

Canada

L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués syndicaux

Vol. 14, N^o. 2

S'y retrouver dans les lois régissant les congés familiaux



Lorsqu'un membre vit des problèmes familiaux ou médicaux et doit s'absenter du travail, le délégué syndical est bien placé pour se montrer proactif et lui fournir le soutien et les conseils dont il a besoin pendant une période stressante. C'est en comprenant les lois qui régissent les congés familiaux et les congés de maladie que vous pourrez veiller à ce que vos collègues de travail s'y conforment et tirent pleinement profit de leurs droits et avantages. Voici un bref guide qui vous permettra d'aider vos membres à s'y retrouver dans ces lois.

Le membre est-il admissible à un congé?

En vertu de la loi, l'employé admissible peut bénéficier d'un congé sans solde au cours d'une période donnée de 12 mois pour une ou plusieurs des raisons suivantes :

- La naissance d'un enfant;
- L'adoption ou la prise en charge d'un enfant par l'employé;
- La prise en charge d'un conjoint, d'un enfant ou d'un parent de l'employé souffrant d'un « grave problème de santé »;
- L'incapacité au travail de l'employé en raison d'un « grave problème de santé »;
- Le service actif dans les forces armées d'un conjoint, d'un enfant ou d'un parent de l'employé.

Au Canada, les lois qui régissent les congés familiaux et les congés de maladie varient d'une province à l'autre et sont généralement plus généreuses que les lois américaines en pareille matière. Dans certains cas, les employés ont droit à un maximum de 15 semaines de congé de maladie payé (assorti d'une protection d'emploi) ou de 52 semaines de congé parental sans solde.

Exigences en matière d'avis et d'attestations médicales

Parmi tous les fardeaux imposés aux membres que le délégué peut contribuer à atténuer, l'aide à satisfaire aux exigences en matière d'avis et d'attestations médicales est probablement la plus appréciée. Lorsque le besoin d'un congé est prévisible, l'employé doit donner un avis de 30 jours à son employeur. Autrement, l'employé doit donner le plus d'avis possible.

Un employeur peut exiger qu'une demande de congé soit accompagnée de documents médicaux justifiant la durée prévue du congé de maladie et d'une attestation de l'incapacité au travail de l'employé ou de son obligation de prodiguer des soins à un membre de sa famille.

S'y retrouver dans les lois régissant les congés familiaux

Avantages consentis aux membres en congé

La loi est claire : l'employeur a l'obligation de maintenir la couverture de tout régime d'assurance maladie dont bénéficie normalement l'employé en congé.

Quant aux autres avantages sociaux (ancienneté, congés payés, etc.), il y a lieu d'informer le membre que l'employeur n'est pas obligé de les maintenir pendant la durée du congé sauf disposition contraire de la convention collective.

Comprendre les règles auxquelles est astreint l'employeur en matière de congés accordés parallèlement

Prenons le scénario où une membre a accumulé trois semaines de congé annuel, une semaine de congé de maladie et trois jours de congé personnel. La totalité de ces congés accumulés lui est payée. Soudainement, la mère de cette membre reçoit un diagnostic de « grave problème de santé » au sens de la loi. La membre présente donc une demande de 12 semaines de congé, laquelle lui est accordée.

Bien que la membre accepte d'appliquer ses congés de maladie et ses congés personnels à son congé familial, elle ne veut pas aussi y appliquer ses trois semaines de congé annuel, car elle a déjà réservé un voyage non remboursable prévu pour plus tard dans l'année. L'employeur peut-il la forcer d'appliquer ses trois semaines de congé annuel à son congé familial même si elle préférerait prendre un congé sans solde?

Malheureusement oui. Bien que l'employeur ait l'obligation de permettre à ses employés de puiser dans leur banque de congés payés pour « financer » un congé de maladie, la loi établit tout aussi clairement que l'employeur a le droit d'édicter une règle obligeant ses employés d'épuiser toutes leurs heures accumulées pendant un congé. Cependant, les employeurs ne peuvent habituellement pas édicter une telle règle sans avoir d'abord négocié avec la partie syndicale. Les délégués syndicaux sont les yeux et les oreilles de leur syndicat et doivent donc rester à l'affût de toute

modification que l'employeur apporte unilatéralement à ses politiques.

