
L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

*Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 3, No. 3*



Les délégués syndicaux et la prise de notes

Tous les délégués syndicaux ont déjà eu à prendre des notes sur un grief et à s'y référer ultérieurement : ça fait partie intégrante de leur travail. Toutefois, ça prend un délégué exceptionnel pour vraiment comprendre l'importance cruciale de la prise de notes et comment permettre au syndicat de tirer le meilleur profit de ses notes.

Vos notes sont plus qu'une simple liste de faits et de détails bien que ces faits et détails demeurent essentiels, il va sans dire. La prise de notes représente un outil important de réflexion sur votre cause, d'examen de votre logique et de mise à l'essai de vos présomptions. En fait, en abordant la prise de notes sous l'angle d'un outil d'analyse essentiel, vous n'aurez plus l'impression de participer à une corvée et il vous sera plus facile d'accomplir votre travail.

Au bout du compte, peu importe la source de vos notes, l'issue de votre cause en dépendra. Donc, dès le départ, même avant de procéder au dépôt de votre grief, considérez vos notes comme votre clé de la victoire.

L'art d'une bonne prise de notes

Le premier défi consiste à obtenir le récit du plaignant. Le besoin de prendre de bonnes notes à ce stade-ci risque en effet de nuire à votre besoin d'écoute. Séparez donc les tâches : d'abord, laissez le plaignant se raconter de telle sorte à ce qu'il se sente véritablement écouté. Ensuite, récapitulez son récit, en ordre chronologique, et prenez des notes tout en confirmant les détails. Gardez à l'esprit que le langage parlé est moins précis que l'écrit. Demandez des clarifications, au besoin. Revenez sur des parties du récit qui vous semblent illogiques. Avant de conclure, il est bon de faire lire vos notes par le plaignant. Gardez l'esprit ouvert pour y apporter des modifications, même si elles peuvent vous sembler mineures. Elles risquent de faire toute la différence plus tard.

Même le délégué le plus expérimenté a l'intention de relire ses notes le plus tôt possible après une rencontre, mais le faire exige une grande détermination. Il suffit de consacrer à peine quelques minutes peu après la conclusion d'une rencontre pour faire le ménage de vos notes et y ajouter des mots ici et là pour clarifier le texte afin de vous épargner beaucoup de soucis plus tard. Si vous omettez cette étape, vous



risquez de vous retrouver plus tard devant des écrits dont le sens est douteux et que vous ne pourrez pas valider. Les conséquences peuvent être graves...

C'est une bonne idée d'élaborer un système de rédaction de vos notes. Laissez-vous de larges marges et de bons interlignes afin de pouvoir y ajouter des détails et des rappels de ce que vous devez faire ou vérifier. Il peut s'avérer extrêmement utile d'utiliser des marqueurs de couleur et/ou des surligneurs pour mettre en évidence des points importants ou des tâches à accomplir. L'utilisation d'abréviations pour les termes courants peut accélérer la prise de notes, mais assurez-vous d'utiliser des abréviations faciles à comprendre. Rappelez-vous que vos notes doivent être compréhensibles par autrui.

Pensez à ce dont vous auriez besoin pour bien comprendre les notes prises par une autre personne, et assurez-vous que vos propres notes respectent ces normes que vous aurez fixées. Votre souhait est que vos notes fassent valoir trois aspects importants :

1. Les faits de la cause Vos notes doivent répondre aux questions suivantes : Qui?, Où?, Quand?, Quoi?, Pourquoi? et Comment? Sachez, toutefois, que les réponses à ces questions constituent un départ et non une fin en soit.

2. Toute l'histoire Si vous n'êtes pas en mesure de définir les points faibles de votre

cause, votre travail n'est pas terminé. Vous recherchez les faits. Posez-vous les questions suivantes : « Qu'est-ce qui me manque? » et « Qui voit la situation différemment? » Vos notes révèlent-elles les points faibles de votre cause, autrement dit la logique de l'autre partie?

