

# *Respected Steward*



**Guidelines for  
gaining, and maintaining,  
the respect of management  
and your co-workers**

# Obtenir et garder le respect

**T**out le monde souhaite être respecté. Tout comme être aimé et compris, être respecté est l'un des besoins humains les plus fondamentaux pour se sentir bien avec soi-même. Le respect est d'autant plus important pour tout délégué syndical. Pour travailler efficacement, le délégué a simplement besoin d'être respecté par ses collègues de travail et les représentants de la direction de l'entreprise. Voici quelques leçons apprises par des délégués sur le terrain en regard d'obtenir le respect comme représentant syndical.

## **Soyez un bon travailleur**

La majorité des délégués syndicaux doivent consacrer la majeure partie – voire la totalité – de leur quart de travail à effectuer les tâches que l'employeur leur confie. Il ne leur reste donc que quelques minutes ici et là pour s'occuper de leurs fonctions syndicales. Si vous figurez parmi ces délégués, il est important que vous soyez un bon travailleur, que vous arriviez au travail à l'heure et que vous travailliez diligemment. La plupart des syndiqués croient avec raison que si vous travaillez fort pour votre employeur, vous travaillerez tout aussi fort pour les représenter. De plus, si un délégué syndical est considéré comme un employé à problème, il est moins probable que la direction le prenne au sérieux et s'abstienne d'imposer des mesures disciplinaires contre lui. Cela aura pour effet de ternir l'image du syndicat aux yeux des membres.

## **Soyez au-dessus de vos affaires**

Connaissez la convention collective, les règlements applicables, la procédure de règlement de griefs et les techniques de négociation (si vous en êtes responsable comme délégué de votre section locale). Les membres se sentiront plus à l'aise avec vous s'ils pensent que vous connaissez bien ce que vous faites. De plus, la direction vous prendra plus au sérieux si elle sait qu'il est dangereux de croiser le fer avec vous.

## **Ne prenez pas la clé des champs**

Bien que certains problèmes soient plus complexes que d'autres, ne prenez pas la

clé des champs lorsqu'une situation se corse. Les membres savent que votre rôle consiste à les représenter même lorsque les circonstances sont ardues. Et si la direction pense que vous fuirez devant de telles situations, elle en tirera profit au détriment de vos membres. Rappelez-vous que vous pouvez toujours compter sur les dirigeants de votre section locale pour obtenir de l'aide.

## **Tenez parole**

Lorsque vous vous engagez à rendre un service à un membre – qu'il s'agisse de lui trouver de l'information ou encore de déposer un grief en son nom –, vous devez tenir parole. C'est ainsi que vous démontrerez que vous êtes digne de confiance, tout comme le syndicat d'ailleurs. Et votre employeur saura qu'il ne peut compter sur l'espoir que vous finissiez par oublier de terminer votre travail au nom de vos membres. Bref, il devra vous prendre au sérieux.

## **Faites preuve de discrétion**

Des membres vous confieront des problèmes personnels. Il est essentiel que vous respectiez la nature confidentielle de leurs confidences en n'en parlant pas aux autres employés. Si un membre sent que vous avez trahi sa confiance, il est fort à parier qu'il ne se confie plus jamais à vous. Il ira plutôt voir d'autres représentants et tentera peut-être même de contourner le syndicat.

## **Faites preuve d'impartialité**

Bien entendu, vous aimez certaines personnes plus que d'autres. Toutefois, vous avez le devoir de représenter tous les membres équitablement sans verser dans le favoritisme. Lorsqu'un délégué syndical démontre du favoritisme, le syndicat est perçu comme rien de plus qu'une autre clique dans le milieu de travail plutôt que comme le représentant de tous les travailleurs.

## **Faites preuve d'humilité**

Si vous êtes un délégué efficace, vous avez le droit d'être fier de vous. Et les membres vous respecteront pour le



travail que vous faites pour les représenter. Toutefois, si vous vous pavanez dans le milieu de travail comme s'il vous appartenait, si vous vous vantez sans cesse de combien vous êtes un bon délégué, il est fort probable que vos collègues de travail se roulent les yeux chaque fois que leur regard croise le vôtre. Et la direction saisira rapidement que vous n'avez pas l'appui de vos membres et ne vous prendra pas plus au sérieux en conséquence.