Retour au travail

Maintenant, qu'arrive-t-il au moment où le membre est prêt à reprendre le travail? La loi accorde des congés assortis d'une protection de l'emploi. Cela signifie que les membres peuvent prendre congé sans craindre qu'aucun poste ne les attendra à leur retour.

Idéalement, lorsqu'un membre est prêt à retourner au travail, il sera réintégré dans son ancien poste. Si cela n'est pas possible, l'employeur doit alors réintégrer l'employé dans un « poste équivalent » assorti pratiquement du même salaire, des mêmes avantages sociaux, des mêmes conditions de travail et des mêmes privilèges. Comme il peut s'avérer difficile de définir ce qui constitue un « poste équivalent », les membres sont susceptibles d'avoir besoin de l'aide de leur délégué pour s'assurer que l'employeur respecte cette obligation.

Un plancher plutôt qu'un plafond

Lorsqu'il est question de congés familiaux ou de congés de maladie, rappelez-vous ceci : le contrat de travail a préséance sur tout. La loi prévoit les congés minimaux auxquels les employés ont droit. Si votre convention collective bonifie ces conditions minimales, l'employeur *doit* s'y conformer.

De plus, les employeurs sont aujourd'hui encouragés à adopter des politiques en matière de congé plus généreuses que ce que prévoit la loi. Les délégués sont priés d'informer le syndicat des préoccupations exprimées par leurs membres en regard de congés familiaux et de congés de maladie. Ainsi, le syndicat sera mieux outillé pour tenter de négocier des avantages plus généreux (congés payés, congés prolongés, banques d'heures de congé pour obligations familiales) et des règles moins restrictives sur l'épuisement des heures de congé accumulées.

—Me Nolan J. Lafler. L'auteur est avocat associé auprès de Blitman & King LLP (Rochester, New York), cabinet au sein duquel il représente des organisations syndicales des secteurs public et privé.

Les membres seront plus enclins à vous aider si...

Un des plus grands défis pour un délégué syndical est de convaincre les membres à aider le syndicat dans son travail. Il y a de nombreuses façons de demander de l'aide. Vos membres seront plus enclins à vous aider si vous :

Établissez des rapports avec eux

Imaginez le scénario suivant. Votre meilleur ami vous téléphone et vous dit « J'ai besoin de ton aide, maintenant ». Allez-vous vous demander si vous avez envie de lui venir en aide? Allez-vous plutôt penser à toutes les autres choses que vous devez faire?

Si la demande vient d'un meilleur ami, vous allez probablement lui demander d'emblée « Qu'as-tu besoin de moi? » et vous préparer à l'aider de quelque façon que ce soit.

Bien entendu, les membres que vous représentez ne sont pas tous vos meilleurs amis, mais vous pouvez néanmoins établir avec vos membres des rapports qui les rendront plus enclins à offrir leur aide. Au contraire, si vous vous dites « Bon, qu'est-ce qu'il me veut encore? » chaque fois qu'on vous approche, vous n'allez pas obtenir l'aide de vos membres lorsque vous en aurez besoin.

Vous obtiendrez probablement de bien meilleurs résultats lorsque vous aurez besoin de bénévoles pour des activités et des tâches du syndicat si vous vous intéressez régulièrement à vos membres, écoutez ce qu'ils ont à dire, vous préoccupez de leur situation et de la situation de leurs proches et êtes là lorsqu'ils ont besoin de vous.

Écoutez leurs doléances

Tout le monde aime être entendu. À elle seule, une écoute attentive peut jouer gros et apporter son soutien en réponse va encore plus loin.

Par exemple, si un membre éprouve des difficultés avec le régime d'assurance médicale, mettez-le en lien avec une personne-ressource et fournissez-lui l'information dont il a besoin pour résoudre sa situation. Ne réglez pas le problème à la place du membre, mais assurez-vous de faire un suivi afin de vérifier s'il a réussi à obtenir satisfaction.

Vous risquez d'apprendre qu'un membre envisage de poursuivre des études collégiales ou de suivre une formation. Votre rôle peut être de lui fournir de l'information sur

les dispositions de votre convention collective pouvant lui être avantageuses : remboursement de frais de scolarité, congés d'études ou encore horaire flexible pour assister aux cours.