3. L'analyse de la cause

Assurez-vous que vos notes différencient les faits de la cause, les preuves attestant ces faits et les opinions de toutes les parties en cause. De plus, assurez-vous que vos propres idées sont isolées des faits et des points de vue des autres. Les notes que vous aurez prises devraient permettre à quiconque prenant le dossier en main de gérer la cause. Remplissez la « feuille de renseignements ». Toute personne qui utilise vos notes devrait pouvoir y trouver les éléments suivants :

- la nature générale de la cause;
- la preuve constituée (et où elle se trouve);
- les témoins, leur crédibilité et leur volonté à se présenter;
- les actions déjà prises dans le cadre de la cause;
- votre opinion sur la cause.

Vous assurer qu'une autre personne peut débattre la cause à partir de vos notes exige beaucoup plus qu'une écriture lisible!

En conclusion, comme délégué(e), vous devez toujours porter une attention particulière à la confidentialité. Une fois complétées, vos notes risquent de contenir des renseignements sensibles. Par exemple, vous aurez peut-être en main des renseignements alléguant qu'un informateur, un membre de la direction ou encore même le plaignant ait menti. Assurez-vous de ranger vos notes en lieu sûr et voyez à les protéger contre une utilisation malveillante.

— Corliss Olson. L'auteur est professeur adjoint à la School for Workers, University of Wisconsin, Madison.

Congés : Le droit à des congés pour des raisons de santé ou de famille

Il est important que les travailleuses et travailleurs aient le droit de prendre des congés pour s'occuper d'un problème médical ou familial. Dans certains cas, ces droits découlent de normes enchâssées dans la législation. Par ailleurs, le droit à des congés est parfois négocié dans le cadre de conventions collectives.

La plupart des travailleuses et travailleurs ont droit, en vertu de leur convention collective, à des congés de maladie ou des prestations d'invalidité de courte durée (ou de longue durée, dans certains cas). Souvent, ces dispositions ont pour effet de bonifier les prestations versées par le régime d'assurance-emploi, lequel paie des prestations pendant un maximum de 15 semaines. Toutefois, l'assurance-emploi comporte un délai de carence de deux semaines et ne couvre que 55 % des gains admissibles jusqu'à concurrence de 413 \$ par semaine, à l'heure actuelle.

De plus, les lois en vigueur dans chaque région du Canada concèdent aux travailleuses et travailleurs le droit d'opter pour un congé de maternité, parental ou d'adoption sans solde d'une durée pouvant atteindre près d'un an. Les critères d'admissibilité (durée de l'emploi) et les avis requis varient considérablement de région en région, mais toutes les lois assurent une protection d'emploi et le droit de réintégrer un poste comparable en plus du droit de conserver ses avantages sociaux pendant la durée du congé.

Les travailleuses et travailleurs admissibles (l'admissibilité étant calculée sur la base de l'historique des cotisations) ont droit à des prestations d'assurance-emploi pendant 15 semaines dans le cas d'un congé de maternité (pour la mère) en plus d'un maximum de 35 semaines de prestations parentales (pour la mère ou le père). Ici encore, nombre de conventions collectives bonifient le montant des

prestations d'assurance-emploi et incluent des dispositions qui bonifient les montants minimaux garantis dans la loi.

Nombre de conventions collectives prévoient également des congés personnels, dont en cas de deuil ou pour s'occuper de responsabilités familiales. Toutes les compétences

provinciales à l'exception de l'Ontario obligent les employeurs à accorder des congés de deuil (non payés dans la plupart des cas), bien que les modalités puissent varier.

Le régime d'assurance-emploi inclut le versement de prestations de compassion pendant un maximum de six semaines aux travailleuses et travailleurs admissibles qui prennent congé pour prodiguer des soins ou offrir du soutien à un proche parent qui risque fortement de mourir dans les six prochains mois. En plus des lois obligeant les employeurs à accorder de tels congés à leurs employés, certaines compétences prévoient également l'octroi de congés sans solde pour responsabilités familiales ou urgences,

mais les critères d'admissibilité varient encore une fois beaucoup d'une province à l'autre.

