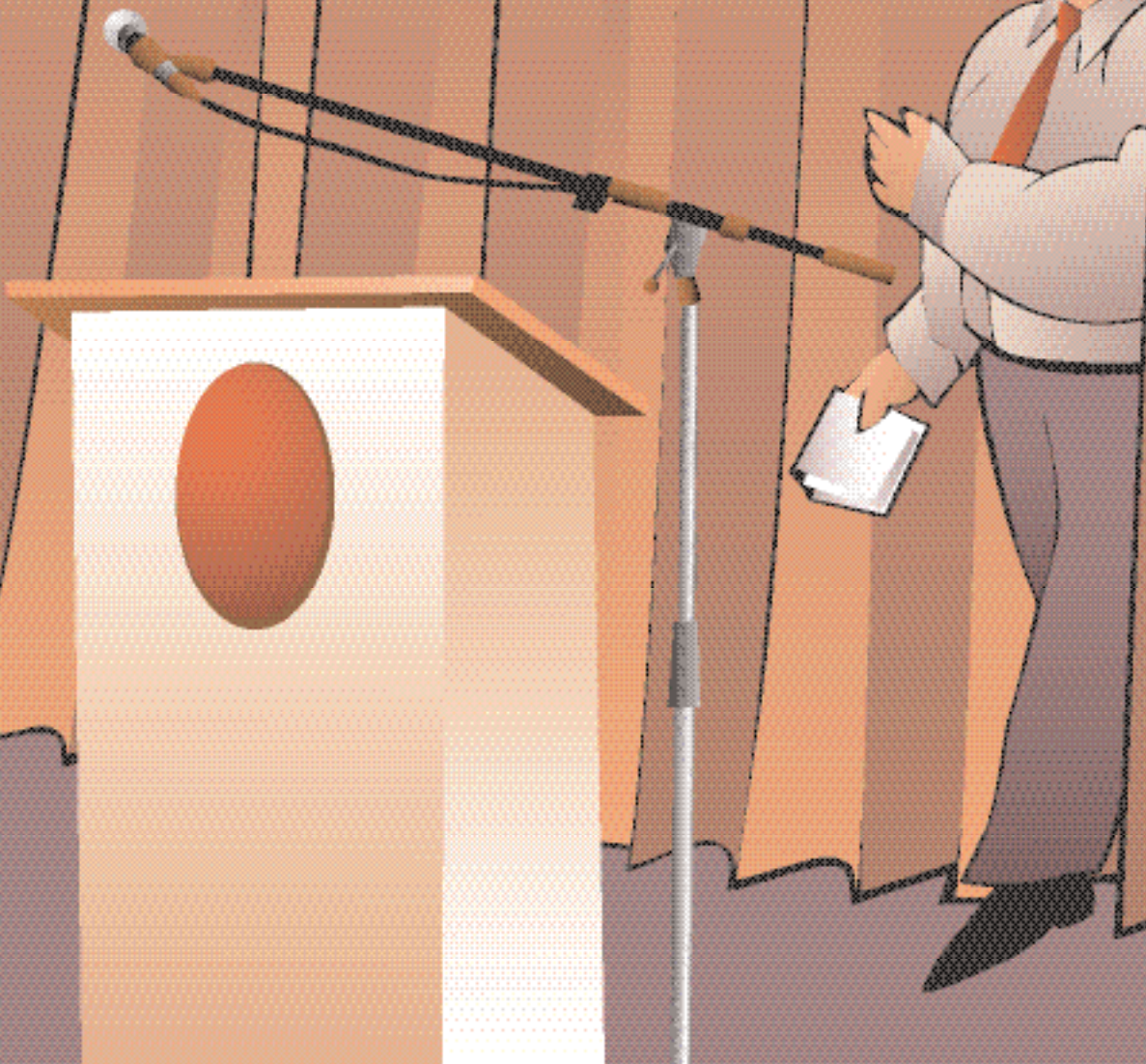


L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

*Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 4, No. 1*

Délégué syndical et conférencier



Délégué syndical et conférencier

Il y a une phrase que Jerry Seinfeld dit qui va à peu près comme suit : « J'ai lu une étude qui rapporte que parler en public vient en tête de la liste des peurs des gens. C'est surprenant. Mourir vient en deuxième place! Vous avez bien entendu, mourir vient en deuxième place! Il faut donc en conclure que la plupart des gens, lorsqu'ils assistent à des funérailles, préféreraient être dans le cercueil plutôt que de prononcer l'éloge funèbre! »

