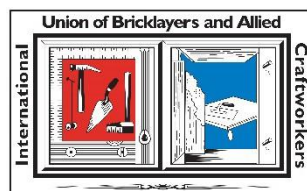
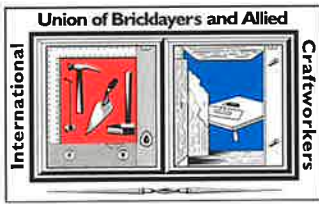


Bienvenue

Bâtir votre avenir avec le BAC





**International
Union of Bricklayers
and Allied Craftworkers**

Office of the President

Cher membre du BAC,

Nous vous félicitons d'avoir choisi de devenir membre de l'International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers (BAC), le syndicat international des maçons et des métiers de la truelle. Vous portez de lavant la fière tradition de l'excellence du métier que les membres du BAC ont affiché depuis plus de 150 ans.

En tant que membre du BAC, vous avez accès aux meilleures formations, avantages, occasions d'emploi et services dans le domaine de la construction. Tout cela est le produit du poids collectif auquel les membres du BAC bénéficient à chaque jour pour façonner leur avenir. « Nos membres sont notre force, et des membres engagés est notre outil le plus puissant » demeure aussi vrai aujourd'hui que lorsque l'énoncé a été prononcé lors de la fondation de notre syndicat en 1865. Le BAC, c'est votre syndicat; contribuez à le fortifier et à le développer en vous impliquant.

Les renseignements contenus dans le présent document ne constituent qu'une brève présentation de ce que fait votre syndicat. Si vous avez d'autres questions à ce sujet, communiquez avec votre représentant syndical local. Et surtout, n'oubliez pas : vous n'êtes pas qu'un membre du BAC; vous êtes le BAC.

Bienvenue à l'International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers!

En toute fraternité,

Tim Driscoll

Président, International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers

TABLE DES MATIÈRES

BAC :plus d'un siècle de protection des droits des travailleurs	2
Objectifs	6
Structure	7
Négociations collectives	8
Champ de compétence	10
Portail des membres du BAC	12
Avantages sociaux des membres	13
Fonds de retraite international	13
BAC SAVE : une autre façon d'assurer la sécurité de la retraite	14
Prestations de maladie	15
Programme de médicaments sur ordonnance du BAC	15
Programme d'aide aux membres	16
International Masonry Institute	18
Communications	22
Éducation des membres	23
Services aux membres	25
Lois du travail importantes (États-Unis)	27
Lois du travail importantes (Canada)	32
Glossaire	34
Code de conduite du BAC	38

BAC : PLUS D'UN SIÈCLE DE PROTECTION DES DROITS DES TRAVAILLEURS

Le XIXe siècle

Dès le XIXe siècle, les travailleurs de la maçonnerie et des métiers de la truelle de l'Amérique du Nord ont protégé leurs salaires et leurs conditions de travail en formant des syndicats et des associations. En 1823, par exemple, les travailleurs de la pierre de la ville de New York ont fait la grève pour soutenir la journée de travail de dix heures, tandis que les maçons de Troy, dans l'État de New York, ont fait la grève en 1835 pour obtenir des salaires plus élevés. Les syndicats professionnels sont devenus plus puissants au Canada dans les années 1850, quand les employeurs ont essayé de démanteler le système salarial et de saper le niveau de vie des travailleurs.

La crise financière de 1857 a anéanti la plupart des syndicats, mais après la guerre de Sécession, des syndicats de briqueteurs-maçons ont commencé à se former dans les États de New York, du Maryland, du Rhode Island, de la Pennsylvanie, du Massachusetts, du Missouri et du New Jersey. Le BAC qu'on connaît aujourd'hui s'est formé le 17 octobre 1865, avec John A. White, un membre de la section locale de Baltimore, au Maryland, alors qu'il y était président. Depuis sa création, les membres du syndicat ont su préserver un fier héritage : celui de lutter pour obtenir de bons emplois et salaires, des conditions de travail plus satisfaisantes et plus sûres, ainsi que la dignité pour chaque travailleur.

En 1881, le BAC est devenu un syndicat international avec l'admission des syndicats locaux représentant les travailleurs de Hamilton et de Toronto, en Ontario. L'acceptation de tous les maçons dans le syndicat, sans distinction de race ou d'origine ethnique, a été officialisée lors du congrès de 1897 à Worcester, au Massachusetts. Les délégués au congrès se sont mis d'accord sur le principe que « tous les membres de la profession de maçon [...], quelle que soit leur condition en ce qui concerne la servitude ou la race », puissent devenir membres du syndicat.

Le BAC a été l'un des premiers syndicats à soutenir la journée de travail de huit heures, ce qui a constitué l'une des priorités législatives pour les délégués au congrès de 1869. À la fin des années 1870, les travailleurs canadiens ont commencé à faire campagne pour la journée de travail de neuf heures et, au début des années 1890, à la suite des grèves contre la National Builders Association (association nationale des constructeurs) aux pratiques antisyndicales, la journée de travail de neuf heures est devenue partie intégrante des conventions collectives du syndicat. Onze années plus tard, grâce en grande partie aux efforts des membres du BAC, la journée de huit heures est devenue la norme pour les travailleurs partout en Amérique du Nord.

Le XXe siècle

En 1904, William J. Bowen a été élu président du BAC. Sous sa direction, la compétence professionnelle du BAC s'est élargie. Par exemple, en 1917, les carreleurs ont été acceptés dans le syndicat. En 1928, lorsque M. Bowen a quitté son poste, le nombre d'adhérents du BAC avait augmenté et se chiffrait environ à 130 000 membres. Mais la Grande Dépression a laissé ses traces. En 1933, le nombre de syndiqués a chuté à 35 000 membres.

Harry Bates est devenu président du syndicat en 1935. Il a gardé son poste jusqu'en 1960 et il a joué un rôle déterminant pour accroître la participation du syndicat dans la création d'une politique nationale. M. Bates aida à la passation de la loi « U.S. Housing Act » de 1937, un programme national de développement d'habitations à prix modique pour les travailleurs. Il a déployé des efforts importants pour que des normes de travail équitables fassent partie de la politique américaine en matière de défense et il a mené des négociations pour s'assurer que 95 % des travaux de construction pour la défense soient effectués par des membres du syndicat. M. Bates a aussi participé au développement des Seabees, le bataillon de construction de la marine nationale américaine. On se souviendra qu'il a été le président de l'assemblée qui a voté la fusion de l'American Federation of Labor (AFL) [fédération américaine du travail] et du Congress of Industrial Organizations (CIO) [congrès des organisations industrielles] pour former l'AFL-CIO.

Dans les années 1950, parmi les membres du BAC, il y avait des briqueteurs-maçons, des maçons pour la pierre et le marbre, des maçons pour le ciment, des plâtriers, des carreleurs, des poseurs de granito et de mosaïque, des pointeurs, des nettoyeurs et des jointoyeurs. En 1960, grâce à sa compétence professionnelle plus vaste et aux nombreuses possibilités de travail, le syndicat a pris de l'ampleur et comptait 156 000 membres.

Les années 1960 et 1970 ont eu une importance cruciale pour le BAC, pour le mouvement ouvrier et pour l'industrie de la construction. Pendant cette période, de nouveaux matériaux ont été introduits et le secteur non syndiqué a grossi. Pour contrer cette tendance, le BAC a pris trois mesures importantes :

- L'établissement de l'International Masonry Institute (IMI) [institut international de maçonnerie], un groupe de collaboration patronale-syndicale, pour :
 - promouvoir l'industrie syndiquée de la maçonnerie et des métiers de la truelle,
 - renforcer le système de formation des apprentis,
 - élargir la recherche et le développement en matière de construction de maçonnerie,
 - améliorer les relations patronales-syndicales;

- L'établissement d'un fonds de retraite international (IPF);
- La création de nouveaux services pour soutenir les négociations collectives, les communications, l'éducation, l'organisation et la compétence professionnelle;
- La création du BACPAC, le comité d'action politique du BAC, pour que ses membres puissent faire entendre leur voix dans le processus politique.

Au début des années 1980, le BAC a été confronté à de nouveaux défis, cette fois en raison des mauvaises conditions économiques des industries de la construction au Canada et aux États-Unis, de la variété de matériaux concurrents, de la concurrence non syndiquée. Pour y faire face, le Project 2000 Committee (comité du projet 2000) a été mis sur pied sous la direction de John T. Joyce, alors président du BAC. En 1985, ce comité a présenté un plan conçu pour assurer la survie du syndicat en tant que syndicat indépendant de la maçonnerie et des métiers de la truelle pour le reste du siècle. Conformément au plan du comité, de nombreuses améliorations ont été apportées à la structure et aux opérations du syndicat.

De 2000 à aujourd'hui

Lors de la convention de 2000, le président de l'heure du BAC, M. John J. Flynn, a annoncé la formation du projet « Millennium Morning » (PMM). Le PMM a été établi pour créer un plan stratégique pour le syndicat, qui assurerait sa croissance et sa survie au XXI^e siècle. Le rapport du MMP, « A Union of the Future » (un syndicat du futur), a été adopté à l'unanimité par les délégués au congrès de 2005. Ce rapport est axé sur l'amélioration de la coordination des activités entre les syndicats locaux, le syndicat international et l'IMI pour élargir les possibilités de travail, améliorer les conditions sur le chantier et bonifier les services aux membres du BAC, et ce, afin d'assurer une croissance au cours de la prochaine décennie ou prochain centenaire.

En 2015, le syndicat a célébré le 150^e anniversaire de sa fondation sous le thème **Construire, s'adapter, changer**, trois mots qui reflètent les 150 ans de réalisations et d'engagement pour toujours continuer à développer ses capacités et ainsi améliorer la vie des membres du BAC et de leur famille. Au cours de ces 150 ans, notre syndicat a gagné des membres, en a perdu, puis a grossi de nouveau.

