

« Une convention collective décrit les droits des travailleuses et des travailleurs, et ceux-ci ont le droit de comprendre en quoi consistent ces droits. Une convention collective claire et simple clarifie ces droits. Elle nous aide à orienter nos efforts futurs. Si le langage utilisé dans la convention collective est nébuleux et complexe, les travailleuses et travailleurs sont confus et ne connaissent pas leurs droits. »

– Citation d'un *négociateur syndical* dans *Écrire pour agir: Guide syndical de communications claires et simples*, Congrès du travail du Canada, 1999

Vos membres connaissent-ils leur convention collective?

Guide de communications claires
et simples à l'intention des sections
locales du SCFP

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Introduction : Soyons clairs, collectivement! | 9 |
| Pourquoi avons-nous besoin de conventions collectives claires et simples? | 3 |
| Quelles sont les conséquences d'un langage compliqué? | 7 |
| Ce que vous pouvez faire | |
| 1. Vous familiariser avec les communications claires et simples | 9 |
| 2. Créer du matériel destiné aux membres | 11 |
| 3. Élaborer un document d'accompagnement pour votre convention collective | 16 |
| 4. Négocier une convention collective claire et simple | 20 |
| Résistance | 23 |
| Rappelez-vous... | 25 |
| Exemple de langage clair et simple | 27 |
| Ressources et soutien | 31 |
| Remerciements | 33 |

Introduction :

Soyons clairs, collectivement!

« Certains de nos membres ne connaissent pas leurs avantages sociaux. Ils ne savent pas, par exemple, qu'ils peuvent obtenir de l'aide pour la réparation des dents de leurs enfants. »

- *personne
déléguée syndicale*

Les conventions collectives sont des documents importants pour la relation entre les syndicats et leurs membres. Elles décrivent les droits que le syndicat a négociés pour ses membres. Elles sont au cœur de la relation entre les syndicats et leurs membres. Le langage clair et simple permet aux gens de communiquer de façon plus efficace. Une convention collective claire aide les travailleuses et travailleurs à exercer leurs droits et à utiliser les avantages sociaux auxquels ils ont droit.

Les conventions collectives commencent souvent par un article sur leur raison d'être. L'article peut indiquer que la convention collective :

- établit une relation harmonieuse entre les travailleuses et travailleurs et l'employeur;
- favorise le bien-être et la sécurité des travailleuses et travailleurs; ou
- permet au milieu de travail d'atteindre une meilleure efficacité.

La convention collective indique au personnel syndiqué ainsi qu'à l'employeur ce à quoi ils peuvent s'attendre. Les travailleuses et travailleurs sont désavantagés s'ils ne savent pas à quoi s'attendre ou s'ils ne connaissent pas les attentes de l'employeur. Les conventions collectives rédigées clairement et simplement donnent aux travailleuses et travailleurs la capacité de défendre leurs droits individuels et collectifs.

Pourquoi avons-nous besoin de conventions collectives claires et simples?

« Si plus de membres peuvent lire la convention collective et l'utiliser pour répondre à leurs propres questions, ils auront plus confiance en leur propre initiative et hésiteront moins à devenir personne déléguée syndicale ou à aller suivre des cours. »

- *présidente*
d'une section locale

Est-ce que tous les membres de votre section locale ont lu leur convention collective? L'ont-ils comprise?

Les contrats ne sont pas des documents faciles à lire, car ils utilisent des termes juridiques dans un style particulier. La plupart d'entre nous avons de la difficulté à les comprendre. Souvent, seul un petit groupe de gens connaissent bien la convention collective.

Qu'arrive-t-il lorsque les membres ne peuvent lire leur convention collective?

Si vous avez l'habitude de travailler avec votre convention, vous connaissez la signification de la plupart des clauses. Pour d'autres, la formulation des clauses, qui sont nombreuses, peut constituer un obstacle. Bien des membres se découragent devant ces pages et ces pages de clauses difficiles à comprendre. Certains demandent à leur personne déléguée syndicale ou à leur superviseur ce que signifie la clause. D'autres se sentent frustrés et abandonnent. Que se produit-il alors?

1) Il n'y a pas de contact entre les membres et leur section locale

Si les membres ont l'habitude de s'adresser à leur superviseur ou au bureau des Ressources humaines pour connaître leurs droits, ils risquent d'oublier le processus qui a mené à la conclusion d'une convention collective. Les gens doivent savoir d'où viennent leurs droits et leur influence, et ce que le syndicat peut faire pour eux.

2) Les membres se sentent pénalisés

Si les membres se découragent en lisant leur convention collective, ils se sentent écartés de leur propre syndicat. Voilà qui n'encourage pas le sentiment d'appartenance au syndicat, ni l'image d'une organisation à laquelle on peut contribuer.

3) La participation s'effrite

Quand le langage de la convention collective intimide les membres, ceux-ci n'ont pas le sentiment de pouvoir participer aux activités de la section locale. Dans certains cas, cela signifie que seul un petit groupe de gens fait tout le travail. Lorsqu'il en vient à adopter son propre langage et sa propre façon de faire les choses, les gens de l'extérieur du groupe se sentent exclus. Pour rendre les gens actifs, il faut abattre plusieurs de ces obstacles. Le simple fait de discuter de la convention collective de façon claire et simple aidera beaucoup.

4) Les personnes déléguées syndicales ont de la difficulté à faire leur travail

Quand la convention collective n'est pas claire, les personnes déléguées syndicales passent le plus clair de leur temps à expliquer les droits fondamentaux. Elles ont alors moins de temps à consacrer à la formation et aux discussions avec les membres sur les points à aborder à la table de négociation.

5) Les sections locales ont de la difficulté à trouver des personnes déléguées syndicales

Il peut être difficile de recruter des personnes déléguées syndicales. Les gens s'épuisent parce qu'il y a trop à faire. Si plus de gens pouvaient lire et comprendre la convention collective, ils seraient plus nombreux à devenir personne déléguée syndicale. Leur travail porterait donc davantage sur la formation des membres et leur capacité d'agir.

Les conventions collectives claires et simples sont avantageuses pour tous : les membres, les personnes déléguées syndicales, la direction de la section locale, le SCFP et le mouvement syndical.

