****

***Employer Obligations During a Certification Drive***

Our democratic society gives every employee the right to join a union. This right is a mater of law and public policy, as well as recognizing that employees should be able to have a collective say in the issues affecting their working lives.

Employers have certain obligations during a certification drive founded on the principle of protecting the rights of employees to freely choose to become union members.

* Employers must allow the certification drive to proceed under the terms of the legislation within their jurisdiction without hindrance. For example, there can be no discrimination, coercion or intimidation of employees. There can be no threats of budget cuts or closure of operations.
* The names of employees who have signed a union card are confidential.
* Employers should not try to obtain information from employees about the certification drive or who has signed a card, or influence their views about unionization. They should not disseminate any information that seeks to discourage workers from unionizing.
* If a union is certified in your organization, the next step will be to negotiate a collective agreement that sets out the wages, benefits, job security, and other workplace rights covering the employees.
* Unionization can bring several benefits to an ECEC organization:
* Having a union in the workplace and a negotiated collective agreement brings coherence and consistency to the administration of pay, benefits, hiring and promotions, as well as effective processes for dealing with disputes.
* The provisions in the collective agreement can go a long way to supporting a positive working environment, quality staff and their retention, as well as quality programs.



***Obligations de l’employeur durant une campagne de syndicalisation***

Notre société démocratique donne à tous les employés le droit d’adhérer à un syndicat. Ce droit est prévu dans la loi et dans les politiques publiques, et on reconnaît que les employés doivent être capables de se prononcer collectivement sur les enjeux qui touchent leur vie au travail.

Les employeurs ont certaines obligations durant une campagne de syndicalisation, suivant le principe qu’il faut protéger les droits des employés qui choisissent librement d’adhérer à un syndicat.

* Les employeurs doivent permettre à la campagne de syndicalisation de suivre son cours, conformément à la législation en vigueur dans leur province ou territoire, sans intervenir. Par exemple, ils ne peuvent user de discrimination, de coercition ni d’intimidation à l’égard des employés. Ils ne peuvent menacer de procéder à des compressions budgétaires ni de cesser les activités.
* Le nom des employés qui ont signé une carte d’accréditation est confidentiel.
* Les employeurs ne doivent pas essayer d’obtenir de l’information auprès des employés au sujet de la campagne de syndicalisation ni des personnes qui ont signé une carte d’accréditation, et ils ne doivent pas tenter d’exercer une influence en donnant leur point de vue sur la syndicalisation. Ils ne doivent pas diffuser de l’information en vue de dissuader les travailleurs de se syndiquer.
* Si un syndicat est accrédité dans votre organisation, la prochaine étape sera de négocier une convention collective qui établit les salaires, les avantages sociaux, la sécurité d’emploi et d’autres droits des employés dans le milieu de travail.
* La syndicalisation peut apporter plusieurs avantages à une organisation de SÉGE :
* Un syndicat dans le milieu de travail et une convention collective négociée assurent une cohérence et une uniformité pour l’administration des salaires et des avantages sociaux, pour l’embauche et les promotions, ainsi qu’un processus efficace pour régler les différends.
* Les dispositions de la convention collective peuvent beaucoup contribuer à maintenir un milieu de travail positif, un personnel de qualité, la rétention du personnel, ainsi que des services de qualité.