

GUIDE DE LANGAGE CLAIR POUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES



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

Écrire pour agir : Guide syndical de communications claires et simples,
Congrès du travail du Canada, 1999

Table des matières

Introduction : Soyons clairs, collectivement!.....	4
Pourquoi avons-nous besoin de conventions collectives claires?	5
Quelles sont les conséquences d'un langage compliqué?	8
Ce que vous pouvez faire	10
1. Vous familiariser avec le langage clair.....	10
2. Créer du matériel pour les membres	11
3. Élaborer un document d'accompagnement pour votre convention collective.....	16
4. Négocier une convention collective en langage clair	19
Résistance	24
Rappelez-vous...	25
Exemple de langage clair : Modèle de convention collective du SCFP.....	27
Ressources	31
Remerciements	32

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 les soins dentaires 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.

Le langage clair permet aux gens de communiquer plus efficacement. Une convention collective claire aide les 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 travailleurs et l'employeur ;
- favorise le bien-être et la sécurité des travailleuses et travailleurs ; ou
- donne au lieu de travail plus d'efficacité.

La convention collective indique au personnel syndiqué et à l'employeur ce qu'ils peuvent attendre l'un de l'autre.

Les 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 donnent aux travailleurs la capacité de défendre leurs droits individuels et collectifs.

Pourquoi avons-nous besoin de conventions collectives claires ?

« 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 une personne déléguée syndicale ou à aller suivre des cours. »

- Président 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 faciles à lire, car ils comprennent des termes et un style juridiques. La plupart d'entre nous avons de la difficulté à les comprendre. Souvent, seules quelques personnes connaissent bien la convention collective.

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

Si vous avez l'habitude de consulter votre convention, vous comprenez probablement la plupart des clauses. Pour d'autres, la formulation des clauses est un obstacle. Bien des membres se découragent devant ces pages de clauses difficiles à comprendre, comme celle-ci :

Les congés de maternité et de parentalité sont accordés conformément aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi, sous réserve de la Loi sur l'assurance-emploi et des règlements y afférents en vertu du RPSC. Les employées ont droit à une indemnité de congé de maternité conformément aux dispositions suivantes, à condition que ces employées n'aient aucun droit acquis aux versements d'une allocation de congé de maternité, sauf aux prestations de chômage, aux paiements de rémunération annuelle garantie ou de rémunération différée ou à l'indemnité de départ. Ces paiements ne doivent pas être réduits ni augmentés par les paiements de l'indemnité de congé de maternité.

Les membres se découragent et se sentent souvent incompetents. Ils peuvent demander à leur délégué syndical ou à leur superviseur de leur expliquer le contrat. Ou ils peuvent se sentir frustrés au point d'abandonner.

Les conséquences d'une convention collective nébuleuse

1) Les membres perdent tout intérêt envers leur section locale.

Si les membres s'adressent à leur superviseur ou aux ressources humaines pour connaître leurs droits, ils risquent d'oublier le processus qui a mené à la convention collective. Ils doivent savoir d'où proviennent leurs droits et leur pouvoir, et ce que le syndicat peut faire pour eux. Ils risquent aussi d'obtenir une réponse qui porte atteinte à leurs droits.

2) Les membres se sentent pénalisés

Si les membres ont de la difficulté à comprendre leur convention collective, ils se sentent écartés de leur syndicat. Voilà qui n'encourage pas le sentiment d'appartenance au syndicat ni à un organisme auquel ils peuvent contribuer.

3) La participation s'effrite

Si les membres sont intimidés par les clauses de leur convention collective, ils ne croient pas pouvoir participer aux activités de la section locale. Dans certains cas, cela signifie que seul un petit groupe de personnes fait tout le travail. Lorsque ce groupe en vient à adopter son propre langage et sa propre façon de faire les choses, les autres se sentent exclus. Pour faire participer les gens, il faut éliminer ces obstacles. Le simple fait de discuter de la convention collective de façon claire aide beaucoup.

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

Si la convention collective n'est pas claire, les délégués syndicaux passent leur temps à expliquer les droits fondamentaux. Ils ont moins de temps pour éduquer les membres sur les enjeux qui exigent leur participation, comme les griefs et les moyens d'améliorer leur convention collective.

5) Les sections locales ont du mal à recruter des délégués syndicaux

Il peut être difficile de recruter des délégués syndicaux. Les gens s'épuisent en raison de leur charge de travail. Si plus de gens pouvaient lire et comprendre la convention collective, ils seraient plus nombreux à se sentir capables d'occuper le poste de délégué syndical. Leur travail porterait davantage sur la formation et l'autonomisation des membres, ce qui est bien plus enrichissant et satisfaisant.

Les conventions collectives claires 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 ?

Ils pourraient :

- trouver des réponses aux questions de base sur leurs droits ;
- s'approprier de leur convention collective ;
- se sentir partenaires du syndicat ;
- voir les avantages directs d'adhérer à un syndicat ;
- devenir plus actifs dans le syndicat.

Les personnes déléguées syndicales pourraient :

- consacrer plus de temps à la formation et aux autres tâches ;
- seraient moins exposés au risque d'épuisement en raison de leurs lourdes tâches.