Ce sont nos membres dévoués qui ont été le moteur du BAC, lui permettant de surmonter les récessions, les crises économiques et les changements politiques tout au long de cette longue période.

Aujourd'hui encore, le BAC poursuit cette tradition de résilience, de transformation, de solidarité et de force. Les efforts actuellement déployés pour soutenir et faire croître l'industrie organisée de la maçonnerie contribuent à garantir la préservation de cet héritage pour les générations futures de membres du BAC.



OBJECTIFS

Le syndicat international BAC est une organisation de service qui aide à l'amélioration de la qualité de vie des membres, au travail ou à la maison en leur permettant d'avoir accès à de bons emplois, à des salaires justes et à des avantages intéressants, ainsi qu'en favorisant la solidarité et le soutien entre eux. Selon les statuts du syndicat international, les objectifs du syndicat sont les suivants :

- Gérer tous les travailleurs de la maçonnerie et des métiers de la truelle qui relèvent de la compétence du BAC;
- Améliorer ou établir les salaires, les horaires et les conditions de travail des membres du BAC;
- Promouvoir ou établir des programmes qui répondent aux besoins des membres et de leur famille en matière de soins médicaux, de retraite, de chômage et plus;
- Promouvoir la santé, le bien-être et la sécurité des membres du BAC et de leur famille;
- Mettre à la disposition des membres du BAC des programmes pour augmenter leurs possibilités d'emploi;
- Obtenir la reconnaissance des droits de négociation collective par les employeurs et le public;
- Améliorer les compétences, l'efficacité et les connaissances professionnelles des membres du BAC grâce à des programmes d'apprentissage et de formation;
- Maintenir des relations harmonieuses avec d'autres organisations du travail;
- Faire progresser les secteurs d'activités qui emploient des membres du BAC;
- Amener le gouvernement à mieux comprendre le mouvement ouvrier;
- S'engager dans les processus législatifs au nom des membres du BAC et de toutes les familles de travailleurs;
- Aborder les problèmes qui touchent les membres du syndicat international et du BAC grâce à l'inscription des électeurs, à l'éducation politique et aux activités liées à la citoyenneté concernant les membres du BAC et leur famille;
- S'engager dans les activités d'éducation et de recherche, au besoin;
- Prendre les mesures légales appropriées pour défendre et faire avancer les intérêts du syndicat international, de ses groupes affiliés et de ses membres;
- Promouvoir, encourager et développer les champs de compétence du BAC;
- Sensibiliser le public à la nécessité d'améliorer la vie des travailleurs du monde entier;
- Protéger et promouvoir le bien-être et les intérêts du syndicat international, de ses groupes affiliés et de ses membres.

STRUCTURE

Les syndicats sont les seules organisations de leur genre à être dirigées par les membres, pour le bien des membres. Le BAC est géré selon la structure organisationnelle suivante :

Membres

Le vote des membres détermine qui endossera le rôle de représentant de la section locale, qui siégera au conseil exécutif du syndicat international et, ultimement, qui fera partie du conseil d'administration du syndicat international. Par conséquent, les membres du BAC sont des acteurs directs et importants dans l'élaboration de politiques et de programmes du syndicat.

Sections locales et conseils administratifs de districts

Les sections locales et les conseils administratifs de districts sont dirigés par un président, un directeur administratif ou un directeur, et ils sont le lien principal entre le syndicat international et les membres. L'administrateur principal reçoit de l'aide des autres administrateurs élus, des représentants sur le terrain, des organisateurs et des délégués syndicaux. Les sections locales et les conseils administratifs de districts négocient et font respecter les conventions collectives, gèrent les nouveaux membres et répondent à leurs besoins particuliers de représentation.

Conseils régionaux

Les conseils régionaux comprennent les représentants principaux qui agissent au nom des sections locales de chacune des cinq régions. Ils sont soutenus par un directeur régional nommé par le conseil d'administration du syndicat international. Les sections locales coordonnent, par l'entremise des conseils régionaux, des activités propres par exemple à l'organisation et à la formation, et abordent les problèmes spécifiques de leur région géographique.

Congrès canadien

Le congrès canadien a été établi lors du congrès de 2000 du syndicat international afin de permettre aux membres canadiens d'avoir une voix plus représentative aux affaires du syndicat. Les délégués au congrès canadien sont des représentants principaux des sections locales du Canada et se rencontrent une fois par année. Cette réunion est dirigée par le président du syndicat international et le coprésident du congrès canadien, un délégué élu par l'organe pour une période de cinq ans.

Conseil exécutif du syndicat international

Le conseil exécutif comprend les administrateurs d'office de l'UI, les directeurs régionaux, les vice-présidents régionaux représentant les États-Unis et le Canada, les vice-présidents de métiers représentant les branches de métiers sous la juridiction du BAC ainsi que les membres représentant des groupes spécifiques du syndicat.

Conseil d'administration du syndicat international

Si les affaires des sections locales sont administrées par les représentants locaux élus et les comités de gestion, le syndicat international est dirigé quotidiennement par un conseil d'administration composé du président, du secrétaire-trésorier et de deux vice-présidents directeurs. Ce conseil établit les politiques du syndicat, s'assure que les sections locales travaillent dans l'intérêt fondamental de leurs membres et définit les prestations, l'action politique, la formation, l'éducation et d'autres programmes conçus pour renforcer la représentation des membres du BAC.

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Les négociations collectives permettent à tous les membres du syndicat de s'exprimer d'une seule voix auprès de leur employeur par l'intermédiaire de leur représentant syndical. Elles représentent l'un des outils les plus puissants mis à la disposition du BAC et de ses membres.

Elles permettent d'aller chercher des salaires plus élevés, des avantages sociaux plus compétitifs et des meilleures conditions de travail, ainsi que d'assurer la sécurité de la retraite. Les négociations collectives promeuvent aussi les objectifs plus généraux du syndicat, soit d'augmenter le nombre de ses membres, d'obtenir plus de travail pour les adhérents et de renforcer son influence dans l'industrie.

Qu'est-ce que le pouvoir de négociation?

La force de négociation correspond au nombre de membres compris dans un local et la taille de la région géographique couverte. En général, un local représentant tous les travailleurs des métiers de maçonnerie et de la truelle d'une région géographique est en meilleure position de négociation.

Dois-je comprendre la procédure de négociations collectives?

Oui! Les membres doivent comprendre l'importance des négociations collectives et la façon dont elles fonctionnent. En étant bien informés, les membres peuvent mieux soutenir le comité de négociations pour qu'il puisse négocier des conventions solides qui répondent aux besoins des membres.

Que sont les conventions internationales?

Selon les statuts, le syndicat international – lorsqu'il signe une convention – peut négocier au nom des sections locales et de leurs membres. Le syndicat international a agi plusieurs fois de la sorte au nom des membres du BAC, en négociant notamment des conventions sur l'entretien des produits réfractaires (Refractory and Maintenance Agreements) et la convention de l'International Council of Employers (ICE) [Conseil international des employeurs].

Qui négocie avec nous?

La plupart des conventions collectives du syndicat sont négociées directement par les sections locales avec les employeurs. Selon les statuts du syndicat international, les sections locales ont l'autorité d'établir des comités de négociation, de négocier les salaires et les conditions de travail et de résoudre les conflits entre les employeurs et la section locale. Les statuts et règlements d'une section locale précisent le processus de sélection des membres du comité de négociation.



CHAMP DE COMPÉTENCE

Le champ de compétence du syndicat est défini d'une façon générale dans les statuts du syndicat, qui vont comme suit :

« [...] tout travail qui est, sera ou a été historiquement attribué de façon traditionnelle ou contractuelle aux membres de cette organisation. » [...] tout travail qui est, sera ou a été historiquement attribué de façon traditionnelle ou contractuelle aux membres de cette organisation. Ce travail comprend, sans y être limité, la construction d'édifices, la fabrication, l'érection, le nettoyage, l'entretien, la réparation, la rénovation, l'étanchéisation, le calfeutrage, l'imperméabilisation, la protection contre les acides, l'application de produits chimiques, et tout autre travail aux ou sur les murs, planchers, plafonds, toitures, patio, terrasse, route, pavage et autre, ou construction structurelle ou de composants fabriqué complètement ou partiellement de maçonnerie (briques et autres produits d'argile ou ciment, la pose de tuiles structurelles, de béton, ciment, pierre, marbre, verre, terracotta, pièces coulées, et tout autre produit naturel ou artificiel de maçonnerie de tout matériau), tuiles, mosaïque, ciment, plâtre, terrazzo, plastique, et toute forme de matériaux substitués; la mise en structure, le séchage, l'installation ou l'application de tels matériaux, la préparation de toute structure, objet ou composant pour accueillir ces matériaux; tout travail de procédé réfractaire et tout travail de maintenance et réparation en relation ou en aide de procédés des matériaux décrits ci-dessus allant de la production des matériaux à la construction et entretien des structures ou objets. »

De plus, dans les dernières années, le syndicat a pris des mesures pour incorporer dans sa juridiction l'utilisation de robots et d'autres technologies émergentes.

Le statut de chaque section locale indique ses champs de compétence, et chaque convention collective contient une section qui présente en détail les champs de compétence qu'elle couvre. Les membres doivent avertir leur délégué local du BAC ou leur représentant local s'ils remarquent que quelqu'un d'autre qu'un membre du BAC effectue des tâches qui relèvent de la compétence de la section locale. Les membres doivent avertir leur délégué local du BAC ou leur représentant local s'ils remarquent que quelqu'un d'autre qu'un membre du BAC effectue des tâches qui relèvent de la compétence de la section locale.



PORTAIL DES MEMBRES DU BAC

Le portail des membres du BAC est un système sécurisé en ligne où les membres peuvent consulter et actualiser les renseignements de leur dossier de membre – comme leurs antécédents professionnels et leurs coordonnées –, consulter les offres d’emploi actuelles dans le système Job Network, ainsi que mettre à jour leurs titres et activités professionnels qui font l’objet d’une entente de réciprocité. Les membres peuvent également y payer les cotisations syndicales (si une section locale ou un conseil administratif de district a mis sur pied un programme à cette fin), télécharger des formulaires et s’enregistrer lorsqu’ils sont en voyage.