Les normes légiférées et les prestations d'assurance-emploi aident les travailleuses et travailleurs à bénéficier des congés médicaux et familiaux dont ils ont besoin. Il est important que les syndicats visent plus haut que les normes minimales garanties par la loi afin de répondre pleinement aux besoins de leurs membres.

Il est important que les syndicats visent plus haut que les normes minimales garanties par la loi afin de répondre pleinement aux besoins de leurs membres.

Le statut protégé du délégué

Les délégués qui défendent agressivement les droits de leurs membres sont-ils eux-mêmes protégés contre les représsailles et les mesures disciplinaires? En règle générale, oui, mais attention : Cela ne veut pas dire qu'un délégué a la liberté de vociférer comme bon lui semble contre la direction ou d'adopter des comportements extrêmes dans tous les dossiers. Au moment de traiter des problèmes contractuels avec la direction, les délégués sont considérés sur un pied d'égalité, mais ce statut égalitaire ne s'applique qu'à leurs activités syndicales professionnelles. Le droit du délégué d'utiliser la force et la vigueur pour défendre les intérêts du syndicat est toutefois limité. Quelques-unes de ces limites et quelques-uns de ces droits seront discutés ci-dessous. Pour préparer le terrain, jetons un rapide coup d'œil sur deux grandes règles qui dictent les droits des délégués.

n La règle de l'égalité

En vertu de la loi, lorsque des délégués s'engagent dans des activités de représentation, ils sont considérés sur le même pied d'égalité que les membres de la direction. Une défense vigoureuse est permise, allant au-delà de ce qui serait acceptable dans une relation patron-employé normale. La règle de l'égalité ne s'applique pas au comportement personnel ou à l'insubordination lorsque cela ne concerne pas les tâches professionnelles. C'est souvent là que les délégués se retrouvent dans le trouble.

n La règle des mêmes normes

L'employeur peut adopter une position selon laquelle le délégué devrait se comporter mieux que les autres membres puisqu'il devrait connaître la convention collective mieux que les autres. Toutefois, en vertu de la loi, un employeur doit appliquer les mêmes normes aux délégués qu'aux autres employés. De plus, les délégués sont soumis aux mêmes normes disciplinaires que les autres travailleurs s'ils enfreignent les règles de conduite.

Étant donné que la ligne entre le comportement acceptable et inacceptable peut parfois être mince, certains délégués poussent les limites au point de mettre leur

propre emploi en péril. Bien qu'ils bénéficient d'une protection pendant qu'ils exercent leurs fonctions syndicales, ils sont jugés selon les mêmes règles que les autres travailleurs lorsqu'ils agissent à titre personnel.

Voici quelques exemples d'activités protégées et non protégées, selon de récentes décisions d'arbitrage.

Macarons politiques

Un dirigeant syndical a été accusé de « grossière insubordination » pour avoir porté un macaron politique après l'émission d'une nouvelle politique interdisant le port d'émblèmes politiques. L'arbitre était en désaccord avec la décision et a levé la suspension puisque le dirigeant avait retiré son macaron dès que son supérieur l'avait informé de la possibilité de sanctions disciplinaires. Il avait décidé de porter le macaron dans l'espoir d'obtenir une preuve écrite de la politique, ce que la direction lui avait refusé. De plus, l'arbitre a jugé que les commentaires d'un autre dirigeant patronal sur la gravité de l'infraction ne constituaient pas un avis adéquat à l'employé.

Travail sous la pluie

Il pleuvait, et la direction a néanmoins ordonné à un délégué syndical de travailler à l'extérieur. Le délégué n'était pas en accord avec une concession acceptée par le syndicat pendant les négociations autorisant le travail sous la pluie et a donc quitté le site. Il a été congédié et a ensuite invoqué la maladie pour justifier son départ. L'arbitre a maintenu le congédiement, affirmant qu'il avait fabriqué la défense de maladie pour expliquer son retour à la maison pendant ses heures de travail.