« Certains membres de ma section locale n'ont pas lu la convention collective à cause du langage qui y est utilisé. D'autres parviennent à la lire, mais pas toujours à la comprendre! »

- *personne
déléguée syndicale*

Qu'arriverait-il si les membres comprenaient leur convention collective?

Les membres :

- trouveraient réponse aux questions de base sur leurs droits;
- s'approprieraient la convention collective;
- se sentiraient partenaires du syndicat;
- constateraient directement les avantages d'adhérer à un syndicat; et
- deviendraient plus actifs au sein du syndicat.

Les personnes déléguées syndicales :

- consacrerait plus de temps à la formation et aux autres tâches; et
- seraient moins exposés au risque d'épuisement découlant de la lourde tâche.

La section locale :

- saurait que les membres sont capables de participer aux activités de la section locale;
- aurait un plus grand bassin de personnes déléguées syndicales éventuelles;
- saurait que les intérêts d'un large groupe de personnes sont représentés durant la négociation; et
- serait plus forte.

Ce que ce livret vous communiquera

Le présent livret décrit quelques méthodes qui vous permettront de rendre vos conventions collectives plus accessibles aux membres. Il documente une partie du travail effectué par les sections locales du SCFP.

Voici quelques idées qui ont fait leurs preuves dans des sections locales du SCFP :

- utiliser un processus et un langage plus inclusifs lors des assemblées;
- expliquer quelques clauses de votre convention collective dans votre bulletin syndical;
- faire participer les membres à la réécriture des clauses;
- créer un document d'accompagnement pour votre convention collective;
- négocier une convention collective claire et simple.

Nous croyons que le langage clair peut aider à rendre les sections locales du SCFP plus équitables, démocratiques et pertinentes pour les membres. Les communications claires et simples rendront le SCFP meilleur.

Quelles sont les conséquences d'un langage compliqué?

« Il était clair que certaines personnes venues à la séance de ratification ne comprenaient pas ce sur quoi on leur demandait de voter. Ces gens étaient nouvellement syndiqués et le jargon de la séance leur était étranger.

Ils disent : « Je n'ai fait que lever la main en même temps que tout le monde ». Ils se mettent ensuite en colère contre le syndicat quand ils découvrent qu'ils ont voté contre quelque chose qu'ils auraient voulu appuyer.

Le simple fait d'utiliser des formulations claires et simples peut rapprocher les gens du syndicat. »

– *personne
déléguée syndicale*

Nous présumons parfois que les documents légaux comme les conventions collectives doivent utiliser un jargon difficile et inaccessible. Au printemps 2003, le Congrès du travail du Canada a réuni une table ronde de personnes représentant les syndicats affiliés et s'intéressant à l'éducation syndicale et à l'alphabétisation. Nous avons examiné comment le jargon de la plupart des conventions collectives se répercute sur les syndicats. Nous avons cerné une liste de problèmes associés au langage compliqué. Le SCFP a pris part à ces discussions.

1) Le langage compliqué nuit aux travailleuses et travailleurs et affaiblit les syndicats.

Si seuls les dirigeants syndicaux et les avocats peuvent comprendre la convention collective, les membres :

- ne considèrent pas que la convention leur appartient;
- ont l'impression que seuls les dirigeants syndicaux et le personnel permanent font partie du syndicat;
- se sentent déconnectés de leur syndicat;
- fuient les postes de personne déléguée syndicale;
- n'exercent pas leurs droits et ne profitent pas des avantages auxquels ils ont droit; et
- ne voient pas la valeur du syndicat.

En bout de ligne, l'information donne du pouvoir. Le langage compliqué réduit le pouvoir des membres ou leur sentiment d'influence.

2) Le langage compliqué est un problème particulier pour les groupes travaillant en faveur de l'égalité.

Qui peut accéder à l'information? Qui a le pouvoir? Les femmes et les membres dont l'anglais est la langue seconde sont les personnes les plus touchées par la complexité du jargon des conventions collectives. Les femmes et les gens dont l'anglais est plus faible ou qui ont plus de difficulté à lire ont moins accès à la formation et aux privilèges.

Ainsi, ils :

- sont forcés d'accepter et de conserver des emplois peu rémunérés;
- ne peuvent accéder à leurs droits et à leurs avantages sociaux;
- se sentent moins outillés pour défendre leurs droits;
- se sentent moins capables de défier les injustices;
- connaissent moins le fonctionnement du système; et
- sont moins aptes à participer au mouvement syndical.

3) Le langage compliqué draine les ressources syndicales.

Le besoin d'expliquer le jargon aux membres ajoute à la tâche des personnes déléguées syndicales et du personnel permanent du syndicat. Le langage compliqué entraîne également des arbitrages inutiles et coûteux.

4) Le langage compliqué profite à l'employeur.

Les travailleuses et travailleurs qui ne comprennent pas leur convention collective risquent de s'adresser à leur superviseur ou aux Ressources humaines pour se renseigner sur leurs avantages sociaux. Ils peuvent être reconnaissants envers l'employeur pour les avantages sociaux négociés par leur syndicat. C'est aussi économique pour l'employeur, car peu de personnes font usage de leurs avantages sociaux. L'employeur a beaucoup de pouvoir sur les travailleuses et travailleurs qui ne connaissent pas leurs droits.

Source : *Notes de la discussion en table ronde du CTC sur le langage clair dans les conventions collectives, 14 mai 2003*

Ce que vous pouvez faire

« Si la convention collective n'est pas claire, nos membres s'adressent aux Ressources humaines pour répondre à leurs questions. Ils croient que leurs avantages sociaux viennent de l'employeur et oublient que le syndicat s'est battu pour eux. »

– *personne
déléguée syndicale*

Plusieurs possibilités s'offrent aux sections locales pour assurer le succès du langage clair. Diverses options conviennent à divers lieux. Il n'en tient qu'à vous de déterminer ce qui fonctionnera dans votre section locale. La section suivante décrit quelques façons d'adopter le langage clair dans votre section locale.

Voici quelques suggestions éprouvées dans les sections locales du SCFP.

- Se familiariser avec le langage clair
- Trouver des façons créatives d'expliquer aux membres le contenu de la convention collective
- Créer un document d'accompagnement qui clarifie la convention collective
- Négocier une convention collective en langage clair

1. Vous familiariser avec les communications claires et simples

Qui

- personnes déléguées syndicales;
- membres du comité de négociation;
- responsables des bulletins locaux;
- membres de l'exécutif de la section locale; et
- toute personne s'intéressant aux communications claires et simples.