Pour créer gratuitement un compte et avoir accès au portail, visitez le site <https://member.bacweb.org> et cliquez sur « Create An Account » (créer un compte). Vous aurez besoin de votre numéro de membre à six chiffres du syndicat international et d’une adresse courriel active. Une fois votre compte créé, prenez votre nom d’utilisateur et votre mot de passe en note et gardez-les dans un endroit sûr pour vos utilisations futures. Vous recevrez un courriel contenant un lien de confirmation. Vous devrez cliquer sur ce lien pour activer votre inscription et ouvrir une session dans le portail.

Pour de plus amples renseignements, consultez la section [Registration FAQs and Help](#). Il y a également une icône de conseil qui apparaît un peu partout sur le site pour vous fournir de l’information pertinente.

BACMobile

BACMobile est une application qui vous permet d’accéder au portail des membres du BAC avec les dispositifs Android et iOS.

Pour les appareils Android

Visitez la boutique Google Play et cherchez « bacmobile ». L’application BACMobile avec l’image d’une truelle à briqueter devrait être la première application à apparaître dans la liste de résultats. Touchez l’icône de l’application BACMobile pour commencer le téléchargement. Lorsque le téléchargement est terminé, l’application s’installe automatiquement sur votre appareil. Trouvez l’icône BACMobile sur votre téléphone et touchez-la pour lancer l’application.

Pour les appareils iOS

Visitez la boutique App Store et cherchez « bacmobile ». L’application BAC avec l’image d’une truelle de briqueteur devrait être la première application à apparaître dans la liste de résultats. Touchez le bouton « Obtenir »; le bouton « Installer » apparaîtra. Après avoir appuyé sur « Installer », vous serez invité à entrer votre nom d’utilisateur et votre mot de passe iTunes. Une fois chose faite, l’application se téléchargera sur votre appareil et s’installera automatiquement. Trouvez l’icône BACMobile sur votre téléphone et touchez-la pour lancer l’application.

Lorsque l'application est lancée, les membres qui ont déjà créé un compte sur le portail des membres peuvent ouvrir une session en utilisant leur identifiant et mot de passe habituels. Les membres qui n'ont pas encore de compte peuvent s'en créer un via BACMobile ou sur le site bacweb.org. Pour toute question à ce sujet, envoyez un courriel au BAC à l'adresse suivante : askbac@bacweb.org.

BAC Job NETwork^{MC}

Le BAC Job NETwork^{MC} est une autre composante du portail des membres. Il s'agit d'un système de type tableau d'affichage qui permet aux membres de chercher des offres d'emploi à l'extérieur de leur région. Les sections locales et les conseils administratifs de districts du Canada et des États-Unis y publient des offres d'emploi lorsqu'il y a un manque de travailleurs dans leur région respective.

Chaque offre d'emploi indique l'emplacement du projet, le type de travailleur recherché (par exemple, des briqueteurs-maçons, des carreleurs, etc.) ou de spécialisation (par exemple, matériaux réfractaires), le nombre de travailleurs requis, le salaire total et les avantages sociaux, l'inclusion ou l'exclusion des frais de déplacement et d'une indemnité quotidienne, ainsi que les coordonnées du représentant du BAC de la région concernée.

AVANTAGES SOCIAUX DES MEMBRES

Les membres du BAC et leur famille ont accès à toute une variété d'avantages sociaux intéressants qui ne sont pas offerts aux travailleurs non syndiqués de la maçonnerie et des métiers de la truelle. Ces avantages sont fournis par les sections locales/conseils administratifs de districts et/ou par la section internationale. Pour qu'un membre puisse recevoir des prestations de retraite, de maladie et d'aide sociale, ou d'autres avantages sociaux, cela doit être négocié dans la convention collective de sa section locale.

Fonds de retraite internationale

Le fonds de retraite internationale a été établi en 1972 pour aider les membres du BAC à planifier leur sécurité financière à la retraite. En 2018, le fonds avait versé plus de trois milliards de dollars aux membres et aux bénéficiaires depuis sa création. Le fonds de retraite internationale offre différentes prestations de retraite aux membres (dont certains peuvent également cotiser au fonds de retraite de leur section locale) : des prestations de retraite normale, anticipée et pour invalidité, ainsi que des prestations de survivant. En général, pour recevoir l'une de ces prestations, un membre doit avoir accumulé cinq années de service décomptées, comme indiqué dans le régime.

En plus d'assurer l'avenir financier de ses prestataires, le fonds de retraite internationale contribue à créer des emplois et à assurer des journées de travail pour les membres du BAC en investissant les cotisations reçues dans des fonds de placements hypothécaires sûrs en gestion commune. Ces fonds apportent un financement à long terme aux projets de construction qui emploient des membres du BAC.

BAC SAVE : une autre façon d'assurer la sécurité de la retraite

Les membres peuvent arrondir leur revenu de retraite provenant des régimes de retraite des sections locale et international grâce à BAC SAVE, le régime d'épargne-retraite du syndicat international, ainsi qu'au régime 401(k).

Les membres couverts par une convention collective qui comprend le régime d'épargne-retraite du syndicat international reçoivent des cotisations patronales par heure travaillée qui ont été versées dans la caisse du régime de rente viagère. Les décisions d'investissement sont prises par les administrateurs du fonds, et les prestations de retraite sont basées sur le taux de cotisation plus l'intérêt gagné par le fonds. Depuis sa création, le fonds a obtenu un rendement concurrentiel. En plus des prestations de retraite, d'invalidité et de survivant, il est aussi permis d'effectuer des retraits pour des raisons de difficulté financière et de statut de membre inactif.

Les membres couverts par une convention collective qui comprend le volet 401(k) du régime de retraite peuvent choisir d'y verser une partie de leur salaire avant impôt et décider, parmi les options suivantes, comment cet argent sera investi : neuf fonds d'actions, d'obligations et de titres à revenu fixe, et douze options fondées sur l'âge.

Portail des membres du BAC

Les membres peuvent faire un suivi de leur dossier de cotisation à ces programmes grâce au portail des membres et à l'application mobile.



Prestations de maladie

Avec sa bourse privée, le fonds international d'assurance-maladie permet aux sections locales participantes d'offrir à leurs membres des prestations de qualité en matière de soins médicaux,

Échange IHF	Or	Argent+	Argent	Bronze	Choice+	Choice	Police de base
Dentaire et Vision?	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui (sauf pour E)
Règles d'éligibilité	200/500/1 200	200/500/1 200	300/500/1 200	300/500/1 200	300/500/1 200	500/1 200	390/780/1 560
Type de couverture	Couvre le/la conjoint(e) et les enfants	Couvre le/la conjoint(e) et les enfants	Couvre le/la conjoint(e) et les enfants	Couvre le/la conjoint(e) et les enfants	Couvre le/la conjoint(e) et les enfants	Couvre le/la conjoint(e) et les enfants	Couvre les enfants [pas de couverture de conjoint(e)]
Réseau (United Healthcare)	Choice Plus avec OON	Choice Plus avec OON	Choice Plus avec OON	Choice sans OON	Choice sans OON	Choice sans OON	Choice sans OON
Échange IHF (Forfait A)	Le membre peut choisir la police OR	Ou choisir la police Argent+ avec 100\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police Argent avec 200\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police Bronze avec 300\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police Choice+ avec 400\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police Choice avec 400\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police de base avec 500\$ HRA par tri. ajouté
IHF (Forfait B+)		Le membre peut choisir la police Argent+	Ou choisir la police Argent avec 100\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police Bronze avec 200\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police Choice+ avec 300\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police Choice avec 300\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police de base avec 400\$ HRA par tri. ajouté
IHF (Forfait B)			Le membre peut choisir la police Argent	Ou choisir la police Bronze avec 100\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police Choice+ avec 200\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police Choice avec 200\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police de base avec 300\$ HRA par tri. ajouté
IHF (Forfait C)				Le membre peut choisir la police Bronze	Ou choisir la police Choice+ avec 100\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police Choice avec 100\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police de base avec 200\$ HRA par tri. ajouté
IHF (Forfait D+)					Le membre peut choisir la police Choice+	Ou choisir la police Choice avec 100\$ HRA par tri. ajouté	Ou choisir la police de base avec 200\$ HRA par tri. ajouté
IHF (Forfait D)						Le membre peut choisir la police Choice	Ou choisir la police de base avec 100\$ HRA par tri. ajouté
IHF (Forfait E)							Le membre peut choisir la police de base

d'hospitalisation et de maladie, et ce, à des tarifs concurrentiels.

En effet, grâce à la bourse privée de soins de santé du fonds international d'assurance-maladie, les sections locales peuvent faire un choix parmi différents régimes de soins de santé et d'aide sociale. Les régimes retenus sont offerts aux membres conformément à la bourse privée qui a été négociée dans la convention collective de leur section locale. Les membres peuvent ensuite choisir le régime d'assurance médicale de la bourse privée qui convient le mieux aux besoins de leur famille. Selon ce qui a été négocié dans la convention collective de la section locale, les avantages sociaux suivants pourraient également être inclus :

- Compte de remboursement de soins de santé;
- Assurance des soins dentaires;
- Assurance des soins de la vue;
- Assurance-vie;
- Assurance-invalidité de courte durée;
- Indemnités de congés payés.

Les membres qui cotisent au régime de leur section locale deviennent admissibles lorsqu'ils remplissent les critères d'admissibilité définis dans le document d'accompagnement du régime. Les membres gardent leur admissibilité aux prestations de maladie et d'aide sociale tant et aussi longtemps qu'ils respectent les critères d'admissibilité trimestriels du régime.