Prenez le cas où vous apprenez qu'un membre compte de la famille à l'étranger et que le pays en question a été frappé par une catastrophe naturelle. Vous pourriez approcher le membre en question et lui dire « J'espère que vos proches sont tous en sécurité ». Ainsi, vous lui démontrerez que vous vous souciez de son bien-être personnel.

Comprenez leur raisonnement

Vous rappelez-vous la dernière fois que vous étiez dans un cadre de groupe et que quelqu'un a demandé l'aide de bénévoles? Qu'est-ce qui vous a passé par l'esprit? Si vous connaissiez la personne qui faisait la demande, aviez confiance en cette personne et compreniez l'importance d'aider, vous avez probablement accepté volontiers d'être bénévole. Mais qu'en est-il des autres qui étaient dans la pièce? Ils ont peut-être vécu une mauvaise expérience de bénévolat dans le passé. Ils ont peut-être considéré qu'ils n'avaient pas le temps ou ne seraient pas à la hauteur de ce qu'on leur demandait. Il arrivera souvent que des membres se diront que quelqu'un d'autre s'en occupera ou craindront de se mettre les pieds dans les plats.

Donc, lorsque vous sollicitez de l'aide, assurez-vous de toujours expliquer clairement et en détail en quoi consiste le travail, quelle en est l'importance ainsi que la formation et le soutien qui seront offerts aux bénévoles. Limitez l'engagement en termes de temps que vous demandez des gens et prévoyez des options pour les personnes qui n'ont pas beaucoup de temps à consacrer après le travail, mais peuvent donner un coup de main pendant les pauses ou les heures de repas. Recrutez vos volontaires les plus enthousiastes en premier pour montrer aux autres – plus hésitants – qu'ils ne seront pas seuls. Assurez-vous de toujours établir un lien entre le bénévolat et quelque chose que le membre prend à cœur.

Leur demandez de faire quelque chose qu'ils maîtrisent bien

Vous avez peut-être appris qu'un membre aime passer du temps sur les médias

sociaux. Vous pourriez alors lui demander s'il accepterait d'informer d'autres membres des activités du syndicat sur Twitter, Facebook, Snapchat ou tout autre site. Certaines personnes aiment parler directement avec les autres, tandis que d'autres préféreraient jouer un rôle plus discret. Adaptez donc vos demandes d'aide en conséquence. Certains membres pourraient hésiter à parler à des gens qu'ils ne connaissent pas bien, mais seront heureux de relayer de l'information à leur cercle d'amis. D'autres encore acceptent volontiers la responsabilité de rencontrer de nouvelles gens.

Leur confiez des tâches amusantes et importantes

Certains syndicats ont appris que le fait de faire participer des membres à des activités qui ne sont pas strictement liées aux affaires du syndicat est un moyen de renforcer la solidarité et l'intérêt des membres. Par exemple, un groupe de collègues de travail se réunissaient pendant le dîner une fois par mois. Tout le monde y apportait des ingrédients pour une salade géante partagée entre tous. D'autres organisaient des soirées de quilles ou des rencontres informelles après les heures de travail. Un syndicat en particulier a trouvé que les membres qui n'avaient jamais été très actifs dans le syndicat étaient heureux de participer à des marches de sensibilisation à la cause du cancer du sein ou de soutien à d'autres causes, voire d'organiser de telles activités.

Reconnaissez l'aide apportée par d'autres

Reconnaître les efforts déployés par vos membres peut contribuer à développer une culture d'enthousiasme pour le bénévolat. En plus d'un merci bien senti du délégué, la reconnaissance publique motive les membres à répéter l'expérience de bénévolat et peut inciter les membres jusqu'alors hésitants à plonger à leur tour. Reconnaître peut être aussi simple que demander à tous les bénévoles de se mettre debout pour une ronde d'applaudissements pendant une réunion. Une autre excellente façon de témoigner son appréciation consiste à prendre des photos des bénévoles et de les publier dans le bulletin ou sur le site Web du syndicat, accompagnées des noms des bénévoles.