Vous comprenez peut-être même pourquoi les gens ont peur pour l'avoir vécu. Votre nervosité s'était-elle manifestée par des symptômes physiques? Vous aviez peut-être de la difficulté à respirer, les jambes vous tremblaient, vous aviez la gorge sèche ou vous parliez trop lentement. Ou bien la procrastination était à l'origine de votre peur – vous remettez toujours à plus tard la préparation de votre discours.

Nous n'appelons pas ça parler en public, mais lorsque nous parlons aux membres, à des gens de la direction ou même quand nous blaguons entre confrères et collègues, c'est parler en public et la plupart d'entre nous l'ont déjà fait. Vous avez des enfants? Les occasions d'aiguiser vos techniques de communication n'ont probablement pas manqué – il a bien fallu quelques fois élever la voix et y mettre des émotions!

Quand est-ce le plus difficile de parler en public? C'est souvent quand nous :

- parlons avec quelqu'un que nous considérons « supérieur » à moi ou ayant du pouvoir (un contremaître, un « expert »);
- avons peur d'être jugés (je vais tout gâcher, je n'aime pas mon apparence, je suis un « imposteur »);
- parlons pour la première fois d'un sujet ou d'un sujet qui ne nous est pas familier;
- n'avons pas préparé le discours ou ne nous sommes pas exercés.

Enfin, nous nous jugeons beaucoup plus sévèrement que les autres le font. Personne ne s'attend à ce que vous parliez comme Yvon Deschamps ou Lucien Bouchard! Tâchez de reconnaître vos qualités et mettez-les en valeur. Si vous suivez ces conseils, préparer un discours devrait être plus facile.

Renseignez-vous sur votre auditoire

Quel âge auront les gens, quelle sera la proportion d'hommes et de femmes, de noirs et de blancs? Sont-ils membres du syndicat? Quelles sont leurs préoccupations et leurs attentes? Ont-ils une bonne attitude? Les mots que vous emploierez et le style que vous adopterez devraient changer selon l'auditoire auquel vous vous

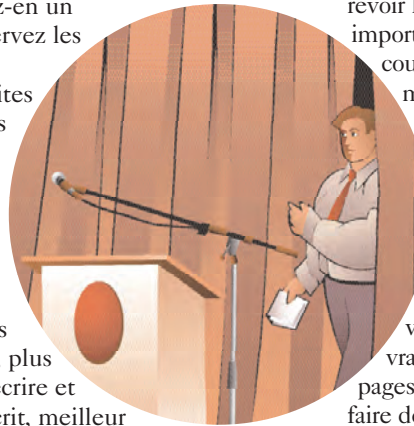
adressez. Vous devriez aussi vous renseigner plus à fond au sujet de l'événement dans le cadre duquel vous prononcerez votre discours.

Connaissez vos buts

Que voulez-vous provoquer chez votre auditoire? Que voulez-vous que les gens pensent, ressentent et fassent à la suite de votre discours? Comment pouvez-vous les motiver? Quelles attitudes voulez-vous transmettre? Comment votre discours pourra-t-il encourager les membres à participer davantage aux activités syndicales?

Mettez vos idées sur papier

Commencez à vous préparer le plus tôt possible. Si c'est un sujet dont vous parlez souvent, tenez-en un dossier. Conservez les bulletins syndicaux. Faites des recherches sur Internet. Renseignez-vous sur les répercussions du problème sur vos membres. Plus vous en savez, plus c'est facile d'écrire et mieux c'est écrit, meilleur sera votre discours.



Lancez-vous ensuite des idées sans vous censurer. Vous n'aimez peut-être pas écrire, mais vous n'êtes pas obligé de montrer vos notes à qui que ce soit. Faites des phrases courtes. Écrivez comme si vous parliez à un ami. Revoyez vos notes et regroupez les idées par sujet. Assurez-vous d'inclure des faits, des exemples et des anecdotes qui illustrent votre point de vue et le renforcent. Les gens aiment les histoires vraies et ça vaut la peine d'en insérer dans votre discours. Prononcez votre discours à voix haute et enlevez les passages qui ne sont pas clairs ou pertinents et ceux qui vous semblent lourds.