Si vous vous demandez comment le langage clair pourrait profiter à votre section locale, c'est que vous êtes prêt à en apprendre davantage!

Pourquoi

Le langage clair peut aider les sections locales à communiquer avec leurs membres. Il peut améliorer vos bulletins, vos mises au point et vos babillards. Il peut aussi vous aider à rendre vos assemblées plus efficaces et accessibles. Le langage clair peut améliorer toutes vos communications. Une fois assimilé, il s'intègre à tout ce que vous faites.

Comment

Auto-apprentissage

Pour vous familiariser vous-même avec le langage clair, il existe deux excellentes ressources produites par le CTC.

- *Écrire pour agir : Guide syndical de communications claires et simples*, donne les bases du langage clair et contient de l'information sur la création d'un plan d'action.
- *La Grille de lisibilité* vous sera utile pour évaluer vos documents.

Vous pouvez vous les procurer auprès du Congrès du travail du Canada

2841, promenade Riverside Ottawa, (Ontario) K1V 8X7

613-521-3400 • www.clc-ctc.ca • clcliteracy@clc-ctc.ca

Formation

Vous pouvez également recevoir une formation. Demandez à votre conseillère ou conseiller en éducation de vous indiquer les cours offerts. Nous pouvons organiser un atelier de fin de semaine ou s'étalant sur une semaine entière. Nos ateliers sont conçus pour être présentés aux membres du SCFP seuls ou en comité syndical-patronal.

Communiquez avec : Coordonnatrice, Projet d'alphabétisation, Service du développement syndical, Bureau national du SCFP (613) 237-1590, poste 341 ou acheminer un courrier électronique à alpha@scfp.ca.

Exemple

Voici, à titre d'exemple, le programme que nous pourrions offrir pour une fin de semaine ou une semaine .

Session un : Introduction au langage clair et à la conception graphique

Session deux : Rédiger en langage clair
Considérer la typographie et la conception graphique

Session trois : Séance pratique : clarifier vos documents

Session quatre : Planifier les étapes suivantes

Atelier du CTC

Vous pouvez également assister à l'atelier du CTC sur l'utilisation du langage clair pour des communications syndicales claires et simples. Les Conseils du travail les offrent souvent en région en atelier de fin de semaine. Vous pouvez également assister à la version d'une semaine à l'école régionale. Pour plus de détails, communiquez avec votre conseillère ou conseiller en éducation ou directement avec le CTC.

2. Créer du matériel destiné aux membres

Qui

Les sections locales peuvent créer du matériel pour leurs membres si elles :

- veulent que leurs membres comprennent leur convention collective;
- envisagent d'adopter le langage clair et ont besoin de commencer avec une tâche raisonnable;
- ne sont pas prêtes ou capables de traduire ou de renégocier l'entière convention collective.

Vous pouvez créer du matériel destiné aux membres si :

- vos membres ne connaissent pas le contenu de leur convention collective;
- votre convention collective contient des articles ambigus; ou si
- elle est volumineuse au point que peu de gens la comprennent intégralement.

Pourquoi

Créer du matériel à l'intention des membres facilite l'explication du contenu de la convention collective. Ce travail peut s'intégrer aux tâches courantes de la section locale. Créer du matériel peut également constituer une première étape pour rendre la convention collective tout entière plus accessible aux membres.

Comment

Les sections locales du SCFP ont trouvé plusieurs façons novatrices d'informer les membres sur leurs droits et leurs avantages sociaux. *En voici quelques exemples.*

Feuillets-conseils

Vous pouvez rédiger des feuillets de conseils qui aideront les membres à trouver l'information dans leur convention collective. Vous pouvez y dresser la liste des articles contenus dans la convention collective et les décrire. Ces feuillets-conseils peuvent être organisés suivant les questions courantes ou par sujet – l'important est qu'ils aident les gens à trouver dans leur convention collective l'information dont ils ont besoin. Photocopiez ces feuillets et distribuez-les aux membres pour référence future. Laminez-les et affichez-les là où tout le monde pourra les consulter.

Dans votre convention collective...

Ancienneté – Page 12, article 13

L'ancienneté commence à compter au premier jour de votre emploi. Vous ne pouvez transférer votre ancienneté à un autre service.

Heures supplémentaires – Page 18, article 17

Lorsque vous faites des heures supplémentaires, vous recevez une fois et demie votre salaire horaire.

Vacances – Page 19, article 20

Vous avez une semaine de vacances pour chaque année travaillée, jusqu'à un maximum de cinq semaines de vacances. Vous devez discuter avec votre superviseur du moment où vous souhaitez prendre vos vacances.

Vous avez des questions sur...Vous trouverez les réponses à

Avantages sociaux _____ Article 20, page 65

Heures supplémentaires _____ Article 14, page 42

Procédure de grief _____ Article 11, page 27

Suspension et
mesures disciplinaires _____ Article 12, page 33

Vacances _____ Article 15, page 46

Distribution de feuillets aux assemblées

Lors des assemblées de membres, distribuez des feuillets à lire en attendant le début de la réunion. Utilisez le dos de l'ordre du jour pour renseigner les membres sur leur convention collective.

Un questionnaire est une bonne façon de susciter la réflexion et d'amener les membres à discuter de ce qu'ils savent et de ce qu'ils ne savent pas. Vous pouvez y aborder divers articles. Par exemple, vous pourriez demander : « Pour déterminer le nombre de jours de congé auxquels vous avez droit, où cherchez-vous dans la convention collective? » Inscrivez les réponses au bas de la page.

Un autre bon moyen d'aider les gens à comprendre leur convention collective est de décrire une situation et de demander ce qu'il faut faire en pareil cas. Vous pouvez utiliser cette tactique lors des assemblées, dans des courriers électroniques ou l'intranet au travail – selon ce qui convient le mieux à votre section locale. Décrivez une situation inspirée d'un cas réel. Si le scénario touche un conflit ou une mesure disciplinaire, précisez ce qui aurait simplifié la situation ou l'aurait rendue plus difficile pour le membre.

C'est quoi au juste? – Ancienneté

Savez-vous ce que dit notre convention collective sur l'ancienneté?