Programme de médicaments sur ordonnance du BAC

En 2004, à la demande du groupe de travail de soins de santé du BAC, le BAC a adhéré à une coalition d'achat de médicaments sur ordonnance pour les membres syndiqués seulement, et ce, afin de faire front commun face à la hausse des coûts des médicaments sur ordonnance. Ce programme est offert à tous les fonds d'assurance-maladie et d'aide sociale du BAC.

PROGRAMME D'AIDE AUX MEMBRES

Au Canada et aux États-Unis, les membres du BAC – qu'ils travaillent ou qu'ils soient à la retraite – et leur famille peuvent profiter du programme d'aide aux membres du syndicat, qui offre par téléphone un soutien confidentiel et gratuit en cas de besoin critique de service de référence et d'information. Le programme d'aide téléphonique aux membres est ouvert du lundi au vendredi, de 8 h à 19 h (HNE) au numéro sans frais 1-888-880-8222. Demandez simplement d'échanger confidentiellement avec un professionnel agréé en santé mentale du programme MAP ou à notre personnel d'aide.

Pendant plus de vingt-trois ans, les membres se sont tournés vers le programme MAP lorsqu'ils étaient aux prises avec des problèmes personnels qui perturbaient leur vie professionnelle, personnelle ou familiale. Les membres du personnel du programme d'aide aux membres savent qu'il n'est jamais facile de parler de difficultés d'ordre émotionnel, de conflits familiaux, de problèmes au travail, de dépendances à l'alcool ou aux drogues et d'autres dilemmes de la vie de tous les jours. Il est encore plus difficile de savoir où aller chercher de l'aide. Nombreux sont ceux qui craignent de se buter à des critiques et des reproches. S'ajoutent à cela les facteurs de temps, d'argent et d'efforts à investir pour obtenir de l'aide, qui peuvent constituer une source de stress. De plus, certaines personnes ont peur de mettre leur emploi en péril en admettant leur problème. Les membres du personnel du programme sont conscients de ces inquiétudes et assureront pleinement et en tout temps la protection de votre vie privée tout en vous offrant des services professionnels gratuitement. Le programme d'aide aux membres vous aidera à établir un plan personnalisé pour vous aider à affronter toutes sortes de difficultés, notamment les suivantes :

- Stress
- Dépression;
- Dépendance (alcool, drogues ou jeu compulsif);
- Conflits familiaux;
- Violence familiale;
- Harcèlement/violence en milieu de travail;
- Préoccupations par rapport à la retraite;
- Coût des médicaments sur ordonnance;
- Problèmes financiers;

- Chômage;
- Itinérance;
- Relations interpersonnelles;
- Traumatismes et deuil;
- Terrorisme national;
- Dépistage de drogues lié à l'emploi;
- Problèmes judiciaires liés à un cas de conduite avec facultés affaiblies ou d'utilisation d'une substance;
- Prévention du suicide.

Tous les appels reçus sont strictement confidentiels. Votre vie privée est protégée en vertu de la loi fédérale américaine. Le personnel du programme d'aide aux membres ne discutera pas des problèmes des membres avec des délégués syndicaux, des agents d'affaires, des contremaîtres, des dirigeants syndicaux de la section locale ou tout autre membre du BAC, à moins que le membre ayant fait l'appel ne le demande et qu'il signe un formulaire de consentement à cet effet.

**BAC
MAP**



**Member
Assistance
Program**

UNITED STATES and CANADA

1-888-880-8222

L'INTERNATIONAL MASONRY INSTITUTE ET L'INTERNATIONAL MASONRY TRAINING AND EDUCATION FOUNDATION

L'International Masonry Institute (IMI) et l'International Masonry Training and Education Foundation (IMTEF) [fondation internationale de formation et d'éducation en maçonnerie] travaillent tous deux à fournir des possibilités d'emploi et de formation aux membres et entrepreneurs du BAC.

International Masonry Institute

L'IMI est un groupe de collaboration patronale-syndicale financé par les membres du BAC et les entrepreneurs qui les emploient. Sa mission est d'étendre le marché des métiers de la truelle syndiqués par l'éducation d'architectes et ingénieurs influençant les codes de la construction et développant la certification des travailleurs. IMI subventionne également la fondation « International Masonry Training and Education Foundation », qui procure les formations pour les membres du BAC.

International Masonry Training and Education Foundation

L'IMTEF, en collaboration avec les comités mixtes des sections locales sur l'apprentissage et la formation, propose aux membres du BAC des activités d'apprentissage et des formations continues relatives aux métiers de la truelle afin de les aider à parfaire leurs compétences et à faire progresser leur carrière.

Les programmes de formation de l'IMTEF sont parmi les meilleurs de l'industrie. Les membres peuvent suivre des formations dans plus de 65 centres répartis au Canada et aux États-Unis, dont le centre de formation international de l'IMI/du BAC John J. Flynn, un bâtiment ultramoderne. L'enseignement du curriculum normalisé complet de l'IMTEF est donné par des formateurs qualifiés et chevronnés, dont plusieurs ont été agréés dans le cadre du programme d'accréditation de formateur de l'IMTEF.

Les membres peuvent s'inscrire à une formation par l'intermédiaire de leur conseil administratif de district, de leur section locale ou de leur coordonnateur d'apprentissage et de formation.

Voici une liste non exhaustive des formations offertes :

Formation d'apprenti

Les membres du BAC commencent leur carrière comme apprentis dans des programmes reconnus qui respectent les normes fédérales et provinciales et qui sont donnés par l'IMTEF ou des comités mixtes des sections locales sur l'apprentissage et la formation. Durant trois ou quatre ans, les apprentis gagnent de l'argent pendant qu'ils suivent une formation sur le terrain et dans les salles de classe pour apprendre le métier et s'exercer à devenir un compagnon qualifié.

Formation de mise à niveau et interprofessionnelle

La formation de mise à niveau aide les membres du BAC à anticiper les changements qui surviennent dans l'industrie et à garder un avantage concurrentiel en perfectionnant les compétences de base apprises dans le cadre des programmes d'apprentis. Elle leur permet notamment de connaître les dernières nouveautés en matière de technologies, d'équipement, de codes et de normes, et bien plus. La formation interprofessionnelle, quant à elle, permet aux membres de maîtriser plusieurs métiers de la truelle – une autre façon de rester concurrentiels et de trouver plus de travail. Tous les membres sont encouragés à tirer profit des programmes de formation continue de l'IMTEF pour s'améliorer en tant que travailleurs et élargir leurs compétences.

Cours sur la sécurité

L'IMTEF offre des cours sur la sécurité pour compléter la formation en la matière offerte par les entrepreneurs du BAC. Les cours comprennent OSHA 10 et 30, pour la protection de chutes, les échafaudages et les dangers en milieu de construction, et d'autres encore. Les formateurs de l'IMTEF pour le cours de base et le cours avancé en sécurité de l'OSHA enseignent dans des centres de formation de même que sur les lieux du travail, et ce, partout aux États-Unis.

Accréditation de contremaîtres et d'entrepreneurs

La certification de contremaître (superviseur) de l'IMTEF aide les membres du BAC à obtenir des emplois en gestion en leur montrant comment devenir des dirigeants efficaces au travail. L'école d'entrepreneuriat, gérée par l'IMI, permet aux membres qui souhaitent démarrer leur propre entreprise d'acquérir les compétences nécessaires pour avoir du succès en tant qu'entrepreneur syndiqué.

Programmes d'accréditation et de certificats

Les programmes de certifications et de certificats permettent aux membres du BAC de développer des champs d'expertise et de prouver leurs compétences. Plusieurs certifications de l'IMI/IMTEF figurent dans la liste de compétences de l'installateur parmi les exigences d'une offre d'emploi. En effet, les professionnels en architecture, en ingénierie et en construction reconnaissent que ces certifications sont garantes de compétences propres au métier et d'un travail de qualité.

Voici une liste non exhaustive des programmes offerts :

- Accréditation de contremaître (superviseur);
- Programme d'accréditation de formateur;
- Accréditation de niveau avancé pour les carreleurs;
- Certificat de préservation de la maçonnerie historique;
- Accréditation JAHN;
- Accréditation de travail avec mortier liquide et en maçonnerie armée;
- Certificat en systèmes d'écrans muraux pare-pluie;
- Accréditation en coupe-vapeurs de l'Air Barrier Association of America (ABAA);
- Accréditation en soudage de l'American Welding Society (AWS).

Pour plus d'information sur les programmes de formation de l'IMTEF, visitez le site IMTEF.org.



Promotion de l'industrie et suivi des projets

L'équipe d'experts de l'industrie de l'IMI montre aux professionnels des domaines de l'architecture, de l'ingénierie et de la construction comment effectuer une conception et une construction efficaces avec de la maçonnerie et du carrelage, tout en faisant la promotion des compétences et de l'expertise des entrepreneurs et travailleurs syndiqués des métiers de la truelle.

Pour créer plus d'emploi pour les membres et entrepreneurs du BAC, l'IMI suit de près les projets de construction partout aux États-Unis et travaille directement avec les professionnels des domaines de l'architecture, de l'ingénierie et de la construction pour y faire participer les travailleurs syndiqués de la maçonnerie et des métiers de la truelle. L'IMI encourage également les professionnels de l'architecture, de l'ingénierie et de la construction à inclure les programmes de certifications et de certificats de l'IMI/IMTEF dans les exigences de leurs projets, et ce, afin d'assurer des constructions de qualité.

La portée de l'IMI dépasse la communauté des professionnels de l'architecture, de l'ingénierie et de la construction; l'IMI sensibilise également le grand public et les fonctionnaires à la qualité supérieure des produits de maçonnerie et à l'expertise des entrepreneurs et des membres du BAC faisant partie du syndicat.

Grâce à son école d'entrepreneuriat, l'IMI est l'une des principales sources de formation professionnelle pour les entrepreneurs signataires du BAC, les aidant à faire croître leur entreprise et à obtenir plus de contrats.

