

« Qu'est-ce qui cloche avec mon apparence? »



Les temps, les styles de vie et les modes changent, mais une chose demeure constante : les délégués syndicaux vont presque à coup sûr se retrouver au cœur de disputes concernant l'apparence personnelle des travailleurs. Trente-cinq ans auparavant, l'agitation se serait probablement faite autour des cheveux longs et des barbes mal taillées. Aujourd'hui cependant, elle ne se ferait plus seulement sur le dos des cheveux, mais aussi à cause des tatouages et des bijoux en métal accrochés à des parties du corps inhabituelles quand ils n'y sont pas insérés. On entend aussi des travailleurs et travailleuses se plaindre que l'employeur ne respecte pas le patrimoine ethnique ou religieux d'un membre.

Vous pourriez aussi devoir représenter un membre qui appartient à un groupe qui prescrit, même au travail, le port de vêtements noirs, de longues chaînes et de bottes boutonnées. Ou peut-être l'employeur n'accepte pas le port du turban ou d'un foulard. Les délégués syndicaux doivent être conscients que, quelle que soit l'apparence d'un travailleur ou d'une travailleuse, il ou elle a droit à la même protection que ceux et celles qui sont accusés ou sanctionnés pour avoir enfreint d'autres règlements de la compagnie.

Les exemples suivants font voir la façon de penser de certains médiateurs concernant des cas récents d'apparence personnelle.

T-shirt offensant - Une femme travaillant dans une usine de transformation des métaux a été réprimandée parce qu'elle portait un T-shirt « Hooters » qui affichait le slogan « Plus qu'une bouchée ». Elle a été punie en vertu d'un règlement de la compagnie qui interdisait les images grossières et vulgaires et les slogans dans l'usine. La compagnie a soutenu que le fait d'avoir toléré le port d'un tel T-shirt avait mené à la création d'une « atmosphère permissive dans le milieu de travail. » Le médiateur a statué que la compagnie pouvait faire respecter le règlement interdisant des vêtements indécentes et a donné en exemple l'employée concernée, mais il a affirmé qu'elle avait été injustement punie parce qu'il y avait des images « vulgaires » et « sexuellement » explicites sur les boîtes à outils de certains employés et qu'ils n'ont pas été punis. De plus, ils lui avaient permis de porter le T-shirt pendant deux mois après l'affichage d'une note de service sur le harcèlement sexuel.

Des pans de chemise qui sortent du pantalon - Un travailleur musulman a été congédié pour avoir refusé de rentrer sa chemise dans son pantalon. Il a fait appel en invoquant des droits religieux,

« Qu'est-ce qui cloche avec mon apparence? »

proclamant que la foi musulmane exigeait la modestie. Le médiateur l'a réintégré, notant que le contremaître avait été déraisonnable puisqu'il n'avait pas attendu que le travailleur fournisse de la documentation avant de sévir.

Un cas de cheveux - Un préposé d'aire de trafic d'une ligne aérienne a été sanctionné pour ne pas avoir rentré ses cheveux sous une casquette, une tenue habituellement exigée par les lignes aériennes. Le médiateur a confirmé la réprimande, statuant que le règlement n'était pas arbitraire, capricieux ou incohérent, puisqu'il préservait l'image des employés auprès des clients. Le médiateur a soutenu que la ligne aérienne n'avait pas fait de discrimination même si le règlement s'appliquait aux préposés de sexe féminin était différent. Le médiateur a invoqué que l'article VII de la Loi d'égalité d'accès à l'emploi n'exclut pas les distinctions fondées sur le sexe dans le code de tenue personnelle, que le syndicat n'a pu établir que le préposé d'aire de trafic de sexe masculin avait été traité de façon discriminatoire même si les employés d'entretien mâles pouvaient ne pas porter de casquette et que le règlement avait été communiqué convenablement au plaignant, qui a d'ailleurs témoigné qu'il avait été averti avant la sanction.

