



# COLORADO

## Questions Fréquemment Posées - *ajouté en avril 2021*

### L'activité WINS pendant la journée de travail

1. **Q : Un employé peut-il parler de WINS ou de problèmes syndicaux pendant la journée de travail?**

R : La Loi sur le Colorado Partnership for Quality Jobs and Services Act (« Loi ») garantit que les employés de l'État visés par la Loi (« employés couverts ») sont autorisés à parler de WINS ou de problèmes liés au syndicat, de même qu'ils sont autorisés à parler d'autres problèmes personnels ou de problèmes qui ne sont pas liés au travail. Toutefois, l'État s'attend à ce que les heures de travail permettent aux employés de réaliser leurs tâches au profit du peuple de l'État, et pour cette raison, les discussions personnelles et non liées au travail pendant les heures de travail (quel que soit le sujet) doivent être limitées et occasionnelles, et ne doivent jamais interférer avec le travail ou les tâches des employés. Les « heures de travail » comprennent tous les instants où un employé est désigné pour exécuter ou exécute effectivement ses tâches professionnelles. Les « heures de travail » ne comprennent pas les heures avant ou après le travail ou la période pendant les pauses.

Des règles différentes s'appliquent aux employés non couverts, qui doivent s'assurer que toutes les communications avec les employés couverts concernant WINS ou les questions liées au syndicat sont neutres. Les employés non couverts ne doivent prendre aucune mesure ni faire aucune déclaration en faveur ou en opposition aux problèmes syndicaux.

2. **Q : Quand est-ce qu'un employé peut-il parler aux représentants de WINS pendant la journée de travail ?**

R : Les employés couverts sont autorisés à discuter avec les employés de WINS avant et après les heures de travail, ainsi que pendant les pauses. Les employés couverts sont également autorisés à discuter avec les employés de WINS sur les questions liées à l'emploi pendant les heures de travail, à condition que cela n'interfère pas avec leurs tâches professionnelles et que l'employé ait reçu l'accord préalable de son superviseur. Ces conférences doivent avoir lieu durant une période qui perturbe le moins possible la journée de travail. Les superviseurs ne doivent pas refuser de manière déraisonnable leur consentement pour cette conférence.

Les employés de WINS qui visitent les établissements de l'État doivent suivre les politiques et les pratiques qui régissent la façon dont les membres du public peuvent visiter ces établissements.

**3. Q : Les employés peuvent-ils utiliser leurs emails professionnels pour envoyer des renseignements WINS?**

R : Les employés couverts sont autorisés à communiquer entre eux et avec WINS au sujet de WINS et des problèmes liés au lieu de travail en utilisant leur email professionnel. En général, les employés couverts peuvent envoyer et recevoir de tels e-mails avant et après le travail, pendant les pauses et occasionnellement pendant les heures de travail. Toutefois, l'État s'attend à ce que les heures de travail permettent aux employés de réaliser leurs tâches au profit du peuple de l'État, et pour cette raison, les emails personnels et non liés au travail pendant les heures de travail (quel que soit le sujet) doivent être limités et occasionnels, et ne doivent jamais interférer avec le travail ou les tâches des employés. Les employés couverts doivent également suivre les politiques applicables concernant l'utilisation appropriée et sécurisée des systèmes de messagerie de l'État.

Les employés non couverts doivent rester neutres quant à la participation, la sélection et l'adhésion des employés à WINS et ne peuvent pas utiliser leur email professionnel pour parler de WINS ou d'autres problèmes syndicaux afin d'encourager ou de décourager la participation à WINS, ou d'une manière qui pourrait être considérée comme n'étant pas neutre.

**4. Q : Un employé peut-il distribuer ou afficher de la documentation WINS?**

R : Les employés couverts sont autorisés à distribuer de la documentation WINS au travail en dehors des heures de travail. De plus, les employés couverts et les employés de WINS peuvent afficher la documentation WINS sur les tableaux d'affichage, sous réserve de restrictions raisonnables, qui s'appliqueraient à d'autres éléments non liés au travail.

**5. Q : Un employé peut-il porter un badge ou un chapeau pro ou anti-WINS dans son lieu de travail ?**

R : En général, les employés couverts peuvent porter des vêtements pro-ou anti-WINS tant qu'ils observent le code vestimentaire de votre département, bureau ou institution. Si un employé peut porter un chapeau de supporteur de son équipe sportive préférée, par exemple, il peut porter des articles qui démontrent son soutien envers WINS. Toutefois, un employé couvert peut être invité à retirer un article si celui-ci présente un risque pour la sécurité en raison de la nature du travail de l'employé.

Les employés non couverts ne doivent pas porter de vêtements pro ou anti-WINS sur le lieu de travail, car les employés non couverts doivent rester neutres quant à la participation syndicale.