Recherche et développement

L'IMI trouve des nouveaux produits, systèmes et techniques de maçonnerie pour aider les membres et entrepreneurs du BAC à garder un avantage concurrentiel dans l'industrie de la construction, un secteur d'activité en constante évolution.

Travaillant en étroite collaboration avec les universités, le BAC, les

entrepreneurs syndiqués et d'autres partenaires de l'industrie, l'IMI fait avancer la recherche sur la maçonnerie et les métiers de la truelle, notamment en matière de conception parasismique, de maçonnerie structurelle, de modélisation des données d'un bâtiment et d'avancées technologiques. Ces efforts démontrent le rendement supérieur de la maçonnerie et des métiers de la truelle dans des aspects précis de l'industrie de la construction et incitent du même coup les professionnels de l'architecture, de l'ingénierie et de la construction à faire affaire avec des membres du BAC.



De plus, les experts de l'industrie d'IMI influencent positivement l'utilisation de maçonnerie et de carrelage dans les travaux de construction en jouant un rôle prépondérant dans les comités sur les codes et les normes du bâtiment.

Pour plus d'information sur les services offerts par l'IMI, visitez le site IMIweb.org.



COMMUNICATIONS

Un autre avantage d'être membre du BAC est d'avoir accès à de l'information sur les enjeux qui touchent le syndicat et l'industrie par les voies suivantes :

BAC Journal – La revue officielle du BAC, le **BAC Journal**, présente des articles à propos du syndicat, ainsi que des actualités de l'industrie et des nouvelles de nos membres.

Courrier spécial – De temps en temps, des avis couvrant des enjeux hautement prioritaires sont envoyés directement aux membres du syndicat qui sont concernés. Parmi les sujets antérieurs figuraient la structure des cotisations, la santé et la sécurité, ainsi que des problèmes liés au travail.

Courriels – Le syndicat international envoie parfois des bulletins d'information aux membres qui ont fourni une adresse courriel. Parmi les sujets antérieurs figuraient la vente d'outils du BAC, les mises à jour du portail des membres, les programmes de bourse et le fonds de secours du BAC en cas de catastrophes.

Bulletins des sections locales – Les bulletins des sections locales constituent une source de renseignements majeure pour tout membre qui souhaite savoir ce qui se passe dans son syndicat local.

Sondages auprès des membres – Les renseignements recueillis auprès des membres lors des sondages téléphoniques confidentiels effectués sur une base périodique contribuent à façonner les programmes et politiques du BAC. Parmi les sujets couverts figurent les enjeux propres au syndicat, les tendances de l'industrie, les questions politiques, la santé et la sécurité, les avantages sociaux des membres et les programmes de formation.

Textos – Les membres peuvent choisir de s'inscrire au programme de textos du BAC pour recevoir des messages textes du syndicat international et de leur section locale/conseil administratif de district, notamment des rappels de réunions syndicales, des annonces d'événements et des alertes en matière de santé et de sécurité.

Sites Web – Le syndicat et ses organisations associées maintiennent les sites Web (énumérés ci-dessous) pour fournir aux membres et au grand public des renseignements sur la structure, les fonctions et les services du BAC. Un accès protégé pour les membres, « Members Login », leur permet d'accéder à des renseignements sur des programmes et activités qui ne sont pas à la disposition des travailleurs non syndiqués. Il existe également des sites Web pour les sections locales.



BAC – www.bacweb.org

IMI – www.imiweb.org

Fonds de retraite international et fonds international d'assurance-maladie (IPF et IHF) – www.bacbenefits.org

ÉDUCATION DES MEMBRES

Le service de l'éducation et de la recherche du BAC appuie le conseil d'administration du syndicat international en concevant et en mettant en œuvre des programmes de formation visant à aider les représentants des sections locales/conseils administratifs de districts à acquérir et à développer les connaissances et les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs stratégiques du BAC et pour servir les membres de façon efficace. Le contenu de ces programmes est livré lors de réunions annuelles du BAC, de la conférence pour les dirigeants des sections locales, des séances de formation pour les nouveaux dirigeants et d'autres événements.

Le service départemental est le contact principal pour les locaux et les membres désirant de l'information à propos des programmes éducationnels du BAC et les occasions d'études avancées en général, et en tant que liaison avec le Programme des métiers syndiqués de l'Université Harvard; les éducateurs de main-d'œuvre universitaires par l'entremise de l'« UALE » (United Association for Labor Education); et l'académie des métiers de la construction (« Building Trades Academy »)

La [Building Trades Academy](#) est conçue pour les membres des syndicats des métiers de la construction et offre des formations d'habiletés pratiques. Les cours sont d'une durée de quatre à cinq jours et sont conduits à travers le pays dans des centres de conférence et éducationnels propriété de et administrés par les syndicats affiliés des métiers de la construction et leurs partenaires d'emploi de services syndiqués.

Le BAC soutient également les occasions d'apprentissage pour les familles des membres. La bourse d'études [Harry C. Bates Scholarship](#) a été créée en 1960 pour aider les enfants des membres du BAC à poursuivre des études universitaires. Tous les enfants admissibles de membres du BAC peuvent présenter leur candidature. Plus d'information peut être obtenue à www.bacweb.org ou en composant le numéro sans frais 1-888-880-8222.

Par ailleurs, sur la page des bourses d'études du syndicat international, les membres peuvent trouver de l'information sur la bourse d'études Union Plus Scholarship et la subvention Union Plus Free College Benefit pour certains programmes en ligne de l'Eastern Gateway Community College. Pour en savoir plus, visitez le site www.unionplus.org.



SERVICES AUX MEMBRES

Le programme de services aux membres du BAC, en association avec Union Plus et Pouvoir syndical Canada, offre aux membres une grande variété de produits – des outils et vêtements spécialisés en passant par des services de voyages et des assurances automobile – à un tarif réduit. Ces avantages sont offerts uniquement aux membres du syndicat et à leur famille.

Voici quelques-uns des nombreux avantages et services :

- Programme de prêts hypothécaires concurrentiel qui comprend une modalité pour les acheteurs d'une première maison – spécialement conçu pour répondre aux besoins des travailleurs syndiqués;
- Carte de crédit à faible taux d'intérêt avec plusieurs options;
- Programmes d'assistance médicale comportant des rabais sur les soins dentaires, les polices complémentaires d'assurance-vie temporaire et les polices d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident;
- Assurance automobile et adhésion à une association automobile à bas prix pour les familles des membres du syndicat;
- Conseils en matière de crédit, d'épargne-études et de bourses;
- Rabais sur la location de voiture, l'achat de fleurs, l'assurance vétérinaire et les billets d'entrée à des parcs d'attractions;
- Rabais chez AT&T, sur les technologies sans fil, sur les divertissements pour les familles, sur les services juridiques, et plus.



LOIS DU TRAVAIL IMPORTANTES (États-Unis)

Bien qu'il existe des lois étatiques réglementant le milieu du travail aux États-Unis, les relations patronales-syndicales au sein du BAC aux États-Unis sont majoritairement régies par les lois fédérales américaines suivantes :

National Labor Relations Act (Loi Wagner)

En 1935, durant le pire de la grande dépression, la loi « NLRA » (National Labor Relations Act) a été votée par le Congrès américain et signé en tant que loi par le président Franklin D. Roosevelt. La loi édicta être la politique des États-Unis d'encourager la négociation collective pour protéger les droits des travailleurs de

S'associer, de s'organiser de façon autonome et de choisir leurs propres représentants à négocier les conditions en milieu de travail en leur nom.

Plus précisément, la NLRA garantit le droit des travailleurs à négocier collectivement avec leur employeur par l'intermédiaire des représentants qu'ils ont choisis. La loi permet aussi aux travailleurs de « prendre part à [...] des activités concertées pour négocier des conventions collectives ou d'autres formes d'entraide et de protection ». Elle impose des restrictions sur l'opposition patronale envers les syndicats, souligne les pratiques inéquitables de travail de l'employeur et interdit la formation de syndicats d'entreprise. Elle interdit aussi aux employeurs de pénaliser ou de congédier des employés en raison de leurs activités syndicales, de forcer les travailleurs à signer des contrats de jaune (c'est-à-dire des contrats dans lesquels les employés et les candidats doivent accepter de ne pas se joindre à un syndicat pour pouvoir garder leur emploi ou en obtenir un), d'embaucher des espions qui s'infiltreraient dans les syndicats et de faire circuler des listes noires. La loi a conduit à la création de la National Labor Relations Board (commission nationale des relations de travail des États-Unis), qui enquête sur des plaintes de pratiques déloyales de travail et qui surveille les élections de représentants.

En 1947, la NLRA a été modifiée par la loi Taft-Hartley, qui a affaibli les syndicats en interdisant l'atelier fermé, les grèves de juridiction et le boycottage secondaire, et qui a établi des pratiques déloyales de travail de la part des syndicats. L'article 14(b) de l'amendement a aussi permis aux États de passer des lois du droit au travail, qui refusent aux syndicats et aux employeurs le droit de négocier des accords de syndicat d'atelier.

Davis-Bacon Act – 1931

La Davis-Bacon Act, aussi connue comme la loi sur le salaire courant, exige de tous les entrepreneurs travaillant sur des projets de construction fédéraux aux États-Unis d'offrir à leurs ouvriers le salaire courant correspondant à leur région et à leur métier, conformément aux taux établis par le Department of Labor (département du travail des États-Unis). Par exemple, si le salaire typique pour un briqueteur-maçon d'une communauté quelconque est de 25 \$ par heure, les entrepreneurs qui travaillent sur des projets fédéraux de construction dans la même région doivent payer ce montant à leurs briqueteurs-maçons.

La loi garantit aux travailleurs un juste salaire pour le marché dans lequel est effectué le travail en interdisant aux entrepreneurs de faire une soumission basse dans le but d'attirer des travailleurs de régions où les salaires sont plus bas et qui sont prêts à travailler pour moins. Certains États ont adopté des lois qui établissent des taux salariaux pour l'État au complet – aussi appelées en anglais « mini-Davis-Bacons » –, qui s'appliquent aux projets de construction au niveau de l'État, du comté ou de la ville.