Porter la mauvaise sorte de foulard - Une employée hispanique a été congédiée pour avoir porté un foulard avec un imprimé africain comme coiffure d'une façon « moqueuse », ce qui a offensé 14 confrères de travail noirs. Elle a été renvoyée pour insubordination après avoir fait fi de plusieurs avertissements de l'administration lui demandant de l'enlever. Le médiateur a ordonné la réintégration de l'employée parce que l'action n'était pas un geste « flagrant » d'insubordination; elle a toutefois dû s'excuser auprès des employés noirs et du contremaître auquel elle avait désobéi et suivre une formation sur la sensibilité. Elle pouvait même porter le foulard si ses confrères de travail et le syndicat pouvaient établir que cela ne causait aucun

problème.

Problème de négociation obligatoire - Un syndicat a déposé un grief quand un grand magasin a instauré un code vestimentaire pour les vendeurs dans les rayons des articles pour la maison. Le médiateur a soutenu le syndicat, alléguant que les exigences vestimentaires doivent obligatoirement être négociées dans le cadre d'une convention collective.

La déléguée syndicale avec un bijou dans le nez - Un employeur a défendu à une tandardiste/réceptionniste PBX d'origine mexicaine de porter un bijou dans le nez. Elle a affirmé que le bijou symbolisait son patrimoine et sa culture et a déposé un grief. Le médiateur a soutenu la compagnie. Il a conclu que la convention permettait à la compagnie « d'adopter des règles de conduite raisonnables » et que le règlement n'allait pas contre la disposition sans parti-pris de la convention collective puisque l'article VII de la Loi d'égalité d'accès à l'emploi de 1964 ne permet pas aux travailleurs d'exprimer leur patrimoine culturel dans le milieu de travail. De plus, il a ajouté que le fait qu'elle soit déléguée syndicale n'allait pas contre la disposition de la convention collective protégeant les représentants du syndicat et qu'il n'y avait aucun rapport entre son rôle de déléguée et le fait de porter un bijou dans le nez.

Voici quelques conseils à retenir pour traiter des disputes concernant l'apparence personnelle :

- n L'employeur est tenu de mener une enquête approfondie avant de sanctionner un employé
- n Si les travailleurs invoquent des raisons religieuses ou ethniques pour justifier leur tenue vestimentaire ou leur apparence, ils doivent fournir de la documentation pour le prouver.
- n L'employeur a le droit d'établir des règlements raisonnables.
- n Les styles de vêtement et d'apparence changent, mais l'employeur doit lier ses politiques à une raison commerciale justifiant sa volonté de gérer l'apparence des employés.
- n L'employeur devrait tenir compte du fait que les goûts du public se sont assouplis au fil du temps avant d'appliquer des normes d'apparence.

— George Hagglund. L'auteur est professeur émérite à la School for Workers, University of Wisconsin - Madison.

Lutter contre la sous-traitance

Les employeurs dont les employés sont syndiqués sont de plus en plus nombreux à confier du travail à des sous-traitants non syndiqués se trouvant à l'autre bout de la ville ou carrément à l'extérieur du pays. Les délégués doivent être très vigilants afin de protéger les membres qu'ils représentent contre les risques de pertes d'emplois et l'éventuelle érosion du travail confié à l'unité de négociation. L'une des façons les plus efficaces de lutter contre la sous-traitance est de comprendre quelques lignes directrices fondamentales.

La plupart des conventions collectives stipulent l'obligation de confier aux employés couverts par la convention collective tout travail « normal et habituel ».

Toutefois, il peut arriver que la direction confie ce travail à des sous-traitants « en toute bonne foi » (selon le libellé

habituellement utilisé dans les conventions collectives).

Les arbitres ont recours à des normes pour établir si l'employeur a agi en toute bonne foi, et les délégués ont tout

intérêt à se poser les questions suivantes avant de décider de contester une décision de sous-traitance.

À l'avis des arbitres, si l'employeur n'est pas en mesure de répondre affirmativement à une majorité de ces questions, il est fort probable qu'il n'ait agi en « bonne foi » au moment de prendre sa décision de confier du travail à des sous-traitants.

1) L'historique des négociations pointe-t-il vers la sous-traitance? Les clauses de convention, les procès-verbaux de séances de négociation ou des notes peuvent-ils indiquer quand la sous-traitance est autorisée et quand elle ne l'est pas?

2) Du travail a-t-il déjà été confié à des sous-traitants? Les conditions étaient-elles similaires à celles qui de la situation courante?