## **Ne faites pas d'ententes « à l'amiable »**

Ne vous laissez pas prendre au piège d'accorder moins d'importance au grief d'un membre en échange d'un règlement positif du grief déposé au nom d'un autre membre. Vous pensez peut-être que le deuxième grief est plus important que le premier – et vous pourriez même avoir raison compte tenu de l'ensemble des circonstances. Toutefois, abandonner une cause en échange d'un règlement positif dans un autre dossier n'est pas juste pour le plaignant ainsi abandonné. De plus, vous risquez de vous trouver dans le trouble pour avoir négligé d'assurer une représentation équitable et de vous faire une réputation de celui qui laisse tomber un membre pour venir en aide à un autre. Au bout du compte, vous ne serez plus digne de respect aux yeux de bien des gens.

## **Faites preuve de professionnalisme**

Vous avez été initialement choisi comme délégué parce que les gens respectaient vos aptitudes et vos talents et croyaient que vous feriez un défenseur et un porte-parole efficace. Une fois rendu délégué, vous devez travailler à conserver ce respect. Rappelez-vous que vous représentez vos collègues dans le milieu de travail, et comportez-vous en conséquence. Faites preuve d'un niveau de dignité et de professionnalisme en ligne avec les responsabilités qui vous ont été confiées.

En suivant ces conseils, vous vous mériterez le respect des membres et de la direction à la fois. Ils sauront que vous êtes un acteur important pour assurer l'efficacité des interventions de la section locale.

— Carl Goldman. L'auteur est directeur général du conseil 26 de l'AFSCME, Washington, D.C.



# Indemnisation des accidents de travail

**L**orsque nous faisons référence au coffre d'outils d'un délégué syndical, nous pensons à toute l'information et au militantisme requis pour lutter contre des problèmes qui se manifestent dans les milieux de travail. Encore faut-il y ajouter un outil supplémentaire : la connaissance du système d'indemnisation des accidents de travail. Ce système est aujourd'hui sous attaque, et il est essentiel que les délégués à la fois comprennent son fonctionnement et soient prêts à contrer vigoureusement toute menace qui aurait pour effet de rendre le système moins utile pour les travailleurs.

Il est important de se rappeler que l'indemnisation des accidents de travail est le fruit du renforcement de notre propre pouvoir politique. Jadis, les employeurs réussissaient à se soustraire de toute responsabilité à la suite d'accidents mortels ou d'accidents avec blessures dans leur milieu de travail en ayant recours à divers coups bas – plus souvent qu'autrement en jetant le blâme sur les travailleurs eux-mêmes pour des accidents de travail causés par leurs propres politiques ou leur imprudence. Ce n'est que lorsque les victimes d'accidents de travail ont commencé à tenter des poursuites et des travailleurs membres de jurys ont commencé à accorder des indemnités décentes que les employeurs ont exercé des pressions en faveur de la création du système d'indemnisation des accidents de travail.

Ce système a, à toutes fins pratiques, mis fin au droit des travailleurs d'intenter des poursuites contre leur employeur. Cependant, ils se sont vus octroyer un droit fondamental en échange : si un travailleur se blesse dans le cadre de son travail, l'employeur devait en assumer toute la responsabilité en payant un pourcentage préétabli du salaire perdu et la totalité des frais médicaux engagés en lien avec l'accident de travail.

Toutefois, aujourd'hui à l'échelle nord-américaine, le système d'indemnisation des accidents de travail tout entier est en train d'être modifié dans l'optique de retirer aux travailleurs ces droits fondamentaux et protections. Voici comment.

## Des menaces de toutes parts

1. Le patronat tente de supprimer les causes évidentes des problèmes de santé et sécurité au travail de la couverture actuellement offerte. De plus, il tente de faire réduire le montant des indemnités versées.