Assurez-vous de toujours faire un suivi pour prendre le pouls des membres quant à leur expérience comme bénévoles. Les personnes ayant apporté leur aide doivent savoir que leurs efforts ont été remarqués et appréciés et comprendre comment leur participation a contribué à renforcer le syndicat.

—Ken Margolies. L'auteur est premier agrégé à l'institut des travailleurs de la faculté des relations industrielles et du travail de l'Université Cornell.

Nouveaux employés et protections syndicales

Une erreur de compréhension commune que partagent les délégués syndicaux et les nouveaux employés est que le syndicat n'a aucun moyen de protéger les intérêts d'un travailleur pendant sa période probatoire. C'est faux; au contraire, dès qu'un nouvel employé poinçonne sa carte au début de son premier quart de travail, une convention collective lui confère d'énormes avantages. Il est d'une importance capitale que les délégués le fassent clairement savoir aux nouveaux employés dès qu'ils se présentent au travail.

Tout nouvel employé (à l'exception d'un enfant du patron) sera soumis à une période probatoire, dont la durée est établie dans votre convention collective. En même temps, une disposition sur la sécurité syndicale dans le contrat de travail risque d'inciter un nouvel employé à adhérer au syndicat bien avant la fin de sa période probatoire. Il arrive souvent qu'un nouvel employé pose la question suivante : « Si le syndicat ne peut pas me protéger, pourquoi suis-je tenu de payer des cotisations? »

Le délégué doit tenir compte du fait que la plupart des travailleurs en période d'essai ne connaissent généralement rien du syndicat ou du syndicalisme. Nombre de travailleurs ont appris à l'école ou à la maison que les grands syndicats ne s'intéressent qu'à l'argent des membres. Souvent, de nouveaux employés se font dire que les avantages dont ils bénéficient sont des cadeaux d'un employeur généreux et bienveillant. Et c'est facile pour eux de s'en convaincre, car ils se font dire « Notre employeur nous donne... ». La page du site Web de votre section locale qui relate l'histoire du syndicat devrait présenter toutes les principales clauses du contrat de travail et préciser exactement quand le syndicat a obtenu cette semaine additionnelle de congé annuel, le paiement d'heures supplémentaires quotidiennes ou le remboursement des frais de scolarité. Ainsi, vos membres comprendront que ces avantages ne sont pas des cadeaux offerts par le patron. C'est le syndicat qui a réalisé ces gains et il tient à les conserver. Encouragez les nouveaux employés à consulter cette page ou encore envoyez-leur l'hyperlien par courriel ou messagerie texte.

Les protections contractuelles s'appliquent dès le jour 1

Voici quelques-uns des avantages que les délégués devraient être prêts à présenter aux nouveaux employés dès leur premier jour de travail. Les délégués doivent aussi mettre l'accent sur le fait que les lois n'obligent les employeurs qu'à verser le salaire minimum, à majorer le taux horaire de 50 % passé 40 heures travaillées par semaine et à prévoir des indemnités à la suite d'accidents de travail. Aux États-Unis, d'autres lois telles la *Medical Leave Act* peuvent s'appliquer dans certains

cas, mais seule une convention collective peut assurer une protection immédiate.

■ Parce que vous travaillez dans un milieu syndiqué, il y a fort à parier que votre salaire de départ est beaucoup plus élevé que le salaire minimum et que votre contrat de travail garantit une progression salariale. Il est possible qu'un travailleur ait droit à une progression salariale automatique avant même la fin de sa période probatoire. Ce droit est attribuable à la convention collective et non au bon vouloir du patron.

■ Nombre de conventions collectives prévoient une majoration de 50 % du taux horaire après huit heures de travail. Ainsi, les nouveaux travailleurs, dès leur premier jour de travail, auront droit au paiement d'heures supplémentaires s'ils doivent travailler plus de huit heures au cours d'une journée donnée. En fait, il suffit à un travailleur d'emporter le paiement d'heures supplémentaires au terme d'un seul quart de travail pour couvrir le montant mensuel des cotisations qu'il verse au syndicat. C'est donc une indication claire de la valeur d'une convention collective.