Maintenant que votre brouillon a pris forme, c'est le temps d'écrire le début du discours! Il sera plus facile de faire naître une idée accrocheuse qui captera votre auditoire si vous écrivez cette partie du discours en dernier. Le début du discours se doit donc d'être captivant : l'histoire d'un membre, une nouvelle intéressante ou des informations personnelles (surtout si ça vous permet d'établir votre crédibilité). Et n'oubliez pas d'être drôle, les gens aiment rire! Une bonne introduction est primordiale, car c'est à ce moment que l'auditoire se fait une opinion de vous.

Écrivez les principaux points

Vous avez terminé d'écrire votre dis-

cours, il faut en faire un plan. Si vous lisez votre discours, vous ne serez pas à l'aise et l'auditoire sera moins attentif. Écrire les mots clés et y jeter un coup d'œil vous évitera de lire votre discours. Écrivez au marqueur foncé assez de mots de chaque section de façon à ce qu'un bref coup d'œil vous rappellent ce que vous voulez dire. Écrivez en gros caractères sur votre feuille. Commencez par nommer ceux que vous voulez remercier (l'auditoire, les hôtes). Dites ensuite ce que vous aimeriez que l'on sache à votre sujet. Écrivez en détail les principaux points et les passages les plus importants. Vous risquez d'oublier des détails importants si vous avez juste écrit « revoir la convention ». Soulignez les mots importants en utilisant des crayons de couleur vive. Ajoutez enfin des aide-mémoire, comme « Faire une pause », « Sourire », « Respirer! »

Vous pouvez mettre vos notes sur une table ou les tenir au niveau de la taille pas trop près de vous tout en jetant fréquemment un coup d'œil sur l'auditoire. Il est essentiel de lever souvent les yeux vers les auditeurs — personne ne va vraiment se soucier que vous ayez des pages de notes si vous les manipulez sans faire de bruit et parlez clairement et avec confiance.

Soyez fier et livrez la marchandise!

Si vous désirez livrer une bonne performance, prononcez votre discours plusieurs fois à voix haute et y mettant des émotions. Chronométrez-vous. Juste avant de prononcer le discours, prenez du temps seul pour relaxer et vous échauffer. Par exemple :

- Étirez-vous le cou, les épaules et le dos; respirez profondément à partir du diaphragme.

- Échauffez-vous la voix en fredonnant à voix haute, en chantant et en dictant des phrases difficiles à prononcer. Faites défiler dans votre tête des images mentales positives.

- Bavardez avec les gens dans la salle. L'auditoire va vous sembler plus amical.

Ayez toujours avec vous une bouteille d'eau. La voix est plus claire et projetée mieux quand les cordes vocales sont lubrifiées. Et quand vous aurez besoin d'un moment pour reprendre vos idées, prenez une gorgée! Allez-y quand vous aurez l'attention de tout le monde. Ne faites pas de cas de vos erreurs — souriez plutôt! Un sourire vaut mille mots.

— Laurie Kellogg, L'auteur enseigne l'art oratoire à la pige aux porte-parole syndicaux et travaille à temps partiel pour les Métallurgistes unis d'Amérique. On peut communiquer avec elle à l'adresse suivante : laurieannekellogg@hotmail.com

Refuser des affectations dangereuses

Il y a un vieux dicton dans le mouvement ouvrier qui dit que les travailleurs ne devraient pas être forcés de choisir entre leur emploi et leur santé. Pourtant chaque jour, partout en Amérique du Nord, des travailleurs sont forcés d'accepter des affectations qui mettent en péril leur santé, leur sécurité, voire leur vie. Un travailleur qui refuse une affectation sans avoir l'appui d'un syndicat risque de perdre son emploi.