2. Il est pratique courante pour les compagnies d'assurances qui vendent aux employeurs des polices d'indemnisation de refuser des demandes pour contraindre les travailleurs à retenir les services d'un avocat et à subir une longue et coûteuse poursuite devant les tribunaux. La plupart des avocats demandent entre 25 % et 33 % du règlement qu'ils obtiennent au nom de leur client. Ce pourcentage se traduit par un montant considérable alors que le travailleur blessé a un besoin urgent de toucher

son règlement.

3. De plus en plus d'employeurs rejettent catégoriquement les demandes d'indemnisation ou – à tout le moins – tentent de faire couvrir de possibles demandes de travailleurs par leur police d'assurance contre les accidents et la maladie. Tout patron qui agit ainsi bénéficie d'énormes avantages financiers : le salaire perdu payé en vertu d'une police d'assurance contre les accidents et la maladie est habituellement versé pendant un nombre limité de semaines. À l'opposé, une demande formulée conformément au régime d'indemnisation des accidents de travail peut être rouverte chaque fois qu'il y a récurrence de la blessure initiale ayant donné lieu au dépôt de la demande d'indemnisation.

Encore plus important est le fait que le régime d'indemnisation des accidents de travail couvre la totalité des frais médicaux. À l'opposé, la police d'assurance-maladie type comporte de nombreuses limites, franchises et exclusions. Par exemple, dans une aciérie, l'employeur a contesté la demande d'indemnisation d'un travailleur qui devait subir un coûteux examen par IRM : le coût de l'examen serait couvert en totalité par le régime d'indemnisation des accidents de travail, et faut-il se rappeler que des demandes d'indemnisation élevées peuvent se traduire par une augmentation des primes d'assurance pour l'employeur. Toutefois, si ce dernier réussissait à faire couvrir la demande du travailleur par son assurance-maladie, le travailleur aurait à payer des frais d'examen de quelque 700 \$ de sa propre poche.

## Comment le délégué doit-il intervenir?

1. Informez vos confrères et consœurs de l'ensemble du problème de l'indemnisation des accidents de travail. La plupart des gens n'en font pas un cas, se disant qu'ils ne seront jamais blessés. Rappelez-leur que personne n'est à l'abri d'un accident de travail. Nonobstant ce fait, nous devons faire preuve de solidarité à l'endroit de travailleurs qui se blessent. Dites à vos confrères et consœurs d'informer un délégué ou un dirigeant du syndicat chaque fois qu'un accident se produit dans le milieu de travail – aussi mineur soit-il. Les affiches sur les accidents qui sont installées dans les milieux de travail indiquent habituellement la procédure à suivre et le numéro de téléphone à composer, mais elles ne donnent jamais aux travailleurs la consigne d'en informer leur délégué syndical.

2. Soyez à l'affût de tous les accidents qui se produisent dans le milieu de travail. Assurez-vous qu'un rapport d'incident est dûment rempli. Même si vous devez accompagner votre collègue de travail blessé à un établissement médical, ne laissez jamais un représentant de la direction –

y compris la gentille infirmière en santé et sécurité – rédiger un rapport d'incident où elle qualifierait la blessure de « sans lien à l'emploi ». Tout travailleur blessé est particulièrement vulnérable à la pression. Il est donc important que son délégué le protège efficacement au début de tout litige.

Ne permettez pas à un dirigeant de la compagnie de convaincre les travailleurs de ne pas remplir un rapport d'incident en échange d'une promesse de travaux légers ou de quelques jours de congé. Chaque accident de travail peut avoir de graves répercussions et vous devez donc documenter l'incident dès le début.

3. Comme délégué, informez-vous sur les problèmes de santé et sécurité au travail. Des troubles médicaux tels qu'une crise cardiaque ou le stress peuvent être liés au travail – même s'ils se manifestent à l'extérieur du milieu de travail – et peuvent donc être admissibles en vertu du régime d'indemnisation des accidents de travail.