La section locale pourrait :

- inciter les membres à participer aux activités de la section locale ;
- recruter plus facilement des délégués syndicaux et des membres pour d'autres postes du syndicat ;
- mieux représenter les intérêts des membres dans leur travail et durant la négociation ;
- être plus forte et solidaire.

À propos de la présente brochure

La présente brochure explique comment rédiger une convention collective accessible aux membres. Elle décrit une partie du travail effectué par les sections locales du SCFP.

Les sections locales du SCFP pourraient :

- être plus inclusives et accessibles aux membres lors des assemblées ;
- expliquer certaines clauses de leur convention collective dans leur bulletin et dans le site Web ;
- faire participer les membres à la réécriture des clauses ;
- créer un document d'accompagnement à la convention collective ;
- négocier une convention collective claire ;

Le langage clair peut rendre les sections locales du SCFP plus équitables, démocratiques et pertinentes pour les membres.

Le langage clair fait du SCFP un meilleur syndicat.

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 ne connaissaient pas le jargon de cette assemblée. Certains ont même dit : "J'ai simplement levé la main en même temps que tout le monde". Mais ils se mettent en colère contre le syndicat quand ils découvrent qu'ils ont voté contre quelque chose qu'ils voulaient appuyer. Le simple fait d'utiliser un langage clair peut rapprocher les membres du syndicat. »

– Personne déléguée syndicale

Nous présumons que les documents juridiques comme les conventions collectives doivent être rédigés dans une langue juridique 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.

Le SFCP a pris part à ces discussions. Nous avons examiné comment le jargon de la plupart des conventions collectives nuit aux syndicats. Nous avons cerné une liste de problèmes associés au langage compliqué.

1. Le langage compliqué nuit aux 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 et le personnel du syndicat font partie du syndicat.
- se sentent déconnectés de leur syndicat.
- n'envisagent pas de devenir délégués syndicaux ou d'être actifs dans le syndicat.
- n'exercent pas leurs droits et ne profitent pas des avantages auxquels ils ont droit.
- ne voient pas la valeur du syndicat.

En fin de compte, l'information donne du pouvoir. Le langage compliqué réduit le pouvoir des membres.

2. Le langage compliqué est un obstacle à l'égalité.

Qui peut accéder à l'information ? Qui a le pouvoir ? Les membres marginalisés par la race, le sexe, un handicap ou d'autres motifs de discrimination liés aux droits de la personne sont les plus touchés par le langage compliqué des conventions collectives. Ils ont moins d'accès aux ressources, à l'éducation et à d'autres privilèges. Ils peuvent ne pas se reconnaître dans les contrats. Leurs droits sont peut-être moins bien protégés que ceux des membres privilégiés.

Les membres marginalisés peuvent être :

- forcés d'accepter des emplois peu rémunérés ;
- incapables d'obtenir des avantages sociaux et de connaître leurs droits ;
- incapables de faire respecter leurs droits ;
- moins outillés pour contester les injustices et les inégalités ;
- connaissent moins les systèmes et institutions ;
- moins aptes à participer aux activités syndicales.

3. Le langage compliqué diminue les ressources du syndicat.

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

4. Le langage compliqué est un avantage pour l'employeur.

- Les employés 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 donc obtenir des renseignements inexacts ou mal interprétés qui nuisent à leurs droits.
- Ils peuvent être reconnaissants envers leur employeur pour les avantages sociaux qui ont été négociés par leur syndicat.
- C'est économique pour l'employeur, car moins de personnes ont recours à leurs avantages sociaux.
- L'employeur a plus de pouvoir dans ses relations avec les employés qui ne sont pas au courant de leurs droits ni de la possibilité de les faire respecter grâce au pouvoir du syndicat.

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 souvent aux ressources humaines pour poser des questions. Ils croient que leurs avantages sociaux viennent de l'employeur et ignorent que le syndicat s'est battu pour eux. »

- Personne déléguée syndicale

Plusieurs possibilités s'offrent aux sections locales qui décident d'adopter un langage clair. C'est aux sections locales de déterminer ce qui fonctionnera dans leur situation.

La section suivante décrit les façons d'appliquer un langage clair dans vos sections locales :

- 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 pour expliquer les clauses et guider le lecteur ;
- négocier une convention collective en langage clair.

1. Vous familiariser avec le langage clair

Les membres du syndicat qui tirent profit d'une écriture claire

- personnes déléguées syndicales
- membres des comités de négociation
- comités de santé et sécurité au travail
- responsables des bulletins et des sites Web des sections locales
- membres de l'exécutif des sections locales ;
- membres des sections locales.

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

Le langage clair peut aider nos membres et les sections locales

Le langage clair peut aider les sections locales à communiquer avec leurs membres. Il peut améliorer les bulletins, nouvelles, babillards et sites Web des sections locales. Il peut 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.

La formation est offerte

Vous pouvez suivre les ateliers du SCFP sur l'alphabétisation et le langage clair. Consultez votre conseiller syndical sur les cours offerts par le SCFP.

Visitez la page de la formation syndicale du SCFP à <https://scfp.ca/mrm-union-education/events> pour voir le calendrier des ateliers.

2. Créer du matériel pour les membres

Vous pouvez créer du matériel clair pour :

- aider les membres à comprendre leur convention collective.
- clarifier les passages ambigus de votre convention collective.
- éliminer les mots inutiles et déroutants.
- rendre la convention collective accessible à tous les membres.