Fair Labor Standards Act – 1938 (FLSA)

Une autre réalisation marquante de la Nouvelle donne d'entente a été l'adoption des normes « Fair Labor Standards », la loi américaine sur les normes de travail équitables.

Loi « FLSA ». La loi « FLSA » exige que les employés publics et privés impliqués dans le commerce Inter-États soient tous deux offerts un minimum de conditions d'emploi. Ces conditions, comprennent la rémunération des employés au moins au salaire minimum, la compensation avec multiplicateur de 1,5 pour tout travail dépassant 40 heures par semaine, et la provision de salaire égal pour travail égal. La loi établit aussi des restrictions en matière d'emploi d'enfants à des travaux dangereux, comme c'est le cas de la plupart des projets de construction.

Civil Rights Act – 1964

D'abord proposée par le président John F. Kennedy en 1963, la Civil Rights Act (loi américaine sur les droits civils) est signée et adoptée en 1964 par le président Lyndon B. Johnson après son entrée en fonction. Cette loi de grande rigueur interdit toute discrimination basée sur la race, la religion, la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle ou la nationalité, et ce, au travail, à l'école, dans les lieux publics et au sein de tous les organismes étatiques et locaux qui reçoivent des fonds du gouvernement fédéral américain. Elle habilite également le Department of Justice (département de la Justice des États-Unis) d'intenter des procédures judiciaires pour faire respecter les dispositions prévues dans la loi.

Conformément au titre VII de cette loi, les employeurs et les agences d'emploi comptant 15 travailleurs ou plus, ainsi que tous les syndicats qui remplissent des fonctions de bureaux de placement ou qui représentent 15 membres ou plus, doivent traiter toutes les personnes de manière égale, quels que soient leur race, la couleur de leur peau, leur religion, leur sexe ou leur origine nationale. Cette exigence s'applique à toutes les phases de l'emploi, notamment dans le cadre de l'embauche, d'une promotion, d'un licenciement, d'un programme d'apprentissage, d'une formation et de toute autre tâche en milieu de travail.

En 1978, la Civil Rights Act a été modifiée lors de l'adoption de la Pregnancy Discrimination Act (loi américaine sur la discrimination fondée sur la grossesse). Cette modification protège les femmes enceintes contre la discrimination de la part de l'employeur dans tous les aspects du travail, y compris l'embauche, la sécurité d'emploi, les promotions et les avantages sociaux. La loi demande en plus aux employeurs qui ont des régimes de soins médicaux ou d'invalidité de fournir la même couverture pour la grossesse, l'accouchement et les autres états de santé s'y rattachant que celle prévue pour les affections ou invalidités.

Age Discrimination in Employment Act – 1967

L'Age Discrimination in Employment Act (ADEA) [loi américaine sur la discrimination fondée sur l'âge] interdit la discrimination fondée sur l'âge à l'encontre des personnes âgées de 40 ans ou plus de la part d'employeurs comptant 20 travailleurs ou plus, de même que de la part de tous les syndicats qui remplissent des fonctions de bureaux de placement ou qui représentent 25 membres ou plus. Depuis son adoption en 1967, la loi ADEA a été modifiée de nombreuses fois afin de définir et d'élargir les protections offertes aux personnes âgées de 40 ans ou plus.

American with Disabilities Act – 1990

L'American with Disabilities Act (ADA) [loi sur les Américains ayant un handicap] interdit toute discrimination en matière d'emploi à l'encontre de personnes handicapées qualifiées. Selon l'ADA, une personne est reconnue qualifiée si elle est capable d'accomplir les tâches essentielles d'un travail, avec ou sans aménagement raisonnable. Toujours selon cette loi, un handicap est défini comme une déficience physique ou mentale qui limite de façon considérable une ou plusieurs activités importantes de la vie quotidienne, et une personne ayant une telle déficience doit pouvoir le prouver pour être protégée.

Les invalidités couvertes par l'ADA comprennent, sans toutefois s'y limiter, la surdité ou une déficience auditive; une dépendance traitée à l'alcool ou aux drogues; le sida ou une infection par le VIH; les troubles respiratoires; le cancer; le diabète; et les problèmes de mobilité réduite.

Social Security Act – 1935

Le Social Security, le programme d'aide sociale le mieux réussi des États-Unis, a été créé lors de l'adoption de la Social Security Act de 1935 (loi américaine sur la sécurité sociale). Actuellement administré par le Social Security Administration (administration de la sécurité sociale), le programme remplit un rôle essentiel pour des millions d'américains : celui de fournir des prestations de retraite aux travailleurs retraités, des prestations d'invalidité aux travailleurs invalides et leur famille, ainsi que des prestations de survivant aux familles de travailleurs décédés.

Assurance-emploi

Administré par l'Office of Unemployment Insurance (bureau de l'assurance-emploi) au sein du Department of Labor, ce programme conjoint d'assurance-emploi entre les États américains et le gouvernement fédéral offre des prestations hebdomadaires aux chômeurs admissibles. Chaque État détermine l'admissibilité, le montant et la durée des prestations. Les chômeurs admissibles ont droit à 26 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi et, en vertu de la loi fédérale, à 13 semaines de prestations supplémentaires dans les États où le taux de chômage est élevé.

En fonction du taux de chômage d'un État, les travailleurs sans emploi admissibles à l'assurance-emploi peuvent aussi recevoir jusqu'à 14 semaines de prestations après l'épuisement des prestations régulières et supplémentaires.

Occupational Safety and Health Act of – 1970

L'Occupational Safety and Health Act (OSHA) [loi américaine sur la santé et la sécurité au travail] de 1970 constitue la principale loi régissant la santé et la sécurité en milieu de travail aux États-Unis. Cette loi impose aux employeurs une obligation générale de fournir un environnement de travail exempt de dangers graves et exige d'eux qu'ils déploient des efforts pour déceler et corriger tout problème menaçant la santé ou la sécurité des travailleurs. L'OSHA couvre tous les travailleurs agricoles et non agricoles qui ne sont pas déjà couverts par d'autres lois fédérales américaines, ainsi que la plupart des agents d'État et locaux de la fonction publique, et accorde au gouvernement fédéral le pouvoir d'établir et de renforcer les normes nationales de santé et de sécurité au travail. De plus, cette loi a donné naissance à l'Occupational Safety and Health Administration (administration américaine de la sécurité et de la santé au travail), qui a l'autorité d'inspecter les lieux de travail, d'imposer des sanctions et d'arrêter le travail si les violations se poursuivent.

Labor-Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA) de 1959

La loi « LMRDA » de 1959 établit plusieurs des règlements régissant les activités quotidiennes et les affaires internes des syndicats, particulièrement en ce qui concernent la démocratie des syndicats. La loi exige que les syndicats tiennent des élections selon des normes établies et soumettent des rapports financiers au ministère « Department of Labor », et qu'ils établissent un moyen de préserver les fonds du syndicat. La loi établit également la Liste des droits des membres du syndicat qui garantit aux membres de syndicats aux États-Unis certains droits de base décrits ci-dessous.

Droits des membres de syndicats et résumé des responsabilités des administrateurs d'office répondant à la loi « Labor-Management Reporting and Disclosure Act »

La loi « LMRDA » garantit certains droits aux membres des syndicats et impose certaines responsabilités aux administrateurs d'office des syndicats. L' « OLMS » (Office of Labor Management Standards) soutient plusieurs provisions de la loi « LMRDA », tandis que d'autres édits, comme la Liste des droits, ne peuvent seulement être défendus par les membres du syndicat par l'entremise de poursuite légale privée en cour fédérale. Si vous soupçonnez une violation à ces droits ou responsabilités, communiquez avec le ministère du « Department of Labor » au numéro 1-866-4-USA-DOL.

Droits des membres de syndicats

Liste des droits : Les membres de syndicats ont :

- Des droits égaux de participation aux activités du syndicat;
- La liberté de parole et de rassemblement;
- Un vote à la fixation des taux et frais de redevances et une voix en matière d'évaluations;
- Protection du droit de poursuite
- Défense intrinsèque contre les mesures disciplinaires inappropriées

Exemplaires des conventions de négociations collectives : Les membres de syndicat et employés non syndiqués ont le droit de recevoir ou d'inspecter les conventions de négociations collectives.

Rapports : Sous l'OLMS, les syndicats doivent soumettre un rapport de renseignements initiaux (Formulaire LM-1), un exemplaire de leur constitution et règlements administratifs ainsi qu'un rapport financier annuel (Formulaire LM-2/3/4). Les syndicats doivent rendre les rapports disponibles à leurs membres et leur permettre d'examiner les registres de soutien en justesse. Ces rapports sont de notoriété publique et des exemplaires sont disponibles aux bureaux de l'OLMS.

Élection des administrateurs d'office Les membres de syndicats ont le droit de :

- Proposer des candidats pour les postes;
- Se présenter comme candidat;
- Voter de façon secrète;
- Loger un protêt à la conduite d'une élection.

Démobilisation d'administrateur d'office élu : Les membres du local de syndicat ont le droit à une procédure adéquate pour la démobilisation d'un administrateur d'office élu, coupable d'inconduite grave.

Mise en curatelle : Les syndicats peuvent seulement être mis en curatelle par une entité parent pour raisons indiquées dans la loi « LMRDA ».

Interdiction de certaines mesures disciplinaires : Un syndicat ou tout administrateur élu ne peut congédier, mettre sous amende, expulser ou discipliner un membre pour exercer tout droit sous la loi « LMRDA ».

Interdiction de toute forme de violence : Personne ne peut menacer, user de force ou violenter tout membre du syndicat qui exercerait ses droits selon la loi « LMRDA ».