■ Nombre de conventions collectives permettent à tous les travailleurs – y compris ceux en période probatoire – de bénéficier de congés payés, de la couverture d'un régime d'assurance maladie ou de tout autre avantage économique négocié par le syndicat.

En plus des avantages économiques, les travailleurs à l'essai obtiennent immédiatement la protection du syndicat dans le milieu de travail. Qui est mieux placé qu'un délégué pour protéger un nouvel employé contre des conditions de travail dangereuses ou le traitement abusif d'un superviseur, et ce, dès son premier jour de travail? Ou encore, qui est mieux placé qu'un délégué pour informer un travailleur à l'essai de son droit à l'indemnisation des accidents du travail ou à des pauses non interrompues? Qu'arrive-t-il si une travailleuse est victime de harcèlement de la part d'un patron dès son premier jour de travail? Dans un milieu sans représentation syndicale, elle souffrira probablement en silence. Dans un milieu de travail syndiqué, elle pourra demander l'intervention de son délégué dès le jour 1. Les nouveaux travailleurs sont également protégés par des clauses de non-discrimination et peuvent donc faire appel à leur syndicat s'ils jugent avoir été traités de façon discriminatoire en raison de leur race, de leur sexe ou de tout autre motif illicite. C'est beaucoup plus efficace que de devoir déposer une allégation de discrimination auprès d'un organisme fédéral ou provincial. C'est une énorme amélioration par rapport aux pratiques

parfois préjudiciables ayant cours dans les milieux de travail non syndiqués.

Un aspect déplaisant du milieu de travail moderne est que plus d'un employeur – surtout dans le secteur de la vente au détail – refuse d'afficher les horaires à l'avance. Leur politique consiste à obliger leurs employés de faire acte de présence quotidiennement afin de vérifier si leurs services sont requis. Ce faisant, les employés doivent accepter d'être retournés chez eux s'il n'y a aucun travail à leur confier. Une convention collective qui oblige l'employeur à afficher l'horaire une semaine à l'avance et qui garantit des pleins quarts de travail peut valoir plus en une seule journée que l'équivalent d'un mois de cotisations syndicales.

Accueillez les nouveaux membres dès leur arrivée

Rien de tout cela n'a d'importance si un représentant du syndicat ne prend pas le temps d'accueillir les nouveaux employés avec un sourire et une franche poignée de main. Les nouveaux employés doivent être convaincus dès le premier jour qu'ils en ont pour leur argent en échange des cotisations qu'ils versent au syndicat. Et ne vous laissez pas dire par votre patron – ils seront nombreux à s'essayer – qu'un travailleur ne peut déposer un grief pendant sa période probatoire. Au contraire, tous les travailleurs sont protégés par l'ensemble des modalités de la convention collective, et ce, même s'il leur est expressément interdit de déposer un grief en cas de congédiement. Assurez-vous donc de donner une première bonne impression du syndicat aux nouveaux arrivants. Ainsi, ces derniers seront à même d'apprendre sur les droits et les avantages conférés par une convention collective dès leur jour 1.

Assurez-vous que vos nouveaux employés se sentent accueillis par le syndicat!

—Bill Barry. L'auteur est directeur retraité des programmes d'études syndicales au collège communautaire du comté de Baltimore, Maryland.

Une victoire temporaire pour une part équitable

Vous avez probablement appris que la Cour suprême des États-Unis a été récemment conduite à une impasse de 4 contre 4 dans l'affaire *Friedrichs v. California Teachers*. Dans cette affaire, était contesté le droit des syndicats du secteur public de percevoir des cotisations des non-membres de l'unité de négociation, qui bénéficiaient néanmoins de la convention collective. La prétention était que ces non-membres devaient payer leur « juste part » en échange des avantages dont ils bénéficiaient. Par conséquent, la décision rendue par une cour inférieure demeure valide et un partage équitable des frais entre membres et non-membres demeure la norme. Cependant, les forces antisyndicales ont plusieurs affaires similaires devant des tribunaux en première instance et leur prochaine cible sera le secteur privé. Pourvoir au poste laissé vacant depuis le décès du juge Antonin Scalia par une personne pro-syndicats devient d'une importance capitale. Assurez-vous de bien accueillir les nouveaux membres au sein du syndicat!