Que devrait-il se produire dans le cas suivant :

Pat travaille au service des Expéditions depuis sept ans. Miguel travaille au service de l'Emballage depuis neuf ans. Le poste de chef d'équipe au service des Expéditions sera vacant dans un mois. Pat et Miguel posent tous deux leur candidature et ont les mêmes compétences.

Qui devrait obtenir le poste?

Quel article de la convention collective vous confirmerait cette information?

Réponse :

Pat obtiendra le poste de chef d'équipe parce qu'il est impossible de transférer l'ancienneté d'un service à un autre. L'article 12.03 de la convention collective traite de ce sujet.

Glossaire

Vous pouvez aider les membres à se familiariser avec les termes syndicaux courants. Affichez des définitions aux babillards, incluez-les aux documents que vous distribuez lors des assemblées ou à votre bulletin syndical. Le SCFP a élaboré un glossaire des termes syndicaux en langage clair. Cet outil aidera les membres à se renseigner sur leurs droits. Demandez-en un exemplaire à votre conseillère ou conseiller en éducation, ou imprimez-le à partir du site Web du SCFP (www.scfp.ca).

Discussions en assemblée

« Lors d'une formation de personnes déléguées syndicales, nous avons envisagé d'organiser des dîners-réunions mensuels ou quelque chose de semblable. À chaque réunion, nous discuterions d'un article : qu'est-ce que ça signifie, comment l'expliquer aux membres? Le vocabulaire utilisé par les gens lorsqu'ils s'adressent aux membres à propos de cette question. Nous utiliserions ensuite ce langage pour rédiger la version claire de la convention collective. Il s'agit d'un engagement à long terme, car nous n'avons qu'une heure pour dîner et il y a beaucoup d'articles dans la convention collective! Ce ne sera peut-être pas réalisable, parce que si nous n'avons pas un groupe constant de personnes, nous produirons un document vraiment inégal et manquant d'homogénéité. Mais c'est un début. Peut-être que cela servira de base à un document qui pourrait être révisé par une seule personne, qu'elle soit de la section locale ou de l'extérieur. »

– *personne déléguée syndicale*

Apportez à chaque assemblée de l'information utile et claire sur votre convention collective. Examinez une clause par assemblée. Commencez par les clauses les plus populaires, comme les avantages sociaux et la façon de les obtenir. Examinez ensuite les clauses qui traitent de choses que les membres devraient savoir mais qu'ils ne comprennent pas, comme la procédure disciplinaire. Abordez des questions comme :

- Qu'arrive-t-il aux travailleuses et travailleurs dans diverses situations?
- À quel moment les membres doivent-ils communiquer avec leur personne déléguée syndicale?
- En cas de conflit, à quel moment faut-il commencer à prendre des notes?
- À quelle occasion les membres peuvent-ils ou devraient-ils exiger la présence de leur personne déléguée syndicale à une réunion?

Prenez des notes pendant la discussion. Affichez-les au babillard ou incluez-les à votre prochain bulletin syndical.

Bulletins syndicaux

À chaque numéro de votre bulletin, rédigez une description claire du contenu d'une clause. Voici comment la section locale 4400 du SCFP a expliqué les congés autofinancés dans son bulletin mensuel :

Régime de congés autofinancés

Le régime de congés autofinancés a été négocié au printemps dernier dans la convention collective de l'unité B.

Si vous adhérez à un régime de congés autofinancés, vous pouvez travailler quatre ans mais être rémunéré sur une période de cinq ans. Pendant les quatre premières années du régime, vous recevriez 80 % de vos gains. Dans la cinquième année, vous prendriez congé et l'employeur vous verserait la somme qui vous est due, soit le 80 % accumulé pendant les quatre années précédentes.

Ce régime ressemble à celui qui existe pour les membres des unités C et D de la section locale 4400 du SCFP et le personnel enseignant.

S'il vous intéresse, téléphonez à la section locale 4400 du SCFP en composant le (416) 597-3957. Appuyez sur 0 dès que le message enregistré commencera et notre réceptionniste vous répondra. Il vous suffira de donner votre nom et votre numéro de télécopie pour recevoir une copie de la documentation du régime de congés autofinancés.

La date limite pour faire une demande est le 28 février, pour un régime de congés autofinancés débutant en septembre.

Source : Section locale 4400 du SCFP, unité B – Update, février 2002

Organisez un atelier

Connaître ses droits est une orientation de deux heures sur les droits des travailleuses et travailleurs et le syndicat. Cet atelier est conçu spécifiquement pour les jeunes et les nouveaux membres. L'atelier permet de se documenter sur les droits prévus par la loi et les droits contractuels, de s'exercer à trouver des clauses dans une convention collective et de dégager des solutions possibles à des problèmes en milieu de travail. Vous y apprendrez le fonctionnement du syndicat et le rôle que vous pouvez y jouer. L'atelier est personnalisé en fonction de votre section locale et de votre convention collective. Pour plus de détails, communiquez avec votre conseillère ou conseiller en éducation.

3. Élaborer un document d'accompagnement pour votre convention collective

Qui

Vous devriez envisager de créer un document d'accompagnement si :

- votre convention collective est très longue et compliquée;
- beaucoup de membres ont des questions sur la convention collective;
- l'application de la convention pose des difficultés aux personnes déléguées syndicales.

Pourquoi

Un document d'accompagnement peut aider à démystifier la convention collective. Il vous permettra de clarifier la convention, article par article. Les documents d'accompagnement peuvent s'adresser à l'ensemble des membres ou seulement aux personnes déléguées syndicales.

Les personnes agissant comme conseillers syndicaux et négociateurs du Syndicat des employés d'hôpitaux, en Colombie-Britannique, ont créé une version annotée de leur convention collective. Cette version :

- explique les diverses clauses;
- répond aux questions courantes;
- précise les points qui semblent confus pour beaucoup de gens;

- fait ressortir les modifications à la convention collective précédente; et
- donne des exemples de l'application des clauses au quotidien.

Le personnel du Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH) affirme que les membres trouvent ce document très utile et qu'il est très populaire.

Comment

Étape un : À qui s'adresse-t-on?