Les membres doivent savoir ce qui est dans leur contrat. Vous pouvez créer des ressources et du matériel pour aider vos membres à comprendre leur convention collective. C'est une tâche que votre section locale a peut-être déjà entreprise. Il s'agit probablement d'un premier pas pour rendre le contrat plus accessible aux membres.

Les sections locales du SCFP ont trouvé plusieurs façons novatrices d'informer les membres de leurs droits et leurs avantages sociaux.

Voici quelques exemples :

Feuillets-conseils

- Rédiger des feuillets de conseils pour les membres afin de les aider à trouver des renseignements dans le contrat.
- Rédiger un feuillet-conseil qui répertorie et décrit chaque article de la convention collective. Il peut répondre aux questions fréquentes ou être organisé par sujet.
- Pensez à la façon dont les membres trouveront les renseignements dont ils ont besoin. Distribuez ou envoyez les feuillets-conseils par courriel ou affichez-les dans le site Web de la section locale.

Exemple d'un feuillet conseil #1

Dans votre convention collective édition mars 2019	
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 __ votre salaire horaire.	
Vacances – Page 19, article 20 Vous avez une semaine de vacances pour chaque année travaillée.	
Le maximum de vacances que vous pouvez obtenir est 5 semaines. Vous devez discuter avec votre superviseur du moment où vous souhaitez prendre vos vacances.	

Exemple d'un feuillet-conseil #2

Vous avez des questions sur...	Où trouver les réponses
Avantages sociaux	Article 20, page 65
Heures supplémentaires	Article 14, page 42
Procédure de règlement des griefs	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. Ajoutez des renseignements sur la convention collective au verso de l'ordre du jour pour les membres.

Un **jeu-questionnaire** est une bonne façon de susciter la réflexion et d'amener les membres à discuter de leur contrat. Vous pouvez y aborder divers articles. Par exemple, vous pourriez demander : « Pour trouver le nombre de jours de congé personnel auxquels vous avez droit, où chercherez-vous dans la convention collective ? » Fournissez les réponses au questionnaire sur une page séparée.

Un autre bon moyen est de **décrire une situation** et de demander ce qu'il faut faire dans ce cas.

Vous pouvez utiliser ces jeux-questionnaires :

- lors des assemblées ou des réunions d'orientation.
- en les envoyant d'abord par courrier électronique.
- en les affichant dans le site Web de votre section locale.

Utilisez un scénario inspiré d'un cas réel que votre section locale peut traiter de façon générale. Assurez-vous de protéger la confidentialité du membre concerné.

Exemple d'un scénario :

Ancienneté :

Savez-vous ce que dit la 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. Un poste de chef d'équipe sera offert au service des expéditions dans un mois. Pat et Miguel posent tous deux leur candidature et ont les mêmes compétences.

Qui devrait obtenir le poste ?

Dans quel article de la convention collective trouverez-vous la réponse ?

Réponse :

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

Glossaire

Pour aider les membres à comprendre les termes syndicaux courants.

- Assurez-vous d'expliquer et de définir les termes, que ce soit verbalement ou par écrit.
- Ne présumez pas que les membres connaissent les termes techniques et le jargon syndical.
- Le SCFP a un glossaire en langage clair des termes syndicaux. Ce glossaire est un outil qui vise à aider tous les membres à comprendre les activités et le travail syndical ainsi que leurs droits. Vous pouvez télécharger la terminologie syndicale dans le site Web du SCFP à <https://scfp.ca/terminologie-syndicale> ou consulter votre conseiller syndical.

« Lors d'une formation de personnes déléguées syndicales, nous avons parlé d'organiser des dîners-réunions mensuels ou quelque chose de semblable. À chaque réunion, nous aimerions parler d'un article : Que signifie-t-il ? Comment l'expliquer aux membres ? Nous aimerions prendre en note le vocabulaire utilisé par les délégués syndicaux lorsqu'ils parlent aux membres de cet enjeu. Nous utiliserions ensuite ce vocabulaire 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 n'est peut-être pas réalisable, parce que si nous n'avons pas un groupe constant de personnes, nous produirons un document inégal et incohérent. 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

Assemblées des membres

Apportez à chaque assemblée des renseignements clairs sur votre convention collective.

- Examinez une clause par assemblée.
- Commencez par les clauses les plus populaires, comme les vacances, les congés et les avantages sociaux.
- Examinez ensuite les clauses qui traitent de choses que les membres devraient savoir, mais qu'ils ne comprennent pas. Par exemple, les procédures disciplinaires, le droit de refuser un travail, le droit à la représentation syndicale, les politiques sur le harcèlement et la violence, et la santé et sécurité au travail.

Discutez de ce qui suit :

- Que peut-il arriver aux employés dans différents scénarios ?
- À quel moment un membre devrait-il communiquer avec son délégué syndical ?

- En cas de problème, à quel moment faut-il commencer à prendre des notes ?
- Dans quelles circonstances un membre peut-il demander la présence d'une personne déléguée syndicale à une réunion ? Quand doit-il être représenté ?

Prenez des notes de vos discussions, surtout des questions des membres et des réponses tirées de la convention collective. Envoyez ces notes à tous les membres par courriel sous forme de bulletin d'information ou affichez-les dans le site Web de votre section locale.

