouvez à propos du syndicat, tant au niveau local que national ou international.

- Qui sont ses dirigeants?
- Qui représentent-ils d'autre?
- Qu'est-ce qui selon eux est important pour les membres?
- Quel est leur bilan en matière de grèves et de lock-outs?

Renseignez-vous également à propos de vos collègues, afin de savoir quels sont leurs buts, leurs attitudes et leurs motivations. Après l'accréditation, ce sont eux qui vont voter pour décider ce qu'ils veulent que le syndicat fasse. Par exemple, ils pourraient décider qu'ils sont prêts à renoncer à une partie de leurs salaires pour avoir un régime de retraite ou, inversement, à faire des concessions au niveau du régime de retraite en vue d'obtenir de meilleurs salaires. Puisque le vote de vos collègues risque d'affecter vos conditions de travail, vous trouverez utile de connaître ce qu'ils voudront et ce qui est important pour eux.

QUE SE PASSERA-T-IL SI LE SYNDICAT PERD SON ACCRÉDITATION?

La désaccréditation, cela veut dire que le syndicat perd son droit de vous représenter auprès de l'employeur. Cela se produit lorsque la majorité des employés n'est plus en faveur du syndicat ou ne veut plus qu'il les représente.

Si le syndicat perd son accréditation, la nature de votre relation avec votre employeur changera, sur le plan légal, du tout au tout. Sans syndicat, il n'y aura plus de négociation collective, la convention collective en vigueur sera annulée, vous n'aurez plus à payer de cotisations et vous ne courrez plus le risque d'être en greve ou en lock-out.

Au lieu de la négociation collective, vos collègues et vous-même retrouverez le droit de vous entendre directement avec votre employeur pour ce qui touche le salaire, les avantages sociaux, les heures de travail et les autres conditions de travail.

COMMENT PUIS-JE DÉSACCRÉDITER UN SYNDICAT?

Voir *désaccreditation*.

POURQUOI UN AGENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL VIENDRAIT RENCONTRER DES EMPLOYÉS PENDANT UNE RÉVOCATION D'ACCRÉDITATION SYNDICALE?

Quelques commissions des relations du travail au Canada, mais pas tous, envoient une personne officielle pour rencontrer les employés après le dépôt d'une requête de révocation d'accréditation. Quelques commissions envoient un agent à chaque fois. Ils vont rencontrer certains employés qui ont signé une carte de révocation syndicale et d'autres qui n'ont pas signé de démission syndicale. Ils demandent aussi à l'employeur de leur remettre leur liste de paie pour vérifier qui était à l'emploi en date du dépôt de la requête de révocation d'accréditation.

Avec les années, quelques employés ont informé Infotravail de ces rencontres. Leurs comptes-rendus de ces rencontres sont variés.

Quelques agents des relations du travail ne font que ceci:

- Vous demander quel travail vous faites, depuis combien de temps, votre date d'embauche, etc.
- Veulent s'assurer que l'employé a bel et bien signé la carte. Ainsi, quelques agents peuvent avoir en main votre carte signée (ou une copie) à vous montrer pour que vous puissiez confirmer que vous l'avez vraiment signée.
- Vous demander quand et où vous avez signé la carte. Vous demander qui était présent lorsque vous avez signé et qui vous a demandé de signer.
- Vous demander si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet du processus de révocation.

Quelques agents de la commission seraient allés beaucoup plus loin et ont demandé aux employés:

- Pourquoi ils veulent révoquer le syndicat? Ils ont tenté de convaincre l'employé de garder le syndicat!!
- Y a-t-il un avocat impliqué? Combien coûte l'avocat? Comment les employés paient-ils l'avocat?

NOTE:

1. Tenter de vous convaincre de voter pour garder le syndicat (s'il y a un vote de révocation) et contester vos raisons de ne pas vouloir de syndicat sont des sujets complètement DÉPLACÉS pour un agent des relations du travail. Vous devriez rapporter de telles actions à votre employeur, vos leaders de révocation ou à la commission.
2. Vous avez le droit légal absolu et important de ne pas vouloir de syndicat. Si vous voulez dire à l'agent pourquoi vous voulez que le syndicat parte, allez-y. Mais sachez que vous n'avez pas à avoir des raisons précises. Même si vous en avez, vos raisons sont vos croyances personnelles. Vous pouvez dire que vous ne voulez pas répondre à la question tout simplement.
3. Vous demander à vous, ou à tout autre signataire de carte de révocation, quoi que ce soit au sujet d'un avocat qui peut vous représenter ou vous assister et les coûts de cet avocat est complètement déplacé de la part d'un agent des relations du travail.
4. Si les employés signataires ont un avocat, leurs conversations avec l'avocat et tous les arrangements de paiements sont privés, confidentiels et protégés par une loi importante sur le secret professionnel.
5. Vous N'ÊTES PAS obligés de répondre à ce type de questions lorsqu'un agent se rend sur place. La seule rare exception est si vous faites partie d'une enquête à la commission et seulement dans des circonstances bien précises autorisées par le tribunal qui est au-dessus de la commission.
6. L'agent peut s'acharner à vous poser une même question de différentes façons afin de voir si votre réponse change ou dans une tentative de vous déstabiliser. Soyez vigilants au sujet de cette tactique.
7. De façon générale, si vous croyez que l'agent pose des questions ou fait des déclarations déplacées, vous devriez lui dire.
8. Comme mentionné, vous devriez rapporter de tels gestes à votre employeur, vos leaders de révocation ou à la commission.
9. Certains agents utilisent des formulaires avec des carrés à cocher. L'agent de la commission pourrait écrire, dans la section commentaire, sa version de vos réponses et vous demander de signer le formulaire par la suite. Vous DEVEZ lire ATTENTIVEMENT le

formulaire. Si vous n'êtes pas d'accord avec ce que l'agent a écrit comme version de ce que vous avez dit, demandez-lui de le changer afin qu'il reflète fidèlement vos mots avant de signer.

Finalement, vous pourriez vouloir informer l'agent des relations du travail que vous allez enregistrer la rencontre avec votre téléphone (si vous avez cette option). Il peut refuser de vous permettre d'enregistrer la rencontre. S'il refuse, vous devriez informer l'agent que vous ne participerez pas à la rencontre. Des employés nous ont dit que des agents n'effectuent pas de ces actions déplacées quand il y a un enregistrement.