Comportement vociférant et belligérant dans une réunion

Un membre d'un comité syndical a été l'objet de mesures disciplinaires pour avoir répondu à la direction « de manière vociférante, belligérante et vulgaire » dans le cadre d'une réunion de règlement de griefs. L'arbitre a renversé la décision disciplinaire, affirmant que le langage employé par le membre en question n'était pas si outrageux et ne franchissait pas la ligne entre la défense vigoureuse et la mauvaise conduite.

Dans un autre cas, un militant syndical

a été congédié pour avoir participé à une réunion convoquée par la direction pour discuter de la nécessité d'obliger les employés à travailler des quarts complets. Le militant a quitté le lieu de travail et crié des obscénités après la réunion. L'arbitre a maintenu le congédiement en invoquant le fait qu'il avait outrepassé les bornes.

Vérification de cartes de temps

Un délégué syndical a été congédié après avoir refusé d'obtempérer à l'ordre de cesser de vérifier les cartes de temps d'autres employés. L'arbitre a maintenu le congédiement, affirmant que la direction avait une raison valable d'obliger le délégué de consulter la direction avant de vérifier les cartes de temps. L'arbitre a fait valoir que le délégué aurait dû respecter le principe « obéir maintenant, contester après » en l'absence d'un danger immédiat pour la santé ou la sécurité. De plus, le syndicat n'avait pas établi que le délégué congédié pour insubordination avait été victime de représsailles, contrairement à la réalité. L'arbitre est plutôt arrivé à la conclusion que les faits n'appuyaient pas les sentiments subjectifs du délégué.

« Un de ces jours... »

Durant une rencontre enflammée avec un superviseur, un délégué a déclaré « Un de ces jours... » sans jamais finir sa phrase. Le délégué a été congédié pour avoir menacé son patron. L'arbitre a déclaré que le délégué n'aurait pas dû être congédié et a statué que la déclaration ne constituait pas une menace. La gentillesse n'est pas une caractéristique du processus de traitement de griefs et la preuve n'indiquait pas que le plaignant avait menacé son supérieur.

Voici deux aspects à se rappeler au moment d'évaluer le statut protégé d'un délégué :

n Les dirigeants syndicaux jouissent d'une protection considérable mais non totale lorsqu'ils exercent leurs fonctions syndicales.

n _ L'insubordination qui découle d'une réaction personnelle (et non syndicale) du délégué ouvre la voie à des sanctions en vertu de la convention collective et des règles de travail, au même titre que tout autre employé dans le milieu de travail.

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

La progression rapide de l'utilisation des communications électroniques dans le milieu de travail entraîne de nombreuses situations nouvelles, de sorte que les employeurs, les syndicats et leurs délégués syndicaux doivent collaborer pour faire évoluer du mieux qu'ils le peuvent le droit du travail. Non seulement des millions de travailleurs et travailleuses passent leur journée devant un ordinateur, mais il y en a encore beaucoup d'autres — dans les entrepôts ou dans les installations de fabrication, par exemple — qui utilisent un terminal pendant au moins une partie de la journée. Un événement récent dans une grande entreprise syndiquée, dans laquelle chaque employé utilise un ordinateur dans le cadre de son travail, illustre les difficultés inhérentes au milieu de travail électronique.

Un certain nombre de travailleurs et travailleuses étaient en retard à cause d'une panne du réseau ferroviaire de transport en commun qu'ils prennent chaque jour pour aller au travail. Un contremaître a envoyé un courriel aux 50 travailleurs et travailleuses du bureau, y compris la déléguée syndicale, pour les informer qu'il enquêtait au sujet du retard et qu'il considérait prendre des mesures disciplinaires. La déléguée syndicale lui a répondu qu'elle ne croyait pas que des mesures disciplinaires étaient nécessaires puisque le retard avait en fait été causé par une panne du transport en commun.

Vous pensez qu'il s'agit d'un échange type entre une déléguée syndicale et un contremaître, à la différence qu'il s'est fait, dans ce cas-ci, par courriel.