Négociation de griefs

Vous pensez peut-être que seuls les membres de votre syndicat qui doivent savoir négocier sont ceux qui s'installent à la table de négociation pour conclure des ententes. Ce n'est pas le cas.

Tout délégué doit être un négociateur astucieux étant donné que chaque rencontre avec la direction qui est convoquée pour traiter des griefs s'avère une forme de négociation. Vous tentez de vous entendre sur l'interprétation de la convention collective dans une situation donnée et de faire la démonstration que la direction aurait violé le contrat de travail. Votre objectif doit être d'obtenir le meilleur règlement possible pour le plaignant et le syndicat.

Voici quelques lignes directrices de base à suivre pour obtenir de tels résultats dans le cadre d'une négociation visant à régler un grief :

Isolez les personnes du problème

Il y a deux côtés à toute tentative de règlement d'un grief : le *bien-fondé* du grief et la *relation* entre les parties en cause. L'erreur consiste à confondre les deux.

Par exemple, si vous entretenez une mauvaise relation avec votre superviseur, il est possible que vous abordiez chaque réunion du comité des griefs avec la détermination de vous montrer intraitable. Vous devenez un négociateur *dur* qui veut gagner à tout prix. Habituellement, une telle prise de position déclenche une réaction aussi intransigeante de la direction. Rien ne se règle et personne n'en sort gagnant.

Par ailleurs, vous ne voulez pas être un négociateur *mou*. Si vous entretenez une bonne relation avec un superviseur, il pourrait vous être tentant de céder plus

facilement pour protéger cette relation. Cependant, cela n'augure rien de bon pour le plaignant, le syndicat ou vous-même, car la rancune et l'épuisement finiront par prendre le dessus.

La solution consiste à *ménager* les gens tout en *défendant* le bien-fondé du grief. Sur le plan psychologique, il peut sembler contradictoire d'être à la fois intransigent et amical. Mais c'est une technique que vous apprendrez à maîtriser à force de pratique. C'est une technique dont l'efficacité a été démontrée.

Gardez en tête que votre but est de développer et de maintenir une bonne relation de travail avec le superviseur. Viendront des moments où vous devrez accepter les désaccords, mais vous devez néanmoins garder les lignes de communication ouvertes en tout temps.

Dans le cas de griefs individuels, la meilleure approche peut être de s'attaquer au grief de l'angle d'un problème que vous et le superviseur aborderez comme partenaires à la recherche d'une solution équitable pour les deux parties. Par exemple, posez la question suivante : « Que diriez-vous si nous réfléchissions ensemble à une façon de corriger la situation? » Avant tout, il ne faut pas laisser les egos entraver la possibilité du meilleur règlement possible pour le syndicat et le plaignant.

Négociez sur la base d'intérêts plutôt que de prises de position

Possiblement la meilleure façon d'en arriver à un tel règlement consiste à résister à l'envie d'adopter une position ferme trop rapidement sur une question. Dans le cadre d'une

négociation, les deux parties entreprennent le processus en défendant une position qui est loin de se solder par un règlement. La négociation se transforme ensuite en partie de bras de fer et chaque partie s'avance lentement à la recherche d'un compromis.

Une meilleure façon est de commencer par expliquer vos *intérêts*. Peu importe le grief, l'intérêt fondamental du syndicat est d'obtenir un règlement équitable qui maintient l'intégrité de la convention collective.

Cependant, la direction aura ses propres intérêts. Il est peu probable qu'un superviseur accepte de régler un grief si ces intérêts ne sont pas respectés.

C'est donc à vous de partir à la découverte des besoins du superviseur.

Une fois que vous avez établi les intérêts de la direction, vous pourrez axer vos efforts sur la prochaine étape : la recherche de solutions réalistes qui répondent aux intérêts des deux parties.

Imaginez des options bénéfiques pour tous

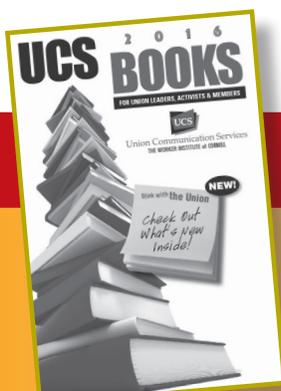
Il est souvent possible de réaliser des gains mutuels dans une négociation lorsque les deux parties partagent certains intérêts. C'est en imaginant des options que vous réussirez peut-être à satisfaire les intérêts de votre interlocuteur ainsi que les vôtres.