3) Le travail en cause est-il considéré non normal et non habituel du fait qu'il n'a jamais ou très rarement été confié à l'unité de négociation jusqu'à présent?

4) Les raisons invoquées pour justifier la sous-traitance sont-elles fondées? Les

suivantes pour justifier leur décision : économie, entretien, expertise, garantie, sécurité, gestion du travail en retard, impossibilité d'effacer un retard du travail et pénurie de compétences spécialisées. Toutefois, de tels arguments doivent être enquêtés à fond pour en vérifier l'exactitude. Et ils doivent être exhaustivement enquêtés et documentés avant que l'employeur ne décide de confier du travail en sous-traitance.

5) Le travail a-t-il été confié en sous-traitance d'une manière non discriminatoire? La sous-traitance ne doit pas être discriminatoire à l'endroit des syndiqués ou des travailleurs mutés ou mis à pied. Elle ne doit pas priver les employés de salaire, d'heures de travail, de travaux, d'heures supplémentaires ou de possibilités de formation ou d'avancement au-delà de ce à quoi ils auraient

raisonnablement eu droit en l'absence de sous-traitance.

6) Manquait-il des employés compétents disponibles ou ont-ils refusé d'effectuer le travail? Si de tels

employés étaient disponibles et prêts à effectuer le travail, la plupart des arbitres trancheront en faveur du syndicat.

7) La sous-traitance était-elle rendue nécessaire en raison du fait que l'équipement et les installations n'étaient pas accessibles ou que leur achat n'était pas économiquement viable?

8) La sous-traitance concernait-elle une période temporaire ou limitée contrairement à une durée permanente ou illimitée? Même si le travail devait à

l'origine être d'une durée temporaire, s'il a été prolongé au-delà de la limite ou la raison invoquée au départ, l'employeur pourra être jugé avoir agi en mauvaise foi.

9) La sous-traitance a-t-elle été justifiée par des circonstances particulières ou inhabituelles (ex. : un acte de Dieu ou un besoin urgent de la collectivité)? S'il s'agissait d'une question de protéger la vie, la personne ou la propriété et que les employés représentés par la convention collective ne

d'avoir le pardon plus facile.

10) Le syndicat a-t-il été informé en temps opportun du besoin de confier du travail en sous-traitance, lui permettant ainsi de proposer des solutions de rechange appropriées en vertu de la convention collective?

11) L'employeur a-t-il épuisé tous les recours possibles en vertu de la convention collective ou autrement afin de confier d'abord le travail à ses propres employés avant de recourir à des sous-traitants?

Certaines conventions collectives obligent les employeurs à imposer des heures supplémentaires obligatoires avant de recourir à des sous-traitants. D'autres concèdent à l'employeur le droit d'imposer des heures supplémentaires obligatoires avant ou après la décision de faire appel à des sous-traitants. D'autres encore ne prévoient rien à cet égard.

Si votre convention collective ne lie pas explicitement la possibilité pour l'employeur de recourir à des sous-traitants à son obligation d'imposer des heures supplémentaires obligatoires, vous devrez peut-être pousser l'enquête un peu plus, surtout en ce qui concerne les pratiques antérieures ou l'interprétation de la convention collective.

Dans le cas de conventions collectives où les heures supplémentaires sont volontaires, afin de démontrer que des membres étaient disponibles pour effectuer le travail, le syndicat devra démontrer que les membres se sont inscrits à des heures supplémentaires mais n'ont pas été appelés au travail. Si les membres ne se sont pas inscrits ou

n'ont pas répondu au rappel au travail, le syndicat risque d'avoir de la difficulté à gagner sa cause. D'une façon ou de l'autre, le syndicat doit être en mesure de documenter les heures supplémentaires travaillées par ses membres.

Gardez à l'esprit qu'un litige concernant de la sous-traitance se résoudra par l'interprétation de la convention collective. Ainsi, c'est au syndicat que reviendra le fardeau de la preuve!

— Bob Oberstein. The writer is a professor of Labor Management and HR courses at Ottawa University in Phoenix, Arizona, where he teaches effective grievance processing, arbitration and employment law. He also serves as an arbitrator, mediator and factfinder.