4. Exigez de meilleures pratiques de santé et sécurité pour l'ensemble du milieu de travail. Bien que certaines pratiques manufacturières puissent sembler évidentes (par ex., les procédures d'arrêt et d'étiquetage des appareils pendant qu'ils sont entretenus –, les délégués ont également intérêt à se pencher sur l'ergonomie des postes de travail informatiques dans les bureaux ou des maladies professionnelles résultant d'une exposition à des produits chimiques dans les usines et d'autres installations manufacturières. Les comités consacrent beaucoup de temps à la sécurité mais peu à la santé. Aucun milieu de travail est totalement à l'abri d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

5. Informez vos membres sur les activités politiques et légales gravitant autour du dossier de l'indemnisation des accidents de travail. Peu importe la compétence, fédérale ou provinciale, les politiciens veulent se montrer réceptifs aux besoins des entreprises en coupant dans la couverture et les indemnités offertes aux travailleurs. Les travailleurs doivent donc être prêts à riposter. Et il importe de suivre les décisions rendues par les tribunaux : ces décisions peuvent se traduire par des changements draconiens en regard des indemnités versées aux travailleurs, parfois pour le mieux. Par exemple, une décision rendue récemment a eu pour effet de relâcher les normes de telle sorte à faciliter la perception d'indemnités par des travailleurs ayant subi des blessures qui se sont aggravées au fil du temps telles que des maux de dos. De plus, en 2005, une autre décision rendue par les tribunaux a ouvert la porte à l'indemnisation de travailleurs sans papiers.

6. Restez en communication avec des travailleurs en congé de maladie qui touchent des indemnités d'accident de travail afin d'éviter que l'employeur les pousse à retourner au travail avant qu'ils ne soient totalement rétablis.

7. Comprenez que le refus d'une demande d'indemnisation peut faire l'objet du dépôt d'un grief par le syndicat et non seulement par des travailleurs individuels devant avoir recours au système judiciaire.

— Bill Barry. L'auteur est directeur du programme d'études syndicales des Community Colleges of Baltimore County. Il remercie Charles Wagner, un diplômé du programme qui pratique aujourd'hui le droit du travail et se spécialise en indemnisation des accidents de travail, pour sa contribution.

# La mauvaise conduite et la discipline

**N**ous pouvons parfois avoir l'impression d'être entourés de gens impolis. Par exemple, d'automobilistes qui nous coupent le chemin en osant nous faire un doigt d'honneur. Ou encore des gens qui se tiennent à côté de nous pendant qu'ils crient dans leur téléphone cellulaire. Ces situations peuvent s'avérer irritantes, mais nous apprenons à composer avec elles. L'incivilité est un problème. Elle n'est pas nécessairement grave, du moins pas avant qu'elle ne se manifeste dans le milieu de travail.

Lorsque l'incivilité – l'utilisation de jurons, le harcèlement ou la violence verbale contre autrui – est dirigée contre un travailleur et nuit à son travail auprès de clients ou du grand public, il risque d'y avoir de graves répercussions ou l'emploi lui-même peut être mis en péril.

En fait, dans la moitié des cas examinés en préparation de cet article, les arbitres ont confirmé le congédiement de travailleurs licenciés après avoir eu un comportement répréhensible. Il était plus probable que le congédiement soit confirmé lorsqu'un client ou un membre du public – et non seulement un collègue de travail – était la cible du comportement répréhensible.

Dans l'autre moitié des cas étudiés, toutefois, il a été trouvé que le congédiement avait été une sanction injuste ou trop sévère à la lumière des circonstances de la situation.

Le délégué fut portera attention à ce problème de plus en plus commun et sera prêt à défendre les intérêts de membres accusés de mauvaise conduite à l'endroit du public.

Voici quelques conseils fondamentaux à garder à l'esprit lorsque vous tentez de venir en aide à des collègues de travail contre qui des mesures disciplinaires sont prises pour raisons d'incivilité.

## Quelles sont les preuves?

Les arbitres affirment que tout employé a le droit de confronter ses accusateurs ou, du moins, de pouvoir répondre à une plainte écrite ou toute autre forme de preuve de mauvaise conduite. Se fier uniquement aux ouï-dire pour sanctionner un travailleur est insuffisant. Afin qu'il puisse contester la preuve, le syndicat a le droit de savoir ce qui a été dit, qui l'a dit et qui a porté plainte. De plus, comme c'est le cas dans toute affaire disciplinaire, l'employeur doit mener une enquête objective en bonne et due forme de l'incident

avant d'agir de quelque façon que ce soit.