Responsabilités des administrateurs d'office des syndicats

Sauvegarde de titres financiers d'investissement : Les administrateurs d'office ont le mandat de gérer les fonds et actifs du syndicat dans le seul objectif d'avantager le local et ses membres en accord avec la constitution du syndicat et de ses règlements. Tout administrateur d'office élu ou employé du syndicat qui détournerait ou volerait des fonds ou autre actif devient coupable d'une faute criminelle passible d'amende et/ou d'emprisonnement.

Cautionnement : Les administrateurs d'office ou employés qui transigent des fonds ou actifs du syndicat doivent être soutenus d'une caution de protection contre les pertes si leur local possède des biens et entrées financières annuelles dépassant 5 000 \$

Rapports d'organisation de la main-d'œuvre : Les administrateurs d'office des syndicats doivent :

- Sous l'OLMS, ils devront soumettre un rapport de renseignements initiaux (Formulaire LM-1) et un rapport financier à chaque année (Formulaires LM-2/3/4);

- Maintenir des registres nécessaires pour corroborer les rapports durant au moins cinq (5) ans.

Rapports des administrateurs d'office : Les administrateurs d'office ou employés du syndicat devront enregistrer :

- Tous les prêts reçus ou avantages obtenus;
- Toutes les sommes d'intérêt accumulées;
- Tous les employeurs pour lesquels leurs membres travaillent; et
- Toutes les entreprises qu'ils desservent.

Élection des administrateurs d'office : Le syndicat doit :

- Tenir des élections de sélection de leurs administrateurs des locaux régionaux par vote secret à tous les trois ans.
- Conduire des élections régulières selon leur constitution et règlements et conserver tous les registres durant un (1) an.
- Poster un avis d'élection à tous les membres au moins 15 jours avant la tenue de l'élection.
- Agréer aux demandes des candidats de distribuer leur matériel pour la campagne.
- Ne pas utiliser les fonds ou autres ressources du syndicat pour promouvoir tout candidat (ou tout financement ou ressources d'employeur).
- Permettre aux candidats de déléguer un observateur électoral.
- Permettre aux candidats de vérifier la liste des membres dans les 30 jours avant la tenue du vote.

Restrictions pour les candidats aux postes d'administrateurs d'office : Toute personne reconnue coupable de certains crimes ne peut servir comme administrateur d'office, employé ou représentant du syndicat pour une durée de 13 années après la faute.

Prêts : Un syndicat ne doit pas faire de prêt à tout administrateur ou employé dont le montant total dépasserait 2 000 \$ en tout temps.

Amandes : Le syndicat ne doit pas payer l'amande reçue par tout administrateur d'office ou employé du syndicat qui aurait été trouvé coupable de toute violation à la loi « LMRDA ».

Les mentions ci-dessus ne sont qu'un résumé de la loi « LMRDA ». Le texte complet de la Loi peut être obtenu en ligne à www.dol.gov ou en écrivant à U.S. Department of Labor, Office of Labor-Management Standards, 200 Constitution Avenue, NW, Room N-1519, Washington, D.C. 20210.

LOIS DU TRAVAIL IMPORTANTES (Canada)

Les relations patronales-syndicales au sein du BAC au Canada sont régies par les lois provinciales ci-dessous.



Lois sociales en matière d'emploi

Les lois couvrant le travail des enfants, le salaire minimum, le salaire égal pour un travail égal, le jour de repos hebdomadaire, les vacances, les pratiques d'emploi équitable, les vacances annuelles payées, l'avis de terminaison, la compensation des travailleurs, les qualifications de métiers, la sécurité des sites de construction et industriels, les assurances médicales et d'hospitalisation, l'assurance-emploi, la retraite, et la couverture de bien-être sont des exemples de ces lois. Les lois de compensation des travailleurs, les normes du travail, de salaire équitable et la santé sécurité au travail sont des domaines où ces provisions peuvent être trouvées.

Loi sur les négociations collectives

Le Code canadien du travail et les codes et lois du travail provinciaux sont conçus pour assurer la bonne entente dans le monde du travail. Les lois fédérales et provinciales stipulent que chaque employé a le droit de devenir membre d'un syndicat et de participer à ses activités licites. Les codes et lois contiennent des dispositions qui :

- garantissent aux travailleurs le droit de se joindre à un syndicat et de participer aux activités licites du syndicat;
- régissent la reconnaissance d'un syndicat en tant qu'agent négociateur d'un groupe d'employés;
- assurent une négociation de bonne foi entre les deux parties et définissent ce qu'est une pratique déloyale de travail. Selon les lois, un « employeur ne doit pas participer ou intervenir dans le processus de formation, de sélection ou d'administration d'un syndicat de métier... intimider ou influencer indument les employés avec un point de vue ou décourager l'inscription de membre du syndicat, [ou].... se comporter de façon discriminatoire contre toute personne en ce qui a trait à l'embauche à cause de son allégeance à un syndicat de métier. Quant aux syndicats et à leurs représentants, il leur est interdit de prendre des mesures de coercition envers un employé pour le forcer à joindre un syndicat. Dans la loi fédérale canadienne, et dans la majorité des lois provinciales, le fait de prendre part à des grèves et des lock-out ou d'en faire la promotion pendant la durée de vie d'une convention collective constitue une pratique déloyale de travail.

Les lois fédérales et provinciales ci-dessous sont applicables :

Dans l'ensemble du Canada (dans les secteurs d'activité où l'autorité législative appartient au gouvernement fédéral), au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut – Code canadien du travail

- **En Alberta** – Labour Relations Code
- **En Colombie-Britannique** – Labour Relations Code
- **Au Manitoba** – Loi sur les relations du travail et Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction

- **Au Nouveau-Brunswick** – Loi sur les relations industrielles et Loi sur la Commission du travail et de l’emploi
- **À Terre-Neuve-et-Labrador** – Labour Relations Act
- **En Nouvelle-Écosse** – Trade Union Act
- **En Ontario** – Labour Relations Code
- **À l’Île du Prince-Édouard** – Labour Act
- **Au Québec** – Code du travail, Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d’œuvre dans l’industrie de la construction
- **En Saskatchewan** – Construction Industry Labour Relations Act et The Trade Union Act.

GLOSSAIRE

Formule Rand – Clause de sécurité syndicale dans une convention collective qui permet à un individu de travailler au sein d’une unité de négociation sans avoir à devenir membre du syndicat, mais qui exige de lui qu’il paie un montant, appelé cotisation syndicale, qui couvre les frais de représentation, servant notamment à négocier et à faire respecter la convention.

Arbitrage – Moyen de régler les différends en faisant intervenir un comité ou conseil d’arbitrage de la section locale, en utilisant le plan de règlement des différends de l’IMI ou en demandant à un tiers impartial de trancher la question.

Unité de négociation – Groupe de travailleurs qui négocient collectivement avec leur employeur. L’unité peut être formée de travailleurs syndiqués d’un seul ou de plusieurs métiers.

Précompte syndical – Clause dans la convention collective qui autorise l’entreprise à prélever des cotisations syndicales sur la paie des membres pour les verser au syndicat.

Négociation collective – Processus de négociation directe entre le syndicat et l’employeur servant à déterminer les salaires, les horaires et les autres conditions de travail des employés.

Discrimination – Traitement inégal des travailleurs. Certaines formes de discrimination sont illégales, tandis que d’autres sont immorales. Par exemple, il est injuste de discriminer une personne en raison de son âge, mais ce n’est pas illégal si elle a moins de 40 ans. Il est illégal de faire de la discrimination en matière de conditions d’emploi pour des raisons de sexe, d’adhésion au syndicat, de nationalité, de religion, de race ou d’âge (si la personne a entre 40 et 70 ans). Les conditions d’emploi comprennent les types d’emploi, les avantages sociaux, les promotions, les licenciements, les salaires et plus.

Ergonomie – Étude de la relation entre les travailleurs et leur environnement de travail. L'objectif de l'ergonomie est d'adapter l'environnement de travail aux travailleurs afin de réduire les problèmes de santé liés au travail – comme les maux de dos et les blessures dues aux mouvements répétitifs – et du même coup diminuer les pertes de temps engendrées par les congés de maladie et d'invalidité liés au travail.

Représentation équitable – Obligation légale et morale des représentants syndicaux de représenter équitablement tous les membres de l'unité de négociation en acceptant de recevoir les griefs et de prendre des mesures en conséquence.

Avantages sociaux – Ensemble des avantages hors salaire négociés dans la convention collective, comme les prestations de retraite, de maladie et d'aide sociale, qui sont payées en totalité ou en partie par l'employeur.

En règle – Statut d'un membre qui est à jour dans ses cotisations syndicales et qui remplit toutes les autres obligations.

Insubordination – Acte de refuser d'exécuter un travail légitime ou d'échouer délibérément. En cas de doute, finissez le travail sous réserve de vos recours, puis déposez un grief.

Conseils et commissions des relations du travail – Groupes appliquant les lois canadiennes du travail au niveau fédéral ou provincial. Les conseils sont responsables d'accréditer les syndicats, d'enquêter sur les infractions du droit du travail et de remédier aux pratiques déloyales de travail.

Lock-out – Dénier de l'accès au travail par l'employeur pour forcer le syndicat à régler un différend selon les conditions de la direction.

Droits de la direction – Clause dans la convention collective qui décrit les prérogatives dont la direction dispose et les décisions qu'elle peut prendre sans avoir à consulter le syndicat.

National Labor Relations Board (NLRB) – Commission instituée par la National Labor Relations Act (loi américaine sur les relations du travail) de 1935, qui applique cette loi. La NLRB assume notamment les fonctions suivantes : définir des unités de négociation appropriées; tenir des élections pour déterminer si les travailleurs préfèrent être représentés par un syndicat particulier ou s'ils ne veulent pas être représentés; accréditer les syndicats pour représenter les employés; et interpréter et appliquer les dispositions de la loi qui interdisent certaines pratiques de travail déloyales de la part de l'employeur et du syndicat.

Atelier ouvert – Régime d'une organisation où il n'y a pas de syndicat accrédité.