Bulletins d'information

Dans le bulletin de votre section locale, ajoutez une rubrique régulière sur une clause de la convention collective. Fournissez une description claire du contenu de la clause.

Par exemple : 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 pendant cinq ans. Pendant les quatre premières années du régime, vous recevez 80 % de vos gains. La cinquième année, vous prenez congé, et l'employeur vous verse la somme qui vous est due, soit le 80 % accumulé pendant les quatre années précédentes.

Ce régime ressemble à celui des membres des unités C et D de la section locale 4400 du SCFP et du 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 commence, et notre réceptionniste vous répondra. Il vous suffit de donner votre nom et votre numéro de télécopieur 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 – Mise à jour de février 2002

L'Association canadienne de la presse syndicale (ACPS) offre des ressources aux membres (en anglais seulement) s'ils s'inscrivent à un abonnement annuel. <https://calm.ca/>

Parlez à votre conseiller syndical des ateliers du SCFP si vous voulez en savoir plus sur la communication avec vos membres.

Organisez un atelier

Le SCFP offre un atelier de deux heures intitulé *Comprendre sa convention collective*. Communiquez avec votre conseiller syndical pour en savoir plus.

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

Envisagez de créer un document d'accompagnement si :

- votre convention collective est longue et compliquée ;
- beaucoup de membres ont des questions sur la convention collective ;
- les personnes déléguées syndicales ont la difficulté à trouver ce qu'ils cherchent dans la convention collective.

Un document d'accompagnement peut démystifier la convention collective. Il vous permettra de clarifier la convention, article par article pour les membres, les personnes déléguées syndicales et les membres de l'exécutif.

Les conseillers syndicaux et les 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 sont déroutants pour beaucoup de gens.
- souligne les modifications par rapport à la convention collective précédente.
- donne des exemples de l'application réelle des clauses.

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

Quatre étapes d'un document d'accompagnement or d'un contrat annoté

Première étape : Quel est votre public cible ?

Vous devez d'abord déterminer qui va utiliser ce document. S'adresse-t-il à tous les membres ? A-t-il pour but d'aider les personnes déléguées syndicales à faire leur travail ? Le public déterminera ce que vous devez rédiger.

Par exemple, un document d'accompagnement s'adressant aux **personnes déléguées syndicales** devrait aborder toutes les clauses.

Un document d'accompagnement destiné aux **membres** pourrait traiter seulement des clauses les plus utilisées ou des articles qui semblent susciter le plus de confusion.

Deuxième étape : Planifier

Décider de la façon dont le document sera écrit et produit. Sera-t-il créé par les membres de la section locale ? Embaucherez-vous quelqu'un pour vous aider ? Quel que soit le processus que vous choisissiez, cela vaut la peine de participer d'abord à un atelier sur le langage clair.

La formation vous aidera à déterminer quel processus convient le mieux à votre section locale. Communiquez avec votre conseiller syndical pour plus de renseignements sur les ateliers de fin de semaine offerts par le SCFP.

Le tableau suivant décrit certains des avantages et des inconvénients de faire effectuer ce travail par un spécialiste externe ou par la section locale.

Comment	Avantages	Inconvénients
Faire le travail vous-même	<ul style="list-style-type: none"> • Les personnes qui travaillent sur le document peuvent s'inspirer de leur propre expérience de l'utilisation des articles. • Le processus peut renforcer la section locale de deux façons : <ol style="list-style-type: none"> 1. les personnes qui travaillent sur le document d'accompagnement comprendront mieux la convention collective ; 2. la section locale développera une expertise interne en clarifiant 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 développera une expertise interne et la conservera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le processus est long. • Coûteux.

Comment	Avantages	Inconvénients
	<ul style="list-style-type: none"> • Permet de renforcer la section locale. 	
Embaucher quelqu'un pour rédiger le document d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> • Les rédacteurs spécialisés en langage clair 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 connaîtra pas aussi bien l'interprétation habituelle de la convention collective que les personnes qui sont régies par elle au quotidien. • 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.

Troisième étape : Rédaction

Accordez-vous le temps nécessaire pour faire ce travail.

Élaborer un plan d'action avec un échéancier. Vous pouvez commencer par un atelier d'une fin de semaine ou d'une semaine. 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.

Quatrième étape : Évaluer et réviser

Soumettez une ébauche aux membres pour l'évaluer. Déterminez si le document d'accompagnement est plus facile à lire et à utiliser.

Faites un sondage ou réunissez des gens pour en parler. Demandez aux membres de trouver la réponse à une question sur leurs droits ou leurs avantages sociaux dans le document juridique et dans le document d'accompagnement. Demandez-leur d'expliquer ce qui rend un document plus facile à utiliser que l'autre.

Évaluer les objectifs que vous avez définis pour vous-mêmes. Le document 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 demander à quelqu'un de l'extérieur de votre section locale d'évaluer votre travail. Cette personne peut réviser les changements que vous avez faits ou mener le sondage ou animer une discussion de groupe. Demandez à votre conseiller syndical de vous aider à évaluer votre document.

Exemple d'un document d'accompagnement de la section locale 3393 du SCFP.