## La convention collective et les règles en milieu de travail

Il doit y avoir des règles, des procédures ou des clauses dans la convention collective qui définissent clairement la nature d'une mauvaise conduite et établissent les sanctions à imposer en cas de violation desdites règles, procédures ou clauses. Des arbitres ont décidé de réintégrer des employés parce que l'accusation de « violence verbale » n'était pas précisée dans la convention collective ou encore que référence y était faite en termes tellement vagues que la violence verbale pouvait être définie de moults façons. De plus, à moins que le congédiement soit expressément précisé comme sanction à la suite d'une première offense, les arbitres pourront alors décider d'imposer une sanction moins sévère contre l'employé.

## L'infraction est-elle lourde de conséquences?

Il va sans dire que plus la violence verbale ou le harcèlement est grave, plus il est probable que la décision de congédier l'auteur de l'acte répréhensible soit confirmée. Il reste toutefois à confirmer l'incident tel quel sans se limiter aux affirmations du représentant de l'employeur. Comprenez qu'un arbitre considérera des propos racistes, du langage ordurier ou du harcèlement fondé sur le sexe plus graves qu'une simple forme d'impolitesse.

## Tenez compte des pratiques antérieures

L'employeur doit faire preuve de constance au moment d'infliger une punition. Si d'autres employés ont été excusés ou se sont vus imposer des sanctions moins sévères, il sera alors difficile de justifier le congédiement d'un autre travailleur qui commet une première offense du même type.

## Le fautif a-t-il été averti au préalable?

Si un employé est accusé d'actes répétés de mauvaise conduite à l'endroit d'autrui, la direction devrait alors être en mesure de produire un dossier d'avertissements ou de sanctions disciplinaires moindres imposés lors d'incidents antérieurs. De plus, le principe des mesures disciplinaires progressives s'applique également aux affaires de mauvaise conduite, à moins que la convention collective ou les règles en milieu de travail ne stipulent clairement le

congédiement à la suite d'une première offense. Rappelez-vous que l'employé a le droit de savoir ce qu'on lui reproche et d'être accompagné par un représentant syndical au moment de connaître les mesures disciplinaires prises contre lui.

## L'image de l'employeur aux yeux du public

Il est probable qu'un arbitre tienne compte des préoccupations de l'employeur eu égard à la perception publique de son entreprise. Dans un cas donné, l'arbitre a confirmé le congédiement d'un délégué syndical qui avait vociféré contre trois femmes qui s'étaient plaintes qu'il avait garé son camion de livraison de bière trop près de leur automobile. L'arbitre avait trouvé que le brasseur avait dépensé des millions de dollars sur son image publique et que le comportement de l'employé avait nui à cette image.

## Tenez compte des antécédents comportementaux

Les arbitres qui entendent des affaires de mauvaise conduite tiennent habituellement compte de l'ensemble du dossier de l'employé accusé. Un arbitre a annulé le congédiement d'une téléphoniste étant donné que ses antécédents de mauvais traitement à l'endroit de clients avaient été suivis d'une longue période de bonne conduite. La compagnie avait invoqué des infractions qui auraient pourtant dû être effacées du dossier de l'employée conformément à la convention collective. En conséquence, l'arbitre avait réduit la sanction à une suspension de 30 jours.

UltimatAu bout du compte, au moment de traiter d'une affaire de mauvaise conduite, le délégué est appelé à la juger de façon objective, à mener une enquête en bonne et due forme, à consulter le règlement d'affaires similaires dans le passé et à s'assurer qu'aucune décision n'est rendue avant que tous les faits n'aient été recueillis et examinés. Certains employeurs peuvent avoir tendance à agir rapidement lorsque leurs employés font l'objet de plaintes déposées par des membres du public ou des clients. Le délégué doit donc demeurer vigilant pour s'assurer que justice est rendue.ely, when dealing with discourtesy cases, a steward has to judge each one on its merits, do a proper investigation, check to see how similar cases were handled in the past, and be sure to withhold judgement until all the facts are in. Employers may be quick to take action in cases where employees are the subject of complaints by the public or customers, so the steward must be on his or her toes to make sure that justice is served.

**Évaluer de façon objective, enquêter, tenir compte des pratiques antérieures et ne pas rendre un jugement trop hâtivement.**

# Dix erreurs commises par les novices

**E**st-ce que tout s'est déroulé à merveille la première fois que vous avez conduit une automobile? C'est peu probable. Et que dire de votre première journée dans un nouvel emploi? Il y a fort à parier que tout ne se soit pas déroulé comme vous l'auriez souhaité. Ou encore, votre premier rendez-vous amoureux? Tous vos gestes et toutes vos paroles inspiraient le calme et le raffinement, n'est-ce pas?

Probablement pas. Il est très rare dans la vie que tout se déroule parfaitement la première fois qu'on s'y met. Rares sont les personnes qui peuvent immédiatement maîtriser ce qu'elles entreprennent pour la première fois, et cette réalité s'applique tout autant aux nouveaux délégués syndicaux. Tout comme lors de votre premier rendez-vous amoureux ou votre première fois au volant d'une automobile, même si vous êtes déterminé à tout faire « à la perfection », les probabilités jouent contre vous.

Toujours est-il que, comme l'automobiliste novice, il existe certaines règles de conduite de base pour les nouveaux délégués qui souhaitent tout faire pour éviter de commettre de coûteuses erreurs. Voici, présentées sans ordre particulier, dix erreurs de novice à éviter. Les délégués expérimentés bénéficieraient également d'en prendre connaissance.

## 1) Soyez sans crainte

C'est tout à fait naturel de s'inquiéter de ne pas pouvoir faire le travail correctement. Il y a beaucoup à apprendre et il est possible que vous ne soyez pas encore suffisamment à l'aise dans un poste d'autorité où vous devez traiter avec la direction. Gardez en tête que des millions d'autres délégués syndicaux ont vécu la même situation, et personne ne s'attend à ce que vous deveniez un « super délégué ». Si vous approchez votre travail honnêtement et consultez d'autres délégués et dirigeants syndicaux lorsque vous ne savez pas trop comment aborder une situation, vous réussirez très bien à vous en sortir.

## 2) N'ayez aucune gêne

Vous n'avez pas à prendre un porte-voix pour annoncer fièrement votre nouveau rôle de délégué, mais vous n'avez pas à vous taire non plus. Vous ne pourrez être un délégué efficace à moins que les collègues de travail que vous représentez et les membres de la direction avec lesquels vous traitez quotidiennement ne sachent qui vous êtes, ce que vous faites et comment vous trouver au besoin.

## 3) Ne ripostez pas impulsivement

Ce n'est pas parce que vous êtes délégué

syndical que vous connaissez tout. Si une question est soulevée à laquelle vous n'avez pas réponse, n'improvisez pas. Dites que vous trouverez la réponse et en ferez part à la personne. Il n'existe aucune pilule intelligente que les délégués peuvent prendre. Il vous faudra un certain temps pour vous familiariser avec la convention collective et les lois du travail applicables à votre milieu de travail. Il suffit que le délégué fournisse quelques réponses erronées pour que tout le monde l'évite ou consulte un dirigeant syndical ayant de meilleures connaissances que lui. Si vous répondez que vous ne connaissez pas la réponse, mais que vous mènerez vos recherches en vue de la trouver, vous aurez gagné le respect de la personne devant vous.

## 4) Ne faites pas preuve de favoritisme

Cela peut être très tentant pour vous de concentrer vos énergies sur vos amis et vos collègues de travail dans votre entourage immédiat. Mais ce serait une grosse erreur, entre autres parce que le syndicat – dont vous, le délégué, faites partie – est légalement tenu d'assurer une représentation équitable à tous les travailleurs. Que vous appréciez ou détestiez un travailleur donné ne fait aucune différence. Qu'il soit le plus ardent défenseur du syndicat ou celui qui le déteste le plus non plus. Qu'il soit votre meilleur ami ou votre pire ennemi n'importe pas... Vous devez être disponible pour tous les employés dont vous êtes responsable.