Vous devez d'abord déterminer l'auditoire du document d'accompagnement. S'adresse-t-il à tous les membres? A-t-il pour but d'aider les personnes déléguées syndicales à faire leur travail? L'auditoire déterminera ce que vous devez faire. Par exemple, un document d'accompagnement s'adressant aux personnes déléguées syndicales devrait toucher tous et chacun des articles des clauses. Un document d'accompagnement destiné aux membres pourrait ne traiter que des clauses les plus utilisées ou des articles qui semblent susciter le plus de confusion.

Étape deux : Comment faire le travail?

Déterminez comment vous allez faire le travail. Créez-vous le document vous-mêmes? Embaucherez-vous quelqu'un pour vous aider? Quel que soit le processus choisi, il est utile d'assister d'abord à un atelier sur les communications claires et simples. La formation vous aidera à déterminer quel processus convient le mieux à votre section locale. Communiquez avec votre conseillère ou conseiller en éducation pour plus d'information sur les ateliers de fin de semaine offerts par le SCFP et le CTC.

Le tableau suivant décrit certains des avantages et des défis associés à l'embauche de spécialistes et à l'exécution autonome du travail. Le présent document contient de l'information sur la façon de trouver quelqu'un pour vous aider à faire ce travail (section « Ressources et soutien »).

| | Avantages | Défis |
|--|--|--|
| Faire le travail vous-même | <ul style="list-style-type: none"> • Les personnes qui travaillent au document peuvent s'inspirer de leur expérience de l'utilisation des articles • Le processus peut renforcer la section locale de deux façons : <ul style="list-style-type: none"> – les gens qui travaillent au document d'accompagnement comprendront mieux la convention collective, et – la section locale acquerra une expertise interne pour clarifier la convention collective | <ul style="list-style-type: none"> • C'est un engagement de taille – il s'agit d'un projet à long terme |
| Embaucher quelqu'un pour travailler avec vous | <ul style="list-style-type: none"> • Cette méthode permet de tirer avantage de l'expertise externe et du savoir des membres • La section locale acquerra une expertise interne et la conservera • Permet de renforcer la section locale | <ul style="list-style-type: none"> • Le processus est long • Coûteux |
| Embaucher quelqu'un pour rédiger le document d'accompagnement | <ul style="list-style-type: none"> • Les rédacteurs et rédactrices qui se spécialisent en communications claires et simples connaissent les problèmes courants et savent comment les corriger; ils peuvent donc travailler rapidement • La personne que vous embauchez n'aura qu'une seule tâche – créer le document | <ul style="list-style-type: none"> • Quelqu'un de l'extérieur ne sera pas aussi au fait de l'interprétation usuelle de la convention collective que les personnes qui la vivent au quotidien et sont régies par elle • Lorsque la section locale embauche une personne de l'extérieur, il n'en résulte qu'un document – la section locale ne sera pas renforcée comme si les membres participaient au processus • Coûteux |

Étape trois : Rédiger le document d'accompagnement

Accordez-vous beaucoup de temps pour faire ce travail. Élaborez un plan d'action assorti d'un échéancier. Vous pouvez commencer par un atelier d'une fin de semaine ou d'une semaine. Cela vous permettra de vous familiariser avec les communications claires et simples et de vous exercer à la réécriture des clauses. Les ateliers peuvent aussi vous aider à créer un plan de travail. Si vous voulez organiser un atelier, communiquez avec votre conseillère ou conseiller en éducation du SCFP.

Étape quatre : Évaluer le travail réalisé

Passez le matériel rédigé aux membres. Déterminez si le document d'accompagnement est plus facile à lire et à utiliser. Pour ce faire, faites un sondage ou réunissez les gens pour en parler. Demandez aux membres de trouver la réponse à une question sur leurs droits ou leurs avantages sociaux dans le document légal et dans le document d'accompagnement. Demandez-leur d'expliquer ce qui a rendu un document plus facile à utiliser que l'autre.

Évaluez les objectifs que vous aviez établis. Votre processus a-t-il augmenté le nombre de membres actifs? A-t-il modifié la charge et le genre de travail de vos personnes déléguées syndicales?

Vous pouvez aussi demander à quelqu'un de l'extérieur de votre section locale d'évaluer votre travail. Cette personne réviserait les changements que vous avez faits ou pourrait exécuter le sondage ou animer une discussion de groupe. Pour trouver quelqu'un pour vous aider, référez-vous à la section intitulée « Ressources et soutien ».

4. Négocier une convention collective claire et simple

Qui

Négocier une convention collective claire et simple n'est possible que lorsque le syndicat et l'employeur entretiennent de bonnes relations de travail. Cette négociation est la plus probable lorsque l'employeur voit lui aussi des avantages à utiliser une convention collective claire et simple. Il peut constater qu'un tel document lui épargnera du temps, de l'argent et des soucis. Si la convention collective n'est pas claire, les gestionnaires peuvent interpréter les clauses de diverses façons ou en faire une mauvaise interprétation. Dans ce dernier cas, les membres du SFCP peuvent déposer un grief.

Certaines sections locales recourent à la négociation raisonnée. Dans cette approche, le syndicat et la direction discutent de leurs objectifs de négociation. Lorsqu'ils se sont entendus, en principe, sur certaines idées, ils se concentrent sur la façon de les refléter dans la convention collective.

Cette approche pourrait facilement adopter un style de communications claires et simples, car les idées sont élaborées séparément du langage utilisé pour les exprimer.

La négociation d'une convention collective claire et simple peut également convenir aux premières négociations, dans les sections locales nouvellement formées. Il n'y a alors aucune tradition, aucun changement qui entraîne la résistance ni investissement précédent dans un langage compliqué.

Si vous croyez que le langage clair conviendrait à votre situation, vous devriez envisager de négocier une convention collective claire et simple.

Pourquoi

Une convention collective claire et simple établit comment vous communiquerez avec les membres. La négociation d'une convention claire montre que la section locale souhaite que ses membres soient informés et actifs.

Les conventions collectives claires et simples peuvent profiter tant à la direction qu'au syndicat. Certains employeurs élaborent des directives d'application pour aider leurs superviseurs et leurs gestionnaires à comprendre la convention collective. Si la convention est claire dès le départ, l'employeur n'aura pas à consacrer temps et argent à l'élaboration de directives d'application.