Et vous ne pouvez simplement pas dire « non ». Au Canada, la plupart des travailleurs ont le droit de refuser une affectation dangereuse, mais il n'en est pas de même aux États-Unis où un travailleur peut être congédié en moins de temps qu'il faut pour dire « OSHA » s'il refuse une affectation en invoquant des motifs de sécurité. C'est tout à fait illégal, mais la loi n'est pas appliquée et les employeurs le savent. Des études ont révélé d'ailleurs que, dans plus de 90 % des causes concernant des plaintes déposées par les travailleurs qui réclament réparation après avoir exercé leurs droits en matière de santé et sécurité, les décisions sont rendues en faveur des employeurs.

Les lois sont inutiles

Le fait est que les lois américaines jouent contre les travailleurs individuels qui choisissent d'exercer leur droit à un milieu de travail sain et sécuritaire puisqu'ils doivent dénoncer leur employeur dans presque tous les cas.

Si un employeur prend des mesures disciplinaires contre un travailleur ou le congédie parce qu'il a refusé une affectation représentant un danger « imminent », ce travailleur dispose de 30 jours pour déposer une plainte pour discrimination auprès de la Occupational Safety and Health Administration (OSHA) ou 180 jours pour le faire auprès du National Labor Relations Board (NLRB). Le problème demeure tout de même que le gouvernement peut prendre tout le temps qu'il veut pour résoudre les causes. De citer deux inspecteurs de la OSHA : « Les causes de dénonciation traînent dans le trou noir bureaucratique. » Et quand les décisions sont enfin rendues, presque toutes favorisent les employeurs. De plus, les militants syndicaux savent que les chances sont minces qu'un travailleur congédié puisse supporter une longue

bataille judiciaire.

Refuser de se mettre à risque

La bonne nouvelle est que l'action collective – soutenue par une convention collective solide – fait en sorte que refuser un travail dangereux est un peu moins risqué pour les membres d'un syndicat. Toute une série de dispositions pour mettre fin au travail non sécuritaire peuvent être intégrées dans les conventions collectives, que ce soit dans les énoncés généraux des obligations de l'employeur à assurer un milieu de travail sécuritaire ou bien dans le libellé précis décrivant le droit de refuser des affectations non sécuritaires. Il est aussi légal d'inclure une disposition décrivant brièvement les protections contre le congédiement ou d'autres représailles pour les travailleurs qui exercent leurs droits en matière de santé et sécurité.

Quels conseils les délégués syndicaux doivent-ils donner aux travailleurs qui sont confrontés au danger immédiat d'une affectation non sécuritaire, qui mettrait leur santé ou même leur vie en péril? Gardez à l'esprit ces six conseils.

1. Informez le syndicat. Le délégué syndical devrait d'abord chercher de l'aide. Communiquez avec les représentants en santé et sécurité du syndicat pour préparer une stratégie d'élimination du danger. Si votre syndicat ne compte pas de représentants en santé et sécurité, vous pouvez communiquer avec le groupe Coalition on Safety and Health (« COSH ») dans votre région. Vous trouverez la liste des groupes membres de la COSH sur Internet à l'adresse www.coshnetwork.org.

2. N'agissez pas seul. Parlez aux autres travailleurs touchés par le danger. Comme toujours, l'action collective renforce la position du syndicat. Même si vous pensez recevoir une réponse favorable, préparez-vous comme si vous alliez recevoir une réponse hostile.

3. Parlez du danger à un contremaître. Expliquez-lui clairement que le danger est imminent, tel que défini à l'article 13 a) de la Occupational Safety and Health Act (OSHA) – un danger dont on peut « raisonnablement s'attendre à ce qu'il occasionne la mort ou de sérieuses blessures physiques immédiatement ». Aux États-Unis, un travailleur a le droit de refuser un

travail dangereux seulement si une demande a été faite pour que le danger soit éliminé et que l'employeur a refusé d'agir. Au Canada, dans toutes les provinces sauf l'Alberta et Terre-Neuve, un travailleur a le droit de refuser un travail dangereux sans qu'une telle demande ait été faite.

4. Ne refusez pas de travailler, refusez un travail non sécuritaire. Rappelez aux travailleurs qu'ils doivent accepter une affectation seulement si le lieu de travail est sécuritaire. Sinon, ils peuvent toujours offrir de faire un autre travail. Et assurez-vous qu'ils ne quittent pas le milieu de travail à moins d'en avoir reçu l'ordre de l'employeur.