AVANT	APRÈS
<p>Article 19 – JOURS FÉRIÉS</p> <p>19.02 (b)</p> <p>À titre de solution alternative aux trois (3) jours de congé de Noël prévus par l'employeur, un employé qui est un adepte d'une religion non chrétienne peut prévoir, au lieu de trois (3) jours à Noël, jusqu'à trois (3) jours à d'autres moments pour des congés religieux et/ou culturels à des fins compatibles au respect de ses pratiques culturelles ou religieuses.</p> <p>Cet employé doit donner à l'employeur un préavis écrit au moins un (1) mois à l'avance du congé faisant l'objet de sa demande aux fins de respect de ses pratiques culturelles ou religieuses. Il est entendu toutefois que l'employeur conserve le droit de décider lesquels de ses programmes sont poursuivis durant les vacances de Noël (ainsi qu'à d'autres moments) et de planifier et réaffecter les employés à un travail tel que requis.</p>	<p>Article 19 – Jours fériés</p> <p>19.02 (b)</p> <p>Si vous n'êtes pas chrétien(ne), vous n'avez pas à prendre les trois jours de congé à Noël. Vous pouvez plutôt choisir de prendre 3 autres jours de congé pour vos fêtes religieuses ou culturelles. Vous devez donner à votre employeur un préavis écrit d'au moins 1 mois pour demander ce congé.</p> <p>L'employeur a le droit de décider lesquels de ses programmes sont poursuivis à tout moment, y compris à Noël, et de planifier et réaffecter des employés pour faire le travail nécessaire.</p>

4. Négocier une convention collective en langage clair

Négocier une convention collective claire n'est possible que lorsque le syndicat et l'employeur entretiennent de bonnes relations de travail. Cette négociation est possible lorsque l'employeur voit lui aussi des avantages à utiliser une convention collective claire. 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 SCFP peuvent déposer un grief.

Certaines sections locales utilisent la négociation raisonnée. Dans cette approche, le syndicat et la direction discutent de leurs objectifs de négociation. Lorsqu'ils s'entendent en principe,

sur certaines idées, ils se concentrent sur la façon de refléter ces idées dans la convention collective.

Cette approche pourrait facilement adopter un langage clair, car les idées sont élaborées séparément des clauses utilisées pour les exprimer.

La négociation d'une convention collective claire peut convenir aux premières négociations des sections locales nouvellement formées. Il n'y a alors aucune habitude, aucun changement ne pouvant entraîner une résistance, et personne ne peut tenir à des clauses précédentes compliquées.

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

Pourquoi une convention collective claire ?

La négociation d'une convention claire montre aux membres que la section locale souhaite qu'ils soient informés et actifs concernant leurs droits et responsabilités.

Les conventions collectives claires 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.

« J'ai bon espoir que, lorsque cette convention sera claire, nous aurons plus de facilité à trouver des délégués syndicaux et que nos membres connaîtront leurs droits et responsabilités. Et j'ai bon espoir que grâce au langage plus clair nos dirigeants seront plus incités à utiliser les conditions de façon équitable. »

L.1505 membre du comité mixte

Comment négocier un langage clair

Première étape : Négociation

- Discutez de la question avec l'employeur.
- Explorez ce qui est réaliste dans votre contexte.
- Entendez-vous et signez tous deux une lettre d'entente.

Par exemple : Si l'employeur le souhaite, mais réécrire l'entière convention collective est une tâche trop importante, négociez seulement quelques clauses clés en langage clair à chaque ronde de négociation. Essayez de négocier une lettre d'entente qui indique que les modifications en langage clair se feront par étapes, au fil du temps.

Exemple d'une lettre d'entente entre la municipalité régionale de Wood Buffalo et la section locale 1505 du SCFP :

Langage simple

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 langage 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 la présenter à la prochaine ronde de négociation.

Municipalité régionale de Wood Buffalo - Section locale 1505 du Syndicat canadien de la fonction publique

Deuxième étape : Dresser un plan

- Élaborer un échancier du travail.
- Soyez réalistes. Rappelez-vous que le travail en langage clair prend du temps.
- Divisez le travail en plusieurs étapes réalisables. Par exemple, travaillez sur les clauses qui ont fait l'objet d'une entente avec l'employeur.
- 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.

Troisième étape : Rédaction

Réécrire la convention collective entière, article par article, est une tâche colossale.

Les conseillers en éducation du SCFP peuvent vous offrir un atelier pour vous aider à débiter ou vous aider en cas d'obstacle qui vous empêche de continuer. Nous pouvons vous offrir des conseils et de l'aide. Parlez à votre conseiller syndical si vous avez besoin d'aide.

Quatrième étape : Célébrez vos succès

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

Exemple de langage clair

Ci-dessous est une ébauche élaborée par un comité syndical patronal au cours d'un atelier d'une semaine offert par le SCFP. Le comité a continué de réviser sa convention et a testé ses révisions auprès des membres et des dirigeants. Il a présenté sa version finale en langage clair aux membres de la section locale 1505 du SCFP pour la ratification de la négociation.