Tout repose sur la « bonne foi » de l'employeur

Il s'agit, au bout du compte, d'une question d'interprétation de la convention collective

Les dix secrets d'une présentation efficace de griefs

1 Ayez un plan - Attaquer impulsivement dès le début d'une séance de règlement de griefs se rapproche dangereusement de se tirer dans le pied. Rencontrez le plaignant au préalable. Passez en revue tous les arguments que vous comptez invoquer. Choisissez vos preuves les plus convaincantes. Discutez de votre stratégie (le déroulement le plus probable de la séance). Sachez à quel résultat vous aspirez.

Si votre plaignant sera appelé à témoigner, faites-lui pratiquer son témoignage. Posez-lui toutes les questions auxquelles vous vous attendez de la direction pour tenter de miner sa crédibilité. Assurez-vous qu'il connaisse très bien les réponses qu'il doit fournir.

2 Évitez les surprises - Assurez-vous de tout connaître sur la cause. Rien ne mine une stratégie plus efficacement que de découvrir en plein milieu d'une séance de règlement de griefs de nouveaux renseignements, de nouveaux éléments ou des avertissements réalisables que le plaignant avait reçus.

3 Ne perdez pas votre sang-froid - Si vous souhaitez demeurer aux commandes de la séance, commencez par vous contrôler vous-même. Cela ne veut pas dire que vous ne devez pas utiliser la colère et les émotions à votre avantage. Toutefois, modérez votre spontanéité. Tout emportement de votre part doit être planifié.

4 Soyez réaliste quant à vos chances de succès - Avant même d'entreprendre la séance, sachez si vous tenez ou non le gros bout du bâton. Qu'en dit votre convention collective? Qu'en est-il des lois ou des politiques en place? Si les faits ou la jurisprudence soutiennent votre position, tenez fermement votre bout jusqu'à ce que vous soyez prêt à faire des concessions, pas avant.

ne sont pas aussi tranchés. Il s'agit souvent d'une situation nouvelle et non prévue au moment de la dernière négociation de la convention collective. Assurez-vous de monter votre cause sur du béton et non du sable et informez votre plaignant de ses chances d'un règlement favorable à l'avance.

5 Connaissez la position de l'autre partie -

Mettez-vous à la place de l'employeur pour un instant et tentez de comprendre comment il présentera ses arguments. Essayez de deviner les arguments qu'il invoquera pour défendre ses actions et sachez avant d'entrer dans la salle comment

vous comptez riposter à sa présentation.

6 Ne versez pas dans les attaques personnelles -

Votre but est de contester les gestes de la direction, mais vous ne devez pas porter atteinte aux personnes elles-mêmes. Sinon, il vous sera plus difficile de convaincre l'autre partie du bien-fondé de votre argumentation.

Si la direction décide de verser dans l'attaque personnelle, ne vous laissez pas prendre dans le piège. Ne permettez pas au plaignant que vous défendez de traiter son patron de clown ignorant, même si c'est le cas. De telles sorties ne feront qu'appuyer la prétention de l'employeur qui tente de démontrer que la conduite du plaignant est inappropriée.

7 Posez des questions - Soyez à la recherche d'incongruités dans les arguments invoqués par la direction et tâchez d'en faire la lumière. Ne vous satisfaites pas de réponses évasives. Faites preuve de persévérance. Si l'histoire racontée par la direction ressemble à un conte de fée, il est fort probable qu'il y ait des contradictions entre les arguments, témoignages, preuves ou déclarations. Votre travail consiste à les

dénoncer.

8 Documentez, ayez des notes et prenez des notes - Ne vous présentez jamais à une séance de règlement de griefs sans un exposé écrit des arguments que vous comptez invoquer et des preuves pour appuyer vos dires.

Pendant l'audience, prenez amplement de notes, surtout pendant que la direction expose sa version des faits. Rien ne sème davantage la crainte chez un superviseur que de lui montrer que vous prenez en note tout ce qu'il dit. La prise de notes vous aidera également à vous préparer à un éventuel appel de la décision, le cas échéant.

9 Ayez des preuves écrites - C'est un fait de la vie. Les gens portent plus de crédibilité aux écrits qu'aux paroles. Si cela s'est avéré vrai pour les Dix commandements, ce le sera aussi pour vous.