5. Conservez des dossiers en règle.

Conservez vos notes en inscrivant la date et le nom des témoins. Prenez aussi des notes sur vos échanges avec l'employeur. Bref, dans le doute, prenez des notes.

6. Attendez-vous à ce que la situation soit tendue. Assurez-vous que vos collègues de travail comprennent qu'en plus des risques de représailles de la part de l'employeur – y compris celui d'être congédié –, il pourrait bien aussi y avoir un prix émotionnel à payer pour avoir ouvertement refusé un travail non sécuritaire. L'employeur pourrait essayer d'isoler les dénonciateurs ou les contraindre au silence par l'intimidation. Des amis pourraient devenir des ennemis. Ne soyez pas pris au dépourvu par une réponse hostile à une simple question ou à une plainte dénonçant un manque de sécurité.

Les réactions aux mesures disciplinaires

Si quelqu'un dans l'unité de négociation est congédié ou fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir refusé une affectation dangereuse, il y a plusieurs stratégies auxquelles un délégué syndical peut avoir recours pour tenter de le faire réintégrer.

1. Vous pouvez avoir recours à la procédure de règlement de griefs en faisant valoir que l'employeur n'avait pas de motif valable de congédier le travailleur ou de prendre des mesures disciplinaires contre lui.

2. Aux États-Unis, vous pouvez engager des poursuites pour pratique de travail déloyale auprès du National Labor Relations Board (NLRB) en vertu de l'article 8 (a) (3). Vous disposez de 180 jours pour le faire, mais préparez-vous à ce que cela puisse prendre des années au NLRB pour régler une cause de refus de travail.

3. Déposez une plainte pour discrimination en vertu de l'article 11 (c) de la OSHA. Vous disposez de 30 jours pour le faire et ne vous attendez pas à beaucoup plus de ce long processus qu'un modeste rappel de salaire et la réintégration. Vous pouvez communiquer avec le bureau de la OSHA dans votre région en composant le 1 800 321-OSHA.

— Jim Young, L'auteur est un journaliste qui se spécialise dans les questions de santé et sécurité en milieu de travail. Il fait maintenant partie du personnel du Labor Institute, une organisation d'éducation syndicale à but non lucratif sise à New York.

À la défense des cotisations

C'est un fait incontestable de la vie syndicale : la majorité des syndiqués n'aiment pas payer des cotisations. Plusieurs considèrent les cotisations syndicales au même titre que les autres montants retenus sur leur salaire : les impôts fédéraux, provinciaux et municipaux (fonciers) ou encore les taxes de vente ou toute autre forme de taxation.

Bien entendu, les personnes qui prennent le temps d'y réfléchir comprennent que les taxes qu'elles paient servent à construire les autoroutes sur lesquelles elles circulent, à rémunérer les policiers qui les protègent et à assurer le fonctionnement des écoles qui éduquent leurs enfants. Les taxes contribuent à assurer que l'eau que boivent les membres de leur famille est potable et que les aliments qu'elles achètent à l'épicerie sont sans danger pour leur santé.

Ces mêmes taxes viennent aussi en aide aux gens – les survivants et les familles de celles et ceux qui n'ont pas survécu à l'horreur – qui se remettent sur pied après des catastrophes naturelles telles que l'ouragan Katrina ou humaines telles que les attaques terroristes du 11 septembre 2001.

Toutefois, les gens ne s'arrêtent pas pour y penser, pas plus que les syndiqués ne s'arrêtent pour penser que si ce n'était pas de leurs cotisations, ils ne bénéficieraient pas des services de professionnels pour négocier leurs conventions collectives ou d'avocats pour piloter leurs dossiers d'arbitrage. Ils n'auraient personne vers qui tourner lorsqu'ils feraient l'objet de retenues salariales ou de sanctions disciplinaires injustifiées. Aucun représentant dûment formé ne serait là pour les appuyer en cas d'adversité. Sans leur syndicat, les travailleurs seraient laissés à la merci de leur employeur. Et les employeurs sont de plus en plus nombreux aujourd'hui à ne plus faire preuve de la moindre merci.

Donc, comment un délégué peut-il composer avec un membre qui paie ses cotisations mais qui ne cesse pas de s'en plaindre? Comment un délégué peut-il convaincre les gens de devenir membres du syndicat et d'y demeurer?