AVANT	APRÈS
<p>ARTICLE 19 - PAIEMENT DES SALAIRES</p> <p>19.01 Jours de paie</p> <p>Les employés doivent être payés aux deux semaines.</p> <p>À chaque jour de paie, chaque employé doit recevoir un relevé détaillé du paiement de son salaire, de ses heures supplémentaires et d'autres montants supplémentaires et des déductions.</p>	<p>(Nouvel article)</p>
<p>19.02 Rémunération lors d'intérim</p> <p>a) Lorsqu'un employé remplace temporairement un autre employé pendant une période continue d'une heure ou plus dans un poste plus rémunérateur, il doit recevoir un paiement plus élevé pour ces heures de travail dans un poste plus élevé. Lorsqu'un employé est affecté à un poste moins rémunérateur, son salaire ne doit pas être réduit.</p> <p>b) Si un remplacement temporaire doit survenir pendant une durée de 14 jours ou moins, ce poste de remplacement doit être offert à l'employé le plus ancien, qualifié et disposé à accepter ce poste vacant, dans la liste des employés remplaçants de la division concernée. Cette nomination intérimaire est pour la durée du poste vacant. Si l'employé le plus ancien et qualifié admissible ne souhaite pas accepter cette affectation, l'employeur continue d'offrir le poste par ordre d'ancienneté et de qualification.</p>	<p>ARTICLE X - NOMINATIONS INTÉRIMAIRES</p> <p>X.01 Définition</p> <p>Un poste intérimaire est un poste de remplacement.</p> <p>X.02 Liste des employés intérimaires</p> <p>La liste des employés intérimaires est la liste des employés qualifiés qui souhaitent remplacer d'autres employés qui occupent un autre emploi dans leur division. Cette liste est structurée par ordre d'ancienneté. Votre superviseur met à jour cette liste d'employés intérimaires et l'affiche.</p> <p>X.03 Processus de sélection</p> <p>L'employeur vous demandera de remplacer un autre employé par ordre d'ancienneté et de qualifications. Si vous n'êtes pas intéressé, l'employeur demandera à l'employé suivant dans la liste d'intérimaires d'occuper le poste de remplacement.</p>

AVANT	APRÈS
<p>c) Si la nomination intérimaire est d'une durée de plus de quatorze (14) jours, le poste vacant doit être offert à l'employé le plus ancien, qualifié et disposé à accepter cette affectation, dans la liste des employés intérimaires. Normalement le poste intérimaire sera pour la durée de la nomination, cependant, des autorisations d'absence et des demandes de congé seront considérées lorsque cela est possible. Si des employés ont fourni leurs numéros de téléphone où les joindre en vacances, un effort raisonnable doit être fourni pour communiquer avec ceux qui sont sur la liste des employés intérimaires.</p> <p>d) L'employeur doit créer, maintenir et afficher la liste à jour des employés qui ont l'ancienneté, les qualifications et qui sont prêts à accepter un poste intérimaire dans chaque division.</p> <p>e) Dans le cas où il n'y ait pas d'employés qualifiés ou pas d'employés qualifiés prêts à accepter la nomination intérimaire, le superviseur peut, à sa discrétion, nommer tout employé au sein de l'unité de négociation qui est prêt à accepter le poste intérimaire et qui a la capacité de faire le travail.</p>	<p>S'il n'y a pas d'employés qualifiés, le superviseur peut nommer un employé qui est intéressé et capable de faire le travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'abord dans sa division ; • ensuite, dans l'unité de négociation. <p>Si la nomination intérimaire dure <u>14 jours ou moins</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'employé doit être au travail le jour où la nomination intérimaire est disponible, et • l'employé doit accepter le remplacement pour toute sa durée. <p>Si la nomination intérimaire dure <u>plus de 14 jours</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le superviseur essaiera de communiquer avec l'employé s'il n'est pas au travail quand la nomination intérimaire est disponible. • Assurez-vous que votre superviseur ait vos coordonnées si vous êtes en vacances. • Vous pouvez être autorisé à prendre des vacances ou un congé pendant votre nomination intérimaire. <p>X.04 Rémunération d'intérim</p> <p>Vous recevrez une rémunération d'intérim si :</p> <ul style="list-style-type: none"> • vous remplacez un employé ayant un salaire plus élevé, et • vous remplacez l'employé pendant une heure ou plus, et • l'heure ne comprend pas de pauses. <p>Si vous remplacez un employé ayant un salaire inférieur, vous conservez votre salaire.</p>

Résistance

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

Certaines personnes peuvent s'opposer à la rédaction de conventions collectives claires. Certaines personnes résistent systématiquement au changement. D'autres craignent l'ampleur de la tâche.

Voici quelques autres raisons qui incitent les gens à résister au langage clair :

- la peur que le syndicat perde les gains réalisés par l'arbitrage.
- la méfiance envers la valeur juridique du langage clair.
- la crainte que les avocats ne respectent pas le langage clair.
- la croyance que le langage juridique a plus de poids.

La formulation vague des conventions collectives laisse libre cours à l'interprétation. Dans certains lieux de travail syndiqués, on pense que le rôle central du syndicat est de discuter avec l'employeur d'interprétations divergentes. Le langage clair favorise la clarté plutôt que l'ambiguïté. Certains membres du syndicat craignent que le langage clair diminue la capacité de débattre des interprétations.

Cependant, nous pouvons rendre la langue et les idées plus accessibles aux membres sans être rigides. Par exemple, le terme « motif justifié » est souvent utilisé dans les articles sur le licenciement ou le congédiement. On peut remplacer ce terme par « pour une bonne raison ».

C'est non seulement facile à comprendre, mais cela laisse aussi place à l'interprétation. Le fait d'utiliser le vocabulaire de tous les jours permet aux membres de participer au processus d'interprétation de la convention collective.