Distribuez des copies de documents officiels pertinents aux membres de l'audience. Si votre argumentation repose sur une chronologie d'événements, mettez-la par écrit et distribuez-la dans la salle. Les documents écrits peuvent facilement devenir le point de référence dans la discussion. Si vos documents sont convainquants, vous serez aux commandes de la discussion.

Demeurez solidaires - Ne vous disputez jamais entre vous pendant une audience de règlement de griefs. Portez une attention particulière si la direction

10 pose une question que vous n'avez pas prévu. N'hésitez pas à demander un caucus afin de sortir de la salle et de discuter en privé avec votre plaignant, au besoin. Vous devez en tout temps vous montrer solidaire aux yeux de la direction.

— Tom Israel, L'auteur est directeur général de la Montgomery County (MD) Teachers Association et ancien président de la section locale 205 de l'UIES (Nashville, TN). Une version antérieure de cet article a été publiée dans *Steward Update*, Vol. 6, No. 3.



Conseils pour réussir les réunions en petit groupe

Les bons délégués syndicaux attachent beaucoup d'importance au fait de réunir leurs membres à intervalles réguliers – ce peut être chaque semaine lors de dîners-réunions ou en des occasions ponctuelles quand des griefs importants sont déposés ou que la période des négociations pointe à l'horizon. Aussi valables que puissent être ces réunions comme outils de renforcement syndical, leur utilité sera grandement limitée si le délégué n'est pas capable de communiquer efficacement avec tout le monde. Voici quelques conseils pour réussir vos réunions en petit groupe.

Ayez confiance en vous. Il ne faut surtout pas que le délégué syndical se dise : « Je ne m'exprime pas bien. » Ce qu'on pense arrive. Je le répète : « Ayez confiance ». Il faut que les sujets des échanges entre les membres aient de l'importance à leurs yeux. Allez droit au but. Tug McGraw, le fameux joueur de baseball, l'a bien dit : « Il faut y croire! »

Respectez les contraintes de temps de vos membres. Si vous vous réunissez avant le travail, vous devrez vous assurer que tous les participants intègrent leur poste de travail en temps. Si vous vous réunissez après le travail et que les réunions s'éternisent, vous risquez de désorganiser leur covoiturage et ils ne pourront pas respecter leurs ententes avec la garderie. Si vous vous réunissez sur l'heure du dîner ou durant les pauses, vous serez limités dans le temps. Planifiez votre présentation en conséquence.

Soyez organisé. Un délégué syndical qui hésite au début d'une réunion et perd le contrôle risque d'avoir des ennuis. Écrivez sur une feuille de papier les sujets que vous voulez aborder; dans la mesure du possible, remettez aux gens présents un document qui les aidera à saisir votre message; et essayez d'amener un bon exemple dès le début de sorte que les participants sachent ce qui est important.

Connaissez votre monde. Si tous les travailleurs viennent du même service, par exemple, un délégué syndical peut supposer qu'ils connaissent le régime de travail, les personnalités des travailleurs et même quelques-uns des problèmes. S'ils viennent de différents endroits, vous aurez à leur transmettre cette information essentielle. Ne leur faites pas perdre leur temps en leur disant des choses qu'ils savent déjà.

Pensez-y à deux fois avant de prétendre que vos membres connaissent tous les problèmes. Si vous vous réunissez pour discuter d'un cas de grief ou d'une question concernant la convention collective, vous feriez une grave erreur en tenant pour acquis qu'ils « sont tous au courant » du problème. En fait, ils ont peut-être eu vent de rumeurs, de commérages. Ils peuvent avoir entendu une partie de l'histoire et des opinions personnelles — mais pas la vraie histoire. Expliquez-leur l'ensemble des faits, de façon claire et logique, avant de les inciter à suivre votre plan pour faire face à la situation.

Ne tenez pas pour acquis que vos membres ont lu la convention collective. Bien trop souvent, les délégués syndicaux parlent de dispositions de la convention ou de règlements antérieurs qu'ils ne connaissent pas. Ces réunions doivent aussi servir à leur éducation syndicale. Bien sûr, la réunion a été convoquée pour examiner une situation particulière, mais elle devrait aussi inclure des discussions autour de dispositions pertinentes de la convention qui renforcent la valeur du syndicat et font valoir son importance.