Voici quelques pistes de réflexion que vous pourrez leur suggérer la prochaine fois que la situation se présente.

Cotisations et taxes

Faites une comparaison entre les taxes et les cotisations. Les gens n'aiment peut-être pas payer des taxes, mais ils n'auraient pas de routes sur lesquelles circuler si ce n'était pas des taxes. Les gens continuent d'emprunter les routes, toutefois, et ne pourraient pas fonctionner adéquatement sans elles. La même logique s'applique aux pompiers auxquels ils se fient pour réagir en cas de sinistre de leur maison ou logement. Les gens utilisent les services que permettent les montants perçus en taxes même s'ils ne sautent pas de joie au moment d'en payer. Pareillement, ils bénéficient du travail du syndicat même s'ils n'apprécient pas payer les cotisations qui permettent au syndicat d'effectuer ce travail.

Les cotisations se traduisent par des avantages nets

Si les travailleurs n'aiment pas payer des cotisations, ils n'aiment probablement pas plus ce que permettent leurs cotisations : la sécurité d'emploi, des augmentations, des congés annuels, de l'assurance-maladie, une pension et ainsi de suite. Étudiez votre convention collective puis, la prochaine fois que quelqu'un se met à blasphémer contre ces « damnées cotisations », soyez prêt à lui fournir certains exemples d'avantages qu'il n'aurait pas si ce n'était pas du syndicat.

Comparaisons et contrastes

Faites des démarches et examiner les

salaires, les heures et les conditions de travail qu'offre un autre employeur – non syndiqué – dans votre collectivité, un employeur qu'il est raisonnable de comparer au vôtre en termes des types d'emplois qu'occupent les gens. Soyez prêts à expliquer à vos membres les différences qui existent entre les deux sur les plans de la sécurité d'emploi, des salaires et des avantages sociaux. Démontrez-leur clairement que le syndicat – et, par le fait même, leurs cotisations syndicales – explique ces différences. Peut-être réussirez-vous même à mettre la main sur un talon de paie de l'autre milieu de travail et à vous en servir comme preuve. Les travailleurs non syndiqués au Canada gagnent de 8 % à 15 % de moins approximativement que leurs collègues syndiqués.

Le jeu des chiffres

Présentez-leur des statistiques. Aux États-Unis, en 2004, le salaire hebdomadaire moyen des travailleurs syndiqués se chiffrait à 781 \$, soit 28 % de plus que la moyenne de 612 \$ parmi les travailleurs non syndiqués. En 2004, 73 % des travailleurs syndiqués avaient accès à une pension garantie (à prestations déterminées) comparativement à seulement 16 % des travailleurs non syndiqués. Au total, 92 % des travailleurs syndiqués bénéficiaient d'une assurance-maladie comparativement à seulement 68 % des non-syndiqués. Et, si vous souhaitez avoir du temps pour réfléchir à tout cela, sachez que les travailleurs syndiqués ont bénéficié d'une moyenne de 15 jours de congé payé en 2004, soit 28 % de plus que les 11,75 jours de congé payé auxquels ont eu droit les non-syndiqués en moyenne.

— David Prosten. L'auteur est le rédacteur en chef de *Steward Update* et a écrit *The Union Steward's Complete Guide*.

Les conseillers syndicaux expérimentés savent qu'ils ne peuvent pas tout savoir : de nouvelles questions sont soulevées, de nouveaux problèmes et de nouvelles situations surgissent constamment. Voici quelques questions que des conseillers syndicaux ont posées à l'avocat en droit du travail et auteur Robert M. Schwartz et les réponses qu'il leur a fournies. Lisez cet article et nous vous assurons que vous pourrez mieux discerner les actions qu'un conseiller syndical peut prendre de celles qu'il ne doit pas prendre — et vous ajouterez à votre arsenal toute une série de nouvelles tactiques.

Sondage de l'employeur

Q. Le jour suivant le dépôt d'un grief par le syndicat à la suite d'un changement d'uniformes, un contremaître a fait le tour des employés pour leur demander s'ils appuyaient cette démarche. En avait-il le droit?

R. Non. Faire le tour des employés pour mesurer le soutien à un grief contrevient à l'obligation de négocier de bonne foi. Le syndicat est l'agent négociateur; demandez à vos membres de ne pas répondre.