Comment

Étape un : Convaincre l'employeur

Discutez de l'idée avec votre employeur. Entendez-vous et signez tous deux une lettre d'entente. Qu'est-ce qui est réaliste dans votre contexte? Si réécrire l'entière convention collective est une tâche trop importante, vous pouvez viser simplement la négociation de quelques clauses clés en langage clair à chaque ronde de négociation. Tentez de négocier une lettre d'entente qui précisera que ce travail se fera lentement, au fil du temps.

Exemple

Voici comme exemple la lettre d'entente entre la municipalité régionale de Wood Buffalo et la section locale 1505 du SCFP :

Langage Clair

La municipalité et le syndicat conviennent de se rencontrer pendant la période couverte par la présente convention collective pour discuter de la conversion du document en format clair et simple.

Nous traiterons au moins une clause à chaque réunion du comité de coopération patronal-syndical.

Nous nous efforcerons de convertir l'entière convention collective pour présentation à la prochaine ronde de négociation.

Municipalité régionale de Wood Buffalo

Syndicat Canadien de la fonction publique, section locale 1505

Étape deux : Dresser un plan

Élaborez un échéancier de travail. Soyez réaliste. Rappelez-vous que le travail de communications claires et simples prend du temps. Si vous répartissez le travail en plusieurs étapes réalisables, vous aurez de meilleures chances de succès. Vous pouvez décider de travailler d'abord sur les questions les moins controversées. Considérez les clauses fondamentales comme les « heures de travail » ou les « droits de la direction ». Prévoyez amplement de temps pour que le comité syndical-patronal travaille à ces clauses.

Étape trois : Faire le travail

Réécrire la convention collective entière, article par article, est une tâche colossale. Les conseillères et conseillers en éducation du SCFP sont là pour vous aider. Nous pouvons vous offrir un atelier pour vous aider à débiter ou à franchir un obstacle qui vous empêche de continuer. Nous pouvons vous offrir des conseils et de l'aide.

Étape quatre : Célébrer vos succès

La négociation d'une convention collective claire et simple est un travail novateur. Dites aux autres ce que vous avez accompli! Après tout ce dur travail, célébrez!

Résistance

Le langage clair et simple profite à tout le monde, non seulement à quelques travailleuses et travailleurs. Il peut rendre les syndicats plus démocratiques.

Plusieurs motifs expliquent la résistance que les gens opposent à la rédaction de conventions collectives claires et simples. Certaines personnes résistent systématiquement au changement. D'autres se laissent intimider par l'ampleur de la tâche. Voici quelques autres éléments qui incitent les gens à résister aux communications claires et simples :

- ils ont peur que le syndicat perde les gains réalisés par le biais de l'arbitrage;
- ils n'ont pas confiance à la valeur juridique du langage clair;
- ils croient que les avocats ne respecteront pas le langage clair; ou
- ils croient que le langage juridique a plus de poids.

La formulation vague des conventions collectives laisse libre cours à l'interprétation. Cela permet au syndicat et à la direction de débattre d'interprétations divergentes. Cela est au cœur du rôle du syndicat et compte pour une grande partie dans la culture des milieux syndiqués. Le langage clair ne favorise pas l'ambiguïté. Certains membres du syndicat ont peur que le langage clair signifie la perte de possibilités de débats d'interprétations.

Toutefois, nous pouvons rendre les choses plus accessibles aux membres tout en laissant la voie ouverte à l'interprétation. Par exemple, le terme « justifié » est souvent utilisé dans les articles sur les mises à pied ou le congédiement. Vous pouvez y substituer « pour une bonne raison ». Cela n'est pas seulement facile à comprendre, mais laisse également place à l'interprétation. Le fait d'utiliser un vocabulaire de tous les jours permet aux membres de participer au processus d'interprétation de la convention collective.

Nous devons également accepter le fait que si nous tentons de communiquer des idées ou des énoncés très complexes, il n'est pas toujours possible d'utiliser un langage simple. Nous devons faire de notre mieux pour communiquer avec autant de membres que possible.

Rappelez-vous, certaines sections locales s'affairent présentement à négocier des conventions collectives claires et simples. Ces conventions collectives sont légales. Le langage clair et simple profite à tout le monde, non seulement à quelques travailleuses et travailleurs. Il peut rendre les syndicats plus démocratiques.

Rappelez-vous...

« Si nos personnes déléguées syndicales n'avaient pas à gaspiller leur temps à interpréter le langage nébuleux de la convention collective pour nos membres, ils pourraient se concentrer sur d'autres choses, comme la formation et l'action politique. »

– *président
d'une section locale*

Nous espérons que vous convenez que les conventions collectives claires et simples sont possibles. Quelle que soit votre décision, les idées suivantes devraient vous aider à faire le travail. Elles ont pour but de faciliter le processus. Rappelez-vous que votre objectif est de rendre le syndicat et la convention collective plus accessibles aux membres.

Assurez-vous de tirer avantage des moments d'enthousiasme. Aidez les gens à voir qu'ils peuvent être respectés au sein du syndicat. Travaillez avec eux dans un esprit de collaboration.

À faire...

- Inspirez-vous de la culture de votre section locale. Utilisez des processus et des pratiques qui sont déjà en place.
- Trouvez des alliés. Nourrissez les appuis. Parlez à des gens respectés qui endosseront l'idée de communications claires et simples dans votre section locale.
- Profitez du travail positif entourant les questions d'égalité : le langage clair et simple a pour but de susciter un sentiment d'appartenance généralisé.
- Parlez du langage clair en termes positifs. Rappelez-vous, il s'agit d'un outil pour améliorer les choses, non pas d'un élément dont la section locale a besoin parce qu'elle a mal travaillé auparavant.
- Rappelez-vous que le langage clair est un outil, non une croisade.
- Souvenez-vous aussi que le langage clair a trait à la sensibilisation, à la formation et au soutien, non au fait de corriger les gens ou de surveiller le langage qu'ils utilisent.
- Abordez le langage clair en tant que processus continu.
- Rappelez-vous que certaines personnes souhaitent maintenir la convention collective existante. Vous avez avantage à entretenir de bonnes relations avec ces personnes au fur et à mesure que vous progressez sur la question du langage clair.

« Le travail d'une convention collective est d'informer les gens sur leurs droits et leurs responsabilités.

Beaucoup de griefs découlent du fait que les superviseurs ne connaissent pas non plus la convention collective.