Le sujet de dispute

Voici l'origine du sujet de dispute : quand la déléguée syndicale a exprimé son désaccord par courriel, elle a cliqué sur « RÉPONDRE À TOUS ». Le message a donc été lu par tous les membres concernés.

Le contremaître a ensuite accusé la déléguée syndicale d'utilisation non autorisée de l'équipement de l'entreprise, et un tout nouveau problème était soulevé.

L'entreprise et le syndicat, dans ce cas-ci, n'en étaient venus à aucun accord précis au sujet de l'utilisation des ordinateurs en milieu de travail, ce qui n'était pas sans causer de problèmes puisque la loi — du moins dans le secteur privé — considère les ordinateurs d'une entreprise comme un autre lieu de rassemblement sur l'enceinte de l'entreprise.

Dans un exposé lors d'un cours de formation pour délégués syndicaux, un conseiller de la Commission nationale des relations de travail (NLRB) a mentionné qu'«

L'organisation électronique

« Vous avez reçu un courriel! »

un ordinateur est en fait un milieu de travail »; il faut donc considérer les messages électroniques comme les « coins fontaines » du milieu de travail moderne. L'entreprise ne devrait pas pouvoir interdire du système certains messages — tels ceux qui se rapportent aux activités syndicales — pas plus qu'elle ne peut interdire certains sujets de discussion — tels ceux qu'on aborde autour du refroidisseur d'eau au sujet de ces mêmes activités syndicales.

Traitement différent?

La NLRB reconnaît l'illégalité du « traitement différent » — c'est-à-dire lorsqu'un patron traite les activités syndicales différemment des autres activités. Dans ce cas-ci, « traitement différent » signifie permettre aux travailleurs et travailleuses d'utiliser le système de courrier électronique de l'entreprise pour des communications « personnelles », mais l'interdire pour les communications « syndicales ». De nombreuses lois du travail du secteur public, inspirées du National Labour Relations Act, contiennent des protections similaires contre la discrimination à l'endroit des activités syndicales.

Un certain nombre de spécialistes, tant de la direction que du syndicat, accusent la NLRB de ne pas avoir énoncé clairement ses intentions au sujet de la politique concernant les messages électroniques. Dans un article d'une publication du Bureau of National Affairs, le Union Labour Report (05-03-25), un avocat de la direction a proclamé que la NLRB avait fait des interprétations « non fondées sur l'environnement virtuel ». Le même article de la NLRB mentionnait que « d'autres questions seront soulevées à mesure que l'ordinateur occupera une place encore plus grande dans le milieu de travail. »

Au lieu d'attendre que le gouvernement prenne une décision si importante, d'autant plus importante que les membres actuels de la NLRB sont conservateurs, les syndicats et leurs délégués syndicaux vigilants devraient agir proactivement de façon à résoudre cette question cruciale. Pour les syndicats du secteur public, qui ne sont pas directement concernés par les politiques de la NLRB, le défi est tout aussi grand.

Voici quelques étapes essentielles :

n Commencez à négocier un ensemble précis de directives concernant l'utilisation par le syndicat du matériel de l'entreprise. N'oubliez pas qu'un ordinateur n'est en rien différent de tout autre équipement. Beaucoup de syndicats utilisent un système de courrier interne pour distribuer l'information ou disposent de babillards répartis dans le milieu de travail : un système de courrier électronique permet aussi de communiquer efficacement.

n Souvent les employeurs vont publier un ensemble de règles de travail concernant l'utilisation « personnelle » des ordinateurs sans se rendre compte que l'utilisation « syndicale » est très différente de l'utilisation « personnelle » et est protégée légalement. Les syndicats devraient demander de négocier une nouvelle politique, puisque de nombreux travailleurs sont concernés et que les infractions peuvent être nombreuses.

n Assurez-vous que les restrictions d'utilisation « personnelle » sont appliquées sans partialité. Avez-vous surpris votre contremaître en train de jouer au golf sur ordinateur? Ou peut-être alors en train de commander des billets de spectacle en ligne? Notez les dates de ces événements. Vous pourriez vous en servir pour assurer la défense d'un délégué syndical, s'il est menacé de mesures disciplinaires après avoir envoyé des courriels dans le cadre de ses activités syndicales.

n Sans renoncer aux garanties juridiques d'utiliser le système de courrier électronique de l'entreprise, le délégué syndical devrait travailler de pair avec le représentant des services éducatifs et le représentant des communications pour établir un système de courrier électronique utilisant les ordinateurs personnels des membres. Rassembler les adresses de courriel s'avère une grande activité organisationnelle de toute façon, puisque le délégué doit parler à chacun des membres pour les obtenir.