Monter un dossier contre un conseiller syndical

Q. La directrice d'un hôpital pense que je demande aux infirmières de ne pas faire d'heures supplémentaires tandis que nous avons fait inclure cette clause dans la convention collective. A-t-elle le droit de leur poser des questions au sujet de mes directives?

R. Non. Elle a le droit de leur poser des questions au sujet des activités du syndicat seulement si ces activités enfreignent la convention ou excèdent les limites de la conduite protégée. Les employés qui sont l'objet de ces interrogations illégales peuvent refuser de répondre, voire donner de mauvaises réponses.

Accuser un conseiller syndical de harcèlement

Q. Une membre du syndicat a rapporté à la direction qu'un collègue de travail faisait de petits sommes pendant les heures de travail. Quand j'ai averti cette travailleuse que le syndicat pourrait la poursuivre pour cette dénonciation (en vertu des statuts du syndicat), elle s'est plaint à la Commission des relations de travail que je l'avais harcelée. Le harcèlement est défini dans les politiques de la société comme « toute action importune, intentionnelle ou non, qui est considérée offensante par un autre employé ». La société peut-elle prendre des mesures contre moi à cause de cette plainte?

R. Légalemment, non. Le syndicat peut exiger que ses membres suivent les règles syndicales qui leur interdisent de commettre des actions qui nuisent aux autres membres. Le principe de solidarité est protégé par la Loi des relations ouvrières. À moins que vous ayez été violent, excessivement

Quelques questions des conseillers syndicaux et les réponses à ces questions

injurieux ou que vous vous soyez comporté de façon extrêmement inacceptable, il serait illégal de vous punir ou même d'exiger que vous soyez interrogé au sujet de cet incident.

Attaque sournoise

Q. La société cherche à se débarrasser de moi parce que je dépose trop de griefs. Si l'employeur revoit ma demande d'emploi et trouvent des erreurs, peut-il me congédier pour fausse déclaration?

R. Légalemment, non. Quand une enquête est ouverte pour une raison discriminatoire, comme congédier un conseiller syndical militant, la preuve trouvée lors de l'enquête ne peut servir de fondement à des mesures disciplinaires.

L'immunité du plaignant

Q. Quand un plaignant demande des dossiers ou assiste à une réunion du comité des griefs, est-ce qu'il a droit aux protections spéciales accordées aux conseillers syndicaux?

R. Oui. Il y a cependant un cas où un plaignant a été suspendu pour avoir utilisé le terme « bullshit » lors d'une dispute avec un contremaître au sujet des dossiers. Le conseil a ordonné qu'il soit réintégré et qu'on lui paie le salaire perdu.

Interrogatoire préalable à l'audience

Q. Une audience d'arbitrage est prévue pour la semaine prochaine. Si une membre du syndicat a été convoquée pour rencontrer l'avocat de la société, doit-elle répondre aux questions en lien direct avec la cause?

R. Non. Les employés ne peuvent être forcés de répondre à des questions au sujet d'une cause en cours d'arbitrage.

Échéance d'une convention collective

Q. Notre convention collective prend fin la semaine prochaine. Si nous refusons de la prolonger et travaillons sans contrat de travail, pourrions-nous toujours déposer des griefs?

R. Oui. Même si la convention collective a pris fin, un employeur doit négocier les cas de griefs avec le syndicat et fournir les ren-

seignements pertinents. La seule étape de la procédure de règlement de griefs qui est compromise est habituellement le droit de recours à l'arbitrage.

Dépliants dans le stationnement

Q. Un agent de sécurité m'a ordonné de cesser de mettre des dépliants au sujet d'un cas de grief dans les pare-brise des voitures dans le stationnement des employés. Est-ce une pratique de travail déloyale?

R. Oui. Un syndicat a le droit de distribuer des dépliants à condition que ce ne soit pas sur les lieux du travail et que ça ne perturbe pas les activités de l'entreprise.

Une fois, c'est assez

Q. Un agent du Conseil des relations de travail prétend que le syndicat doit renouveler sa demande d'informations avant de pouvoir engager des poursuites pour pratique de travail déloyale. A-t-il raison?