Une formulation claire et simple leur facilitera la tâche tout autant qu'à nos membres. »

– *personne*

déléguée syndicale

- Reconnaissez que les communications claires et simples nécessitent un changement de culture. Ce genre de changement est toujours long et ardu.
- Profitez des moments d'enthousiasme.
- Établissez des objectifs à long terme et prévoyez de petites étapes pour les atteindre.
- Soyez patient.

Et rappelez-vous...

- Ne provoquez pas un sentiment de culpabilité chez les gens.
- Ne pensez pas que les communications claires et simples ne s'appliquent qu'à un petit groupe de gens.
- Ne devenez pas la « police » du langage clair. Il s'agit, pour nous tous, d'apprendre à rendre nos textes plus faciles à lire et à comprendre.
- N'écartez pas la convention collective que vous avez présentement. Rappelez-vous que le syndicat a travaillé fort pour obtenir les droits et les avantages sociaux qu'elle contient.

Exemple de langage clair et simple

Ce tableau de réécriture démontre la différence entre le langage habituel des conventions collectives et une version claire et simple. Vous pouvez aussi voir quels changements ont été apportés afin de simplifier le texte.

| Version originale | Version simplifiée | Changement |
|--|---|--|
| <p>ARTICLE 9 - PROCÉDURES DE GRIEFS</p> <p>9.04 Permission de quitter le travail</p> <p>L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression indue ou à ne gêner de quelque manière que ce soit, les personnes déléguées syndicales dans l'exercice de leurs fonctions, que ce soit lorsqu'elles enquêtent à la suite de différends ou encore lorsqu'elles recommandent certaines modifications comme le prévoit cette clause.</p> <p>Le Syndicat reconnaît que chaque personne déléguée syndicale demeure une employée ou un employé embauché pour exécuter un travail à temps plein pour l'Employeur et qu'à ce titre, elle ne peut donc quitter son poste durant les heures normales de travail excepté pour remplir les fonctions qui lui sont propres en vertu de la présente convention.</p> | <p>9.04 Permission de quitter le travail</p> <p>L'Employeur et le Syndicat conviennent que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'Employeur ne peut empêcher d'aucune façon une personne déléguée syndicale d'exercer ses fonctions ; • la personne déléguée syndicale a le droit, au nom des membres, d'enquêter à la suite d'une dispute ou de recommander une modification ; • la personne déléguée syndicale est une employée ou un employé mais elle peut, avec la permission de son supérieur, quitter son poste de travail pour agir au nom des membres du syndicat ; • le supérieur de la personne déléguée syndicale doit lui accorder la permission de quitter son poste sans délai inutile. | <p>Nous proposons une formulation plus simple et un vocabulaire plus familier. Par exemple, nous évitons la formulation complexe :</p> <p>« ...à n'exercer aucune pression indue ou à ne gêner de quelque manière que ce soit... »</p> <p>Le texte suivi est remplacé par l'énumération avec points de forme des différents éléments.</p> <p>Avantages :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les éléments sont plus faciles à lire, à retenir; • les phrases peuvent être plus courtes et contractées; • il est plus facile de connaître les obligations de chacun. |

| Version originale | Version simplifiée | Changement |
|--|--|---|
| <p>Par conséquent, aucune personne déléguée syndicale ne quittera son poste sans avoir préalablement obtenu la permission de son supérieur.</p> <p>Cette permission lui sera accordée sans délai inutile. Sauf dans des circonstances incontrôlables, les consultations à l'extérieur du bureau auront lieu en dehors des heures normales de travail.</p> <p>9.05 Définition d'un grief</p> <p>Un grief se définit comme une dispute entre l'Employeur et l'un ou plusieurs de ses employés ou de ses employées au sujet de l'interprétation et de l'application des clauses de la convention collective, ou encore par une allégation de l'une ou l'autre des parties qu'on a mal interprété ou violé la convention collective. Dans ce dernier cas, si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le cas est soumis à la troisième étape de la procédure des griefs décrite à l'article 9.06.</p> | <p>9.05 Définition d'un grief</p> <p>Il y a grief quand :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'Employeur et l'une ou des personnes à son emploi ne sont pas d'accord au sujet de l'interprétation et de l'application des clauses de la convention collective; <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'une ou l'autre des parties allègue que la convention collective a été violée ou mal interprétée. Dans ce cas, si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le cas est soumis à la troisième étape de la procédure des griefs décrite à l'article 9.06. | <p>Les deux éléments de la définition d'un grief sont séparés et mis en évidence par la présentation avec points de forme.</p> <p>Le texte suivi est ainsi morcelé, plus facile à lire et à retenir.</p> <p>La formulation suggérée contracte le texte. Nous proposons ainsi des phrases plus courtes; nous utilisons moins de mots.</p> <p>Le verbe <i>alléguer</i> pourrait être remplacé par le verbe <i>affirmer</i> ou <i>croire</i>.</p> <p>Le mot <i>violée</i> devrait être remplacé par : <i>n'a pas été respectée</i>, terme plus concret.</p> |

| Version originale | Version simplifiée | Changement |
|--|---|---|
| <p>9.06 Règlement de griefs</p> <p>Afin de tenter de régler les griefs aussi rapidement que possible, les étapes suivantes seront suivies :</p> <p>1^{re} étape : L'employée ou l'employé déléguée syndicale dans délai de cinq jours ouvrables depuis l'incident qui donne lieu au grief ou depuis la date à laquelle l'employée ou l'employé a pris connaissance de l'incident qui donne lieu au grief.</p> <p>2^e étape : Si la personne déléguée syndicale estime que le grief est justifié, elle tente, de concert avec l'employée ou l'employé, de régler le litige au niveau du directeur général dans les cinq jours ouvrables qui suivent sa réception du grief. Le directeur général doit rendre une décision au sujet du grief déposé auprès de lui dans un délai n'excédant pas cinq jours ouvrables.</p> | <p>9.06 Règlement d'un grief</p> <p>Les étapes de règlement d'un grief :</p> <p>Dans tous les griefs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les deux parties doivent faire un effort de règlement sans tarder; • toutes les rencontres concernant le grief doivent se tenir en présence de la personne concernée. <p>1^{re} étape : L'employée ou l'employé soumet son grief à la personne déléguée syndicale dans un délai de cinq jours ouvrables</p> <ul style="list-style-type: none"> • depuis l'incident qui donne lieu au grief <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • depuis la date à laquelle l'employée ou l'employé a pris connaissance de l'incident qui donne droit au grief. <p>2^e étape : Si la personne déléguée syndicale considère le grief justifié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • elle tente en collaboration avec l'employée ou l'employé, d'obtenir un règlement auprès du directeur général dans les cinq jours ouvrables qui suivent sa réception du grief. • le directeur général doit rendre une décision au sujet du grief dans un délai n'excédant pas cinq jours ouvrables. | <p>En premier lieu ce qui touche les deux parties dans tous les griefs.</p> <p>Il est plus facile de retenir deux éléments quand ils sont présentés sous la forme d'une énumération. La formulation suggérée permet au lecteur d'oublier que la phrase est longue.</p> <p>Le mot <i>concert</i> est employé ici dans un sens abstrait. Il vaut mieux le remplacer par le mot <i>collaboration</i>.</p> |