Nous devons accepter le fait que lorsque nous tentons de communiquer des idées très complexes, il peut être difficile d'utiliser un langage simple. Nous devons faire tous les efforts possibles pour communiquer ces idées aussi clairement que possible pour que les membres comprennent et aient accès à l'information sur leurs droits.

N'oubliez pas, certaines sections locales ont négocié des conventions collectives claires. Ces conventions collectives sont légales. Le langage clair profite à tout le monde, non seulement à quelques travailleurs. Il permet de rendre les syndicats plus démocratiques en permettant à tous les membres de s'engager et de participer.

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

Il est possible de créer des conventions collectives claires. Quel que soit le travail que vous décidez d'entreprendre, les idées suivantes peuvent aider le processus. 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. Alimenter les appuis. Parlez à des gens respectés qui endosseront l'idée du langage clair dans votre section locale.
- Profitez du travail positif entourant les questions d'égalité : le langage clair a pour but d'inspirer un sentiment d'inclusion généralisé.
- Parlez du langage clair en termes positifs. Rappelez-vous, il s'agit d'un outil pour améliorer les choses, et non pour corriger des erreurs.
- Rappelez-vous que le langage clair est un outil, non une croisade.
- Souvenez-vous aussi que le langage clair sert à la sensibilisation, à la formation et au soutien, et non à corriger les gens ou à surveiller leur langage.
- Abordez le langage clair en tant que processus continu.
- Rappelez-vous que certaines personnes souhaitent conserver la convention collective actuelle. 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.
- Reconnaissez que le langage clair nécessite un changement de culture. Ces types de changements sont toujours difficiles et lents.
- Profitez des moments d'enthousiasme.
- Établissez des objectifs à long terme et prévoyez de petites étapes pour les atteindre.

- Soyez patient.

« L'objectif d'une convention collective est d'informer les employés sur leurs droits et leurs responsabilités. Beaucoup de griefs sont dus au fait que les superviseurs ne comprennent pas non plus la convention collective. Le langage clair est utile autant pour eux que pour les membres de votre section locale. »

- Personne déléguée syndicale

Exemple de langage clair : Modèle de convention collective du SCFP

Dans ce tableau, vous pouvez voir que la version en langage clair est différente de la langue habituelle des modèles de contrat du SCFP. Vous pouvez aussi voir les changements qui ont été appliqués pour simplifier le texte.

Version originale	Version simplifiée
<p>CHANGEMENTS</p> <ul style="list-style-type: none"> • La présentation sous forme de liste à puces permet de séparer les idées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Précise qui fait quoi. • Utilisation du vocabulaire de tous les jours
<p>ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE GRIEFS</p> <p>12.05 Permission de quitter le travail</p> <p>L’Employeur s’engage à n’exercer aucune pression indue, ou à ne pas 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. Le Syndicat reconnaît que chaque personne déléguée syndicale demeure 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, sauf pour remplir les fonctions qui lui sont propres en vertu de la présente convention. Par conséquent, aucune personne déléguée syndicale ne quittera son poste sans avoir préalablement obtenu la permission de son supérieur. Cette permission lui sera accordée en une heure ou moins.</p>	<p>12.05 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, de les représenter lors d’un grief ; • La ou le délégué syndical est un employé qui ne peut quitter son poste de travail que pour agir au nom des membres du syndicat. <p>L’employeur et le Syndicat conviennent aussi que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aucune personne déléguée syndicale ne quittera son poste rémunéré sans avoir obtenu la permission de son supérieur, ET • son supérieur doit lui donner la permission en une heure ou moins.

Version originale	Version simplifiée
<p>CHANGEMENTS ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="175 331 711 403">• Le titre décrit le contenu de cette section. <li data-bbox="813 331 1365 445">• Une longue phrase a été divisée en liste à puces pour faciliter la recherche de renseignements. 	
<p>12.06 Définition d'un grief</p> <p>Un grief se définit comme un différend au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration d'une clause de la convention collective, ou d'une allégation d'avoir violé la convention collective, ou encore d'une action injuste, inappropriée ou déraisonnable de la part de l'Employeur.</p>	<p>12.06 Qu'est-ce qu'un grief ?</p> <p>Il y a grief quand l'Employeur et un employé ne sont pas d'accord au sujet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="813 638 1295 709">• l'interprétation de la convention collective <li data-bbox="813 739 1360 810">• ou de l'application ou administration des clauses de la convention. <p>Il y a aussi grief lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="813 890 1344 961">• quelqu'un croit que la convention collective n'a pas été respectée, OU <li data-bbox="813 991 1409 1104">• que l'Employeur a agi de façon injuste, inappropriée ou déraisonnable envers un employé.