R. Non.

Un résumé, ce n'est pas assez

Q. Lorsque nous avons demandé les notes d'entrevue pour un grief de promotion, nous n'avons reçu de la direction qu'un résumé. Avons-nous le droit de voir l'original?

R. Oui. Un syndicat peut exiger les notes ou dossiers originaux sous-jacents. Il ne doit pas se contenter d'un résumé préparé par les représentants de l'employeur.

Caméras invisibles

Q. Est-ce qu'un employeur peut installer des caméras de sécurité cachées à l'intérieur d'une entreprise sans en avoir d'abord informé le syndicat?

A. Non. Il est obligatoire de discuter avec le syndicat quand il s'agit de caméras cachées. La direction n'a pas à révéler les endroits exacts où elle a l'intention de placer les caméras, mais elle doit informer le syndicat de son plan général et négocier avec lui si des questions le préoccupent.

Coupable de l'infraction dont il est accusé

Q. L'employeur a congédié un travailleur pour avoir volé des pièces d'une valeur de 200 \$. Notre seule défense est l'ancienneté de l'employé. Est-ce que la loi exige d'aller en arbitrage?

R. Non. Si un employé est hors de tout doute déclaré coupable à la suite d'un cas grave d'inconduite, le syndicat n'a pas à porter le cas de grief en arbitrage. Il doit cependant mener une enquête complète.

— Robert M. Schwartz. L'auteur est un avocat en droit du travail de Boston. Cet article est extrait de la quatrième et toute nouvelle édition de son succès de librairie, *The Legal Rights of Union Stewards*, qu'on peut se procurer sur www.laborbooks.com.

**International
Association of
Machinists and
Aerospace Workers**



9000 Minuteman Place
Upper Marlboro, Maryland 20772-2587

Area Code 301
987-4510

OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chères Consœurs, Chers Confrères,

Je tiens à vous féliciter pour l'extraordinaire travail que vous faites en votre qualité de délégués syndicaux pour ce grand syndicat. Jour après jour, vous travaillez sans relâche au service de vos consœurs et confrères de l'AIM. Je vous encourage à continuer votre excellent travail comme délégués syndicaux. Cependant, nous devons également intégrer des tâches de recrutement dans vos fonctions. Votre aide est en effet essentielle au recrutement de nouveaux travailleurs et, par le fait même, à la croissance de l'AIM.

Les élections de novembre prochain sont une autre importante partie de notre travail cette année. Les courses aux postes de gouverneur s'annoncent serrées. Seront également élus cette année un tiers des membres du Sénat et tous les membres de la Chambre des représentants. Au Canada, nous sortons d'une élection fédérale. Les membres de l'AIM seront occupés cette année...

Ce numéro du bulletin Éducateur de l'AIM vous transmet des renseignements utiles qui vous aideront à devenir de meilleurs délégués syndicaux. Pour la première fois dans ce numéro, vous pourrez lire une série d'articles préparés par notre service des ressources stratégiques sur des questions économiques importantes pour nos membres. Le premier article est consacré aux pensions : les problèmes auxquels nous sommes confrontés lorsque nous voulons que les entreprises tiennent leurs promesses et les actions que nous pouvons prendre pour protéger nos prestations de retraite futures. Veuillez lire cette information, la partager avec vos collègues de travail et l'afficher sur vos babillards syndicaux.

Ce numéro du bulletin Éducateur de l'AIM vous fournit également des conseils utiles sur l'art oratoire : les mesures à prendre pour surmonter votre peur de vous adresser à un public et pour devenir un orateur plus efficace. Parler en public est une importante partie de vos communications avec les membres que vous représentez. De plus, ce numéro vous propose des suggestions pour mieux communiquer l'importance des cotisations syndicales et réagir à des affectations de travail dangereuses.

Enfin, vous y trouverez de bons conseils qui vous aideront à traiter les situations difficiles auxquelles votre travail de délégué syndical peut vous exposer.

Merci de l'excellent travail que vous faites comme délégués syndicaux de l'AIM et ses membres. Je vous demande de poursuivre votre bon travail et de vous joindre à nous pour faire croître ce syndicat et protéger les droits de la main-d'œuvre nord-américaine.

En toute solidarité.

R. Thomas Buffenbarger
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. © 2005 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.