La capacité de négocier avec son patron des changements dans le milieu de travail est un des meilleurs atouts d'un délégué syndical. L'atelier l'électronique est offert. Occupez-vous-en et négociez.

— Bill Barry. The writer is director of labor studies for the Community College of Baltimore County, Maryland. With thanks to the members of CWA Local 2101 in Parkville, Md., who helped with this article.

**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,

Il n'y a pas une journée qui passe sans que je remercie les délégués qui évoluent au sein de notre grand syndicat. Vous allez au front pour nous défendre. Vous êtes nos yeux et nos oreilles qui scrutent les activités quotidiennes des entreprises pour lesquelles nous travaillons. Il est impossible d'exprimer en mots toute notre gratitude pour le travail ardu que vous effectuez.

Une partie de ce travail consiste à comprendre non seulement les conventions négociées mais aussi les subtilités des lois provinciales et fédérales en place pour protéger nos membres.

Dans ce numéro du Bulletin d'information des délégués syndicaux, nous abordons l'une de ces lois, la Family Medical Leave Act régissant les congés familiaux pour fins médicales aux États-Unis, et les droits qu'elle concède à nos membres. Les délégués de l'AIM connaissent bien cette loi. Et la lutte menée par l'administration américaine actuellement en selle pour nous l'enlever nous force à monter aux barricades.

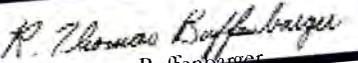
Lorsque Bill Clinton a signé, en 1993, le document promulguant la FMLA, c'était au terme d'une longue et difficile bataille. Bien que des projets de loi aient été adoptés pour enchâsser plus de droits dans la FMLA, nombre d'autres projets de loi ont visé à faire abroger cette législation favorable aux familles.

C'est notre loi et c'est notre lutte. Nous connaissons des membres ayant personnellement bénéficié de la FMLA. Nous, membres syndiqués, avons une voix et une force collectives qui travaillent pour nous, ce dont ne bénéficient pas les travailleurs non syndiqués.

Ces mêmes travailleurs non syndiqués sont néanmoins des membres de notre collectivité. Leurs enfants fréquentent les mêmes écoles que les nôtres. Nous fréquentons les mêmes églises et faisons nos emplettes dans les mêmes supermarchés. Pourtant, ils sont seuls dans leur lutte contre l'avarice des employeurs.

Parlez à vos amis et à vos voisins et faites-leur savoir que vous bénéficiez de la force des Machinistes. Dites-leur qu'ils ne seront plus jamais seuls s'ils adhèrent à l'AIM. La préoccupation, la compassion et la passion dont fait preuve l'AIM ne les laisseront jamais tomber.

En toute solidarité,


R. Thomas Ruffenberger

International President



Le Bulletin de l'éducateur de l'AIM pour les délégués d'atelier est publié six fois par année par la Union Communication Services, Inc. (UCS) à Annapolis au Maryland en partenariat avec le Centre éducatif et de technologie W. W. Winpisinger de l'AIM au 24494 Placid Harbor Way, Hollywood, Maryland 20636. Pour obtenir des copies additionnelles veuillez appeler au (301) 373-3300. © 2003 Union Communication Services, Inc. - Tous droits réservés. Toute reproduction totale ou partielle à l'extérieur de l'AIM, de façon électronique, par photocopie ou par tout autre moyen sans le consentement écrit de UCS est interdit. David Prosten, rédacteur en chef et éditeur.