Et chaque rencontre devrait proposer un principe d'action. Il est important de transmettre de l'information importante, mais il est tout aussi important de s'attendre à ce que les membres s'en servent – signer un grief de groupe, porter une chemise rouge le

jeudi, se vernir les ongles d'orteil violet ou quoi encore. À tout le moins, demandez aux membres présents de transmettre l'information à deux autres membres qui n'ont pu assister à la réunion.

Ne faites pas que parler à vos membres, écoutez ce qu'ils ont à dire. Il est bien sûr difficile à accepter que le délégué syndical donne une conférence et de plus cela affaiblit le syndicat en donnant l'impression « qu'il va s'occuper de tout ». Assurez-vous qu'ils sachent qu'ils doivent participer activement à la rencontre – même si c'est vous qui l'avez inscrite à l'horaire.

Réservez du temps pour que les membres puissent répondre. Une fois l'information nécessaire transmise, assurez-vous de demander une réponse. Ne vous contentez pas de dire « des questions? » en fermant votre chemise. Ce n'est pas la bonne façon de les encourager à discuter. Encourager une participation accrue des membres est une fonction importante de tout délégué syndical; n'hésitez pas à demander l'avis de personnes précises – même si vous pensez qu'ils pourraient être en désaccord avec vous. Il est préférable de discuter ouvertement de façon à ce que les problèmes soient connus et discutés par tous.

N'oubliez pas la lettre « P », « P » pour patience. Attendez-vous à répondre à la même question plusieurs fois, surtout si le problème est complexe.

Souvenez-vous que vous représentez, aux yeux des membres, l'image du syndicat. Une bonne présentation, dans le respect et la patience, va renforcer le syndicat. Des réunions mal organisées vont les amener à se plaindre : « Pourquoi est-ce que je paie des cotisations? ».

— Bill Barry. L'auteur est directeur des études sur le travail pour le Community College du comté de Baltimore dans le Maryland.

**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

Cher représentant de l'AIM,

Dans « Qu'est ce qui ne va pas avec mon apparence? », le numéro de décembre de L'Éducateur de l'AIM se penche sur plusieurs situations inhabituelles auxquelles un délégué syndical peut être confronté dans le cadre de ses activités quotidiennes.

En surface, des litiges concernant des bijoux dans le nez, la longueur des cheveux et le code vestimentaire ne sembleraient pas constituer matière à des confrontations légendaires entre le syndicat et le patronat, mais chaque cas fait valoir l'importance de fournir une information exacte et des conseils judicieux à nos membres, notamment en ce qui concerne les sanctions disciplinaires.

Faut-il aussi noter que chacun de ces cas a été soumis à chacune des étapes de la procédure de règlement de griefs jusqu'à l'arbitrage, où la décision de l'arbitre peut modifier à long terme les clauses d'une convention collective... pour le meilleur ou pour le pire.

Il arrive fréquemment que des employeurs précipitent des conflits en milieu de travail en omettant de mettre en application les règlements de l'entreprise de façon équitable. Le délégué expérimenté surveillera continuellement les pratiques de l'employeur dans les dossiers où c'est l'apparence personnelle d'un employé qui est en cause. Le recours approprié et légal à des codes vestimentaires peut devenir inapproprié, voire illégal, si ce code est appliqué de manière discriminatoire, arbitraire ou punitive.

Les droits, les protections et les recours dont jouissent les membres de l'AIM en vertu de leurs conventions collectives s'ajoutent aux protections législatives telles que les lois sur les droits de la personne. Tout délégué syndical représentant une main-d'œuvre diversifiée sur le plan racial, religieux ou culturel aurait intérêt à avoir une connaissance pratique de ces deux documents.

À l'approche de la fin d'une année tumultueuse marquée par d'innombrables bouleversements économiques et politiques, nous ne devons pas perdre de vue notre plus importante responsabilité comme représentants syndicaux : assurer à chaque membre de l'AIM – nonobstant sa race, ses croyances religieuses ou autres caractéristiques – l'accès à tous les avantages légaux et contractuels auxquels il a droit.

En toute solidarité.

R. Thomas Buffenbarger
International President