Prenez pour acquis que chaque partie pourra réaliser des gains chaque fois qu'un grief fait l'objet d'une négociation. Ce gain est parfois aussi simple qu'une entente ou de meilleurs rapports. Au minimum, le fait de présenter plusieurs options lors d'une réunion du comité des griefs peut injecter une nouvelle énergie et réorienter la discussion.

Avec l'expérience, les délégués apprendront comment et quand mettre ces lignes directrices en pratique plus efficacement. Dans tous les cas, l'objectif des stratégies suggérées demeure le même, peu importe le contexte de la négociation : obtenir des règlements qui respectent la convention collective et renforcer le syndicat.

—Sue Dawson. L'auteure était rédactrice en chef de *NALC Activist*, un bulletin d'information destiné aux délégués et dirigeants locaux de la National Association of Letter Carriers.

Ne laissez pas les egos entraver la possibilité d'un règlement.

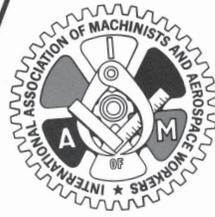


UCS 2016 BOOKS

For Union Leaders, Activists & Members

For your free catalog write to UCS, 36 W. Main Street, Suite 440, Rochester, NY 14614, call 800.321.2545, email ucsbooks@unionist.com, or visit us on the web and see an even larger selection at www.unionist.com

**International
Association of
Machinists and
Aerospace Workers**



9000 Machinists Place
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301
967-4500



OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chères Consœurs, Chers Confrères,

Comme délégués syndicaux et leaders au sein de ce syndicat, vous êtes des catalyseurs de changement et j'ai besoin de votre aide.

En plus de fournir les meilleurs services possibles à nos membres actuels, nous entreprenons aussi un voyage historique pour assurer la croissance de l'AIM. Chaque fois que vous êtes témoins de situations où des travailleurs sont maltraités et mal appréciés, engagez une conversation. Faites-leur savoir que le Syndicat des machinistes peut les aider. Gardez toujours à l'esprit que nous sommes tous appelés à faire du recrutement.

Aussi, nous changeons nos façons de faire en matière de recrutement. Je ne mâcherai pas mes mots : nous sommes devenus prévisibles. Nous avons donc réuni récemment quelques-uns des recruteurs les plus éminents de l'AIM au Centre Winpisinger et procédé à un remue-ménings sur les moyens plus souples et stratégiques que nous pouvons prendre pour recruter les travailleurs d'aujourd'hui.

À la table de négociation, nous allons exiger plus des employeurs. Les entreprises engrangent des profits sans précédent et nos membres méritent donc leur part du gâteau. Une convention collective de longue durée qui ne contient aucune disposition en matière de sécurité d'emploi ne sert pas les meilleurs intérêts de nos membres. J'ai donc ordonné à nos négociateurs sur le terrain de modifier leurs stratégies en conséquence. Nous devons présenter un front uni chaque fois que nous négocions une convention collective.

Je souhaite également aborder un sujet déjà abordé autour de plus d'une table de cuisine : Donald Trump. Je veux être clair : c'est un type profondément antisyndical. Il parle de rapatrier des emplois aux États-Unis, mais embauche lui-même de la main-d'œuvre étrangère. Il se vante de vouloir sabrer dans la main-d'œuvre fédérale et les quelques organismes gouvernementaux qui défendent les travailleurs. Trump sème la division et il ne personnifie aucune des valeurs qui sont chères à l'AIM. Nous ne vous dicterons jamais pour qui voter, mais vous devez savoir qu'un vote pour Trump n'est pas un vote pour les travailleurs.

Que nous recrutons, négocions ou votions, nous travaillons à renforcer l'AIM et à améliorer la qualité de vie de tous les travailleurs. J'ai bien hâte de le faire avec vous toutes et tous.

En toute solidarité,

Bob Martinez, Jr.
Président international