| Version originale | Version simplifiée | Changement |
|---|---|---|
| <p>3^e étape : si une entente satisfaisante n'est pas conclue à la 2^e étape, le Syndicat pourra, dans un délai de dix jours ouvrables, en appeler par écrit au comité exécutif de l'Employeur qui devra étudier le cas et rendre sa décision par écrit dans les cinq jours ouvrables qui suivent cette réunion. Le Syndicat pourra lui-même en personne présenter son grief au comité exécutif de l'Employeur lors de la prochaine réunion régulière qui se tiendra à Ottawa.</p> <p>4^e étape : À défaut d'entente à la 3^e étape, le Syndicat peut, dans un délai de dix jours ouvrables, informer l'Employeur par écrit, de son intention de porter le différend à l'arbitrage.</p> | <p>3^e étape : S'il n'y a pas d'entente satisfaisante à la 2^e étape, le Syndicat pourra :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans un délai de dix jours ouvrables, demander par écrit au comité exécutif de l'Employeur d'étudier le cas et de rendre une décision écrite dans les cinq jours ouvrables suivants; <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • présenter lui-même son grief au comité exécutif de l'Employeur lors de la prochaine réunion régulière qui se tiendra à Ottawa. <p>4^e étape : À défaut d'entente à la 3^e étape, le Syndicat peut, dans un délai de dix jours ouvrables, informer l'Employeur par écrit, de son intention de porter le différend à l'arbitrage.</p> | <p>La formulation suggérée permet de séparer les deux éléments de l'information. Ceux-ci sont plus en évidence et plus facile à retenir.</p> <p>L'information est simplifiée et contractée.</p> <p>À défaut peut être remplacé par <i>s'il n'y a pas</i></p> <p>L'expression <i>porter le différend à l'arbitrage</i> peut être remplacée par <i>avoir recours à l'arbitrage</i>.</p> |

Ressources et soutien

Au SCFP

Pour plus d'information sur les ateliers communiquez avec la conseillère ou le conseiller en éducation de votre région ou visitez notre site Web au www.scfp.ca.

Pour commander des exemplaires de ce guide, pour plus de détails au sujet de notre projet ou pour recevoir notre bulletin Alpha-Nouvelles, communiquez avec :

Coordonnatrice, Projet d'alphabétisation

Bureau national du SCFP

- (613) 237-1590, poste 341
- alpha@scfp.ca

Dans le mouvement syndical

Congrès du travail du Canada

Le CTC a produit deux excellentes ressources.

1. *Écrire pour agir : Guide syndical de communications claires et simples*, donne les bases du langage clair et contient de l'information sur la création d'un plan d'action.
2. *La Grille de lisibilité* vous sera utile pour évaluer vos documents.

Les deux sont disponibles auprès du Congrès du travail du Canada

2841, promenade Riverside

Ottawa (Ontario) K1V 8X7

- (613) 521-3400
- www.clc-ctc.ca
- clcliteracy@clc-ctc.ca

TUAC

En 2001, l'Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) a publié un excellent dépliant intitulé *Clear Language and Design for Union Communications* (disponible en anglais seulement).

Vous le trouvez dans leur site Web :

www.ufcw.ca/publications_main_fr.cgi

Association canadienne de la presse syndicale

Cette association publie *CALM Ideas: The how-to newsletter for union editors*. Ce bulletin mensuel est expédié à tous les membres de l'Association.

Pour plus d'information, consultez

le site Web de l'Association : www.calm.ca

ou téléphonez au 1 888 290-CALM (2256)

D'autres peuvent vous aider dans ce travail :

- La **Base de données en alphabétisation des adultes** comprend une base de données en ligne sur les organisations et les personnes spécialisées en communications claires www.clair.bdaa.ca.
- **David C. Elliott** se spécialise en langage clair (en anglais) pour les documents juridiques. Vous trouverez dans son site Web l'article « Writing Collective Agreements in Plain Language », qui a été présenté pour la première fois à la 8^e conférence annuelle d'arbitrage syndical, en 1990.
www.davidelliott.ca

Remerciements

Le présent livret n'aurait pas été possible sans la contribution des membres des sections locales 3393, 4400, 1582, 2497 et 1505. Un merci tout spécial va à Emily Bird, Nancy Friday, Monty Hillier, Tracey Mollins et Terri Preston. Merci aussi à Maria Moriarty, Isabel Palmar et Cheryl Reid.

Merci aux personnes représentant les syndicats affiliés au CTC, qui ont participé en 2003 à la discussion en table ronde sur l'utilisation d'un langage clair et simple dans les conventions collectives.

Merci aussi à l'équipe consultative pour le présent livret : Tamara Levine, coordonnatrice du Projet d'alphabétisation du CTC; Josey Finley, conseillère en éducation; Irene Jansen, conseillère en éducation; Julie Davis, directrice générale, Organisation et services régionaux; Jim Lamb, directeur régional adjoint (CB); René Fortin, directeur régional adjoint (ON).

Le présent livret a été rédigé par Tannis Atkinson, avec l'aide de Susan M. Beaver.

Mise en page : Catherine O'Neill, Emerging Design.

Traduction : Communications, Esther Matte.

Coordonnatrice du projet : Sylvia Sioufi, coordonnatrice, Projet d'alphabétisation, Bureau national du SCFP.

La publication de ce livret a été rendue possible grâce à une subvention du Secrétariat national à l'alphabétisation, Développement des ressources humaines Canada.

siepb 491