Version originale	Version simplifiée
<p>WHAT CHANGED?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le renseignement caché à la fin de la première étape a été déplacé au début de cette section. • Première étape : La formulation est plus cohérente. • Deuxième étape : Un renseignement important concernant la date limite a été déplacé de la troisième étape. 	<ul style="list-style-type: none"> • Troisième étape : Les phrases compliquées sont remplacées par le langage de tous les jours. • Quatrième étape : Phrases courtes • Cinquième étape : Nous avons supprimé la voix passive
<p>12.07 Règlement de griefs</p> <p>Afin de tenter de régler les griefs aussi rapidement que possible, les étapes suivantes seront suivies :</p> <p>Première étape</p> <p>L'employé(e) lésé(e) soumet son grief à sa personne déléguée syndicale. Si la personne déléguée syndicale est absente, l'employé(e) peut soumettre son grief à la personne déléguée en chef et/ou à un autre membre du comité des griefs. À chaque étape de la procédure de règlement des griefs, le plaignant a le droit d'être présent.</p> <p>Deuxième étape</p> <p>Si la personne déléguée syndicale et/ou le comité des griefs estime que le dépôt d'un grief est justifié, elle tente d'abord de régler le litige avec le superviseur de l'employé(e).</p> <p>Troisième étape</p> <p>À défaut d'un règlement satisfaisant dans un délai de deux jours ouvrables après la présentation du différend à l'étape 2, le délégué en chef présentera au chef de service un avis écrit décrivant les détails du grief et de la réparation demandée. Le chef de service doit rendre sa décision dans</p>	<p>12.07 Comment régler les griefs</p> <p>Cette section décrit le processus de règlement des griefs.</p> <p>Dans tous les griefs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les deux parties doivent s'efforcer d'être justes pour régler les griefs sans tarder. <p>Et</p> <ul style="list-style-type: none"> • la personne qui a déposé le grief a le droit d'être présente à chaque réunion sur le grief. <p>Première étape</p> <p>La personne qui dépose le grief explique le problème à sa personne déléguée syndicale. Si la personne déléguée syndicale est absente, l'employé(e) peut expliquer le problème à la personne déléguée en chef ou à toute autre personne qui siège au comité des griefs.</p> <p>Deuxième étape</p> <p>La personne déléguée syndicale décidera si le dépôt d'un grief est justifié. Si un grief est justifié, la personne déléguée syndicale parlera au superviseur de l'employé(e) pour essayer de résoudre le problème. Ils ont 2 jours ouvrables pour arriver à une solution.</p>

Version originale	Version simplifiée
<p>un délai de quatre (4) jours ouvrables après la réception d'un tel avis.</p> <p>Quatrième étape</p> <p>À défaut de règlement à la troisième étape, le comité des griefs présente le grief écrit à la direction de l'administration, qui doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables après la réception d'un tel avis.</p> <p>Cinquième étape</p> <p>À défaut d'un règlement satisfaisant à la quatrième étape, le différend peut être soumis à l'arbitrage par le syndicat.</p>	<p>Troisième étape</p> <p>Si le grief n'est pas résolu après la deuxième étape, la personne déléguée en chef :</p> <ul style="list-style-type: none"> • écrit une déclaration décrivant le problème et la façon de le résoudre selon le syndicat, <p>et</p> <ul style="list-style-type: none"> • donne la déclaration au chef de service. <p>Le chef de service a 4 jours ouvrables pour prendre une décision.</p> <p>Quatrième étape</p> <p>Si le grief n'est pas réglé à la troisième étape, le comité des griefs remet le grief écrit à la direction de l'administration.</p> <p>La direction de l'administration a 5 jours ouvrables pour prendre une décision.</p> <p>Cinquième étape</p> <p>Si le grief n'est pas réglé à la quatrième étape, le syndicat peut aller en arbitrage.</p>

Ressources

1. La formation offerte par le SCFP

<https://scfp.ca/education-syndicale-0>

2. Association canadienne de la presse syndicale (ACPS)

L'ACPS publie *CALM Ideas : The how-to newsletter for union editors*. Ce bulletin trimestriel (en anglais seulement) est envoyé à tous les membres de l'ACPS.

Pour plus de renseignements, visitez son site Web : www.calm.ca, ou composez le 1-888-290-CALM (2256).

Remerciements

La publication de cette brochure n'aurait pas été possible sans la contribution des membres des sections locales 3393, 4400, 1582, 2497 et 1505. Nous remercions spécialement Emily Bird, Nancy Friday, Monty Hillier, Tracey Mollins et Terri Preston. Nous remercions aussi Maria Moriarty, Isabel Palmar et Cheryl Reid.

Nous remercions les représentants affiliés du CTC, qui ont participé à la table ronde de mai 2003 sur le langage clair dans les conventions collectives.

Nous remercions aussi l'équipe consultative qui a contribué à la présente brochure : Tamara Levine, coordonnatrice du Projet d'alphabétisation du CTC ; Josey Finley, conseillère en éducation du SCFP ; Irene Jansen, conseillère en éducation du SCFP ; Julie Davis, directrice générale de l'Organisation et des services régionaux ; Jim Lamb, directeur régional adjoint (Colombie-Britannique) ; et René Fortin, directeur régional adjoint (Ontario).

La présente brochure a été rédigée par Tannis Atkinson avec l'aide de Susan M. Beaver.

Conception graphique et mise en page : Catherine O'Neill, Emerging Design.

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

La présente brochure a été publiée grâce au soutien financier du Secrétariat national à l'alphabétisation et de Développement des ressources humaines Canada.

Note : Afin de faciliter la lecture du présent guide, nous avons employé le masculin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes. Cette façon de faire a pour but de rendre la lecture plus claire et ne doit pas être interprétée comme un déni ou l'ignorance du SCFP quant à l'importance de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le SCFP, par ses politiques et ses pratiques, continue de promouvoir et défendre l'égalité des hommes et des femmes, et ce, à tous les niveaux.