Accord relatif à un projet – Accord pouvant être négocié par le promoteur, le propriétaire, l'entrepreneur ou une autre entité avec, dans la plupart des cas, le conseil local des métiers du bâtiment, afin de couvrir les grands projets. Un tel accord doit généralement être accepté par tous ou par la plupart des gens de métier qui travaillent au projet concerné. Il peut comprendre des

dispositions spéciales qui visent à assurer l'harmonie, dont une entente préventive des grèves et des lock-out, qui ne sont peut-être pas incluses dans la convention collective de la section locale du syndicat. Par conséquent, les responsabilités de la section locale et du délégué syndical peuvent être différentes pour ce genre de projets.

Loi du droit au travail – Loi américaine qui interdit aux employeurs de négocier une clause de sécurité syndicale (ou clause d'atelier syndical) dans une convention collective où le syndicat représente les employés. Bien que l'expression « droit au travail » suggère l'accès au travail, il n'existe en réalité aucune garantie de travail selon la loi. En fait, selon l'évolution des salaires dans les États couverts par les lois du droit au travail, le seul « droit » des travailleurs est le droit de travailler pour moins d'argent.

Grève perlée – Moyen de pression consistant à ralentir le rythme de travail. Si la grève perlée est dirigée par un délégué ou représentant syndical, il s'agit d'une violation de la plupart des conventions.

Atelier syndical – Forme de sécurité syndicale en vertu de laquelle chaque travailleur couvert par la convention doit devenir membre du syndicat. Les travailleurs ne doivent pas déjà être membres du syndicat pour pouvoir être embauchés, mais ils doivent y adhérer dans un certain délai suivant leur embauche.



• HABILITÉ • DIGNITÉ • RESPECT • PERFORMANCE • QUALITÉ • ENGAGEMENT

CODE DE CONDUITE DU

BAC

I will come to work on time, fit for duty, ready to work to the highest standards. -
*Je me rendrai au travail en temps, en forme pour les tâches et prêt à travailler
selon les standards de travail les plus élevés.*

Union through and through – Craftworkers and Contractors exercise mutual respect
on the worksite and through the union. - *Syndicaliste de part en part : les
travailleurs de métiers et entrepreneurs font preuve de respect mutuel en chantier
et par l'entremise du syndicat.*

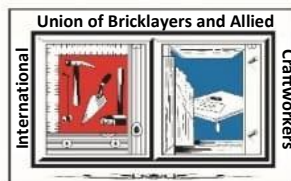
Build upon my skills and abilities, availing of the finest craftworker and supervisory
training that the Local Union and IMTEF provide. - *Bâtir sur mes compétences et
habiletés en me prévalant des meilleures formations et superviseurs procurés par
le syndicat local et l'IMTEF.*

Accept responsibility for the quality of my work, the treatment of my co-workers
and behavior on the job. - *Accepter la responsabilité de la qualité de mon travail,
le traitement de mes collègues, et mon comportement au travail.*

Committed to a safe and healthy worksite - *Prendre l'engagement de travailler de
façon sécuritaire et de respecter les règlements de santé sécurité du chantier.*

www.bacweb.org

www.imtef.org



(888) 880-8222

askbac@bacweb.org

• HABILITÉ • DIGNITÉ • RESPECT • PERFORMANCE • QUALITÉ • ENGAGEMENT

Code de conduite du BAC :

Un engagement à la qualité, à la fiabilité et à la valeur

Au congrès international de 2005 des membres du BAC une résolution a été adoptée endossant le code de conduite du BAC suivant :

En tant que membre de l'International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers, je soutiendrai le code de conduite intégré dans les lettres de notre nom syndical – IUBAC :

I will come to work on time, fit for duty, ready to work to the highest standards. - Je me rendrai au travail en temps, en forme pour les tâches, prêt à travailler selon les standards de travail les plus élevés.

Union through and through – Craftworkers and Contractors exercise mutual respect, on the worksite and through the union. - Syndicaliste de part en part : les travailleurs de métiers et entrepreneurs font preuve de respect mutuel en chantier et par l'entremise du syndicat.

Build upon my skills and abilities, availing of the highest craftworker and supervisory training that the Local Union and IMTEF provide. - Bâtir sur mes compétences et habiletés en me prévalant des meilleures formations et superviseurs procurés par le syndicat local et l'IMTEF.

Accept responsibility for the quality of my work, the treatment of my co-workers and behavior on the job. - Accepter la responsabilité de la qualité de mon travail, le traitement de mes collègues, et mon comportement au travail.

Committed to a safe and healthy worksite - Prendre l'engagement de travailler de façon sécuritaire et de respecter les règlements de santé sécurité du chantier.

Le Code de conduite du BAC reconnaît que notre syndicat est composé d'individus qui représentent ce qu'il y a de meilleur des métiers de maçonnerie et de la truelle ainsi que des activités des droits du travail. Ce code représente un engagement de notre syndicat, de nos membres et des entrepreneurs signataires, de produire un travail de la plus haute qualité, d'être le plus productif que possible, de pousser et mettre de l'avant la cause syndicale et ses ébats, et de promouvoir l'industrie syndiquée de la maçonnerie et des métiers de la truelle.

Pour les membres du BAC, le Code est un engagement à être hautement consciencieux au travail et de s'assurer de la sécurité des collègues au chantier et membres du syndicat en tout temps. Il est reconnu qu'en tant de travailleurs de métier professionnel, ils sont fiers de leurs compétences en reconnaissant que de ne pas faire de leur mieux pourrait mettre en danger la sécurité d'autres individus sur le chantier.

Pour les entrepreneurs signataires du Code de conduite du BAC, le Code reconnaît leur responsabilité de fournir un environnement de travail pour les travailleurs de métiers facilitant la productivité et le travail de la plus haute qualité en procurant les bons matériaux et outils en temps requis, et en assurant un environnement de travail sécuritaire. Également aussi importante, est leur reconnaissance que ces travailleurs de métiers, les membres du BAC, méritent le respect de leurs compétences.

Pour les dirigeants et administrateurs du BAC, le Code représente une obligation de s'assurer du respect des promesses faites de deux côtés. Ceci est fait en offrant aux membres les meilleures formations, en s'engageant à fournir aux entrepreneurs signataires une force de travail composée d'individus qui comprennent le rôle important qu'ils jouent en s'assurant que les projets sont complétés en temps requis et selon le budget prévu, et en s'assurant que les membres sont traités avec respect, dans des conditions de travail sécuritaire, et payés des taux accompagnés d'avantages correspondants à leurs compétences et productivité, et en donnant l'exemple en respectant le Code de conduite.

Ce code est un engagement de la part de nos membres, des entrepreneurs signataires, et des administrateurs d'office de produire un travail de qualité, de créer une force de travail fiable, et d'ajouter de la valeur à tous les projets dans lesquels ils sont impliqués. Cet engagement a contribué à la distinction des métiers de la maçonnerie et de la truelle syndiqués des autres forces de travail pour plus de 150 ans et continuera de le faire dans l'avenir. Chacun des énoncés du Code incarne des actions particulières à ces fins.

Code de conduite du BAC – Actions

Énoncé n° 1 : - Je me rendrai au travail en temps, en forme pour les tâches, prêt à travailler selon les standards de travail les plus élevés.

Membres

1. Arriver au travail en temps, en forme pour les tâches et prêt à travailler.
2. Se conformer aux heures d'arrivée et de départ contractuelles, comprenant les périodes de pause et de diner.
3. S'ils ne peuvent se présenter, aviser leur employeur avant l'heure du début de leur quart de travail.
4. Ne pas utiliser d'appareils électroniques personnels (radio, iPod, téléphone cellulaire, etc.) qui peuvent créer une distraction, conduire à des conditions non sécuritaires et réduire la productivité; sauf durant les périodes de pause ou de lunch, ou si autorisé par l'employeur à des fins associées au travail.
5. Ne pas consommer ou être sous l'effet d'alcool ou de substance illégale sur le chantier de travail, suivre les directives de lois et de sécurité de l'employeur, et se présenter en condition fraîche et état alerte.
6. Toujours promouvoir le syndicat en adoptant un comportement approprié et défenseur des valeurs et de la valeur du syndicat

7. Ne pas faire de commentaires désobligeants envers le syndicat ou un employeur.
8. Utiliser les outils appropriés pour effectuer le travail assigné et toujours prendre grand soin de ceux fournis par l'employeur.
9. Suivre les exigences de sécurité, porter des vêtements sécuritaire et porter les équipements de protection individuelle (ÉPI) appropriés.

Entrepreneurs

1. Ne pas s'engager dans des activités qui contribueraient à l'absentéisme ou aux retards d'arrivée au travail des membres.
2. Embaucher suffisamment d'employés pour assurer de finir les projets en temps requis en respectant les budgets.
3. Embaucher des superviseurs efficaces qui sont formés pour résoudre les problèmes.
4. Avoir une politique d'utilisation d'appareils électroniques personnels (radio, iPod, téléphone cellulaire, etc.) durant les heures de travail entendue mutuellement, et en informer clairement les employés au moment de leur embauche.
5. S'assurer que les membres sont avisés et conscients des dangers particuliers du chantier, de ses exigences de sécurité, de vos attentes et celles de l'entrepreneur général et du propriétaire, et de l'objectif du contrat.
6. Prendre toute la responsabilité des décisions de gestion qui affectent le flux de travail et les adapter de façon proactive en temps opportun.
7. Sanctionner de façon immuable mais équitable et bénéfique toute violation des politiques de l'entreprise ou l'absentéisme au travail selon des règles entendues mutuellement avec le local syndical, et s'assurer que la politique de discipline est documentée, distribuée et comprise.

Administrateurs d'office du Local

1. Éduquer les membres de l'importance d'arriver au travail à l'heure et en forme pour les tâches et des conséquences de ne pas se conformer à cette règle auraient sur leur employeur et leurs collègues.
2. Encourager tous les membres à se conformer aux exigences contractuelles concernant l'heure d'arrivée et de départ, les périodes de repos de de ravitaillement