## 5) Ne laissez pas les employés nouvellement embauchés de côté

Un volet du travail du délégué est d'accueillir chaque nouveau travailleur qui intègre le milieu de travail et de lui expliquer le rôle de délégué syndical. Ce n'est pas parce que vous avez rencontré tout le monde au moment de devenir délégué pour annoncer la nouvelle que la personne dont c'est la première journée de travail vous connaît.

## 6) Ne vous laissez pas manger la laine sur le dos par la direction

Certains superviseurs ou directeurs se plaisent à tenter de mettre un nouveau délégué mal à l'aise, de le convaincre qu'il ne connaît rien ou de lui faire sentir non bienvenu dans le milieu. Cependant, vous n'avez pas à endurer de telles ruses. Le délégué est légalement l'égal de la direction pendant l'exercice de ses fonctions syndicales. Si vous ne savez pas trop comment traiter un problème, rappelez-vous de faire appel à un délégué d'expérience ou un dirigeant syndical, mais ne vous laissez jamais malmener par la direction.

## 7) Ne méprenez pas votre rôle syndical pour votre rôle d'employé

Lorsque vous exercez vos fonctions de délégué dans le cadre de vos affaires syndicales, vous êtes sur un pied d'égalité avec les membres de

la direction. À l'opposé, lorsque vous n'exercez pas vos fonctions syndicales, vous devez respecter les mêmes règles et exigences qui s'appliquent à tous les employés. Votre titre de délégué syndical ne vous donne pas le droit de vous cacher pour faire la sieste. Vous vous exposerez alors à des mesures disciplinaires prises contre vous au même titre que tout autre employé.

## 8) Ne pensez pas que vous devez tout faire vous-même

Selon le milieu de travail, il est possible que de nouveaux délégués se sentent accablés par leurs responsabilités. Il est important de se rappeler que les délégués les plus efficaces sont ceux qui font participer leurs collègues de travail à la vie syndicale. Votre travail ne consiste pas à améliorer la qualité de vie de tout le monde. Il s'agit plutôt de travailler vers l'attente de ce but de concert avec vos collègues. Vous risquez même de vous considérer davantage comme un recruteur qu'un délégué parce que vous serez appelé à recruter les gens autour de vous afin de faire progresser le syndicat. Qu'il s'agisse de recueillir de l'information sur les problèmes touchant le milieu de travail, de distribuer des feuillets lors de la prochaine assemblée syndicale ou d'inscrire des participants à un tournoi de balle molle ou de quilles, vous pouvez – et devez – faire participer les gens qui vous entourent.

## 9) N'oubliez pas de vous doter d'un système

Chaque délégué doit se doter d'un système pour assurer le suivi de la paperasse : tout empiler dans le coffre d'une automobile ou un casier du vestiaire en milieu de travail peut fonctionner pendant quelques jours ou semaines, mais vous vous rendrez vite compte qu'il vous faut un système de classement d'une sorte ou d'une autre pour être au-dessus de vos affaires. Utilisez des fiches de renseignements et conservez des notes. Informez-vous auprès d'autres délégués pour connaître le système qu'ils utilisent. Vous vous faciliterez ainsi grandement la vie.

## 10) Ne soyez pas indûment exigeant envers vous-même

Il est normal pour toute recrue de se tromper à l'occasion. Personne n'est à l'abri des erreurs. Faites tout simplement de votre mieux et consultez le syndicat pour obtenir de l'aide lorsque vous sentez que vous perdez le contrôle de la situation. Si vous commettez une erreur, réglez-la le plus tôt possible avant qu'elle ne se complique, puis ne regardez plus en arrière. Gardez à l'esprit l'importance de votre travail pour vos collègues. Vous faites un travail que nombre de personnes n'ont probablement pas le courage, l'énergie et le dévouement de faire. Ne vous fâchez pas contre vous-même. Soyez fier de vous, car vous vous souciez assez des gens autour de vous pour avoir accepté la responsabilité de délégué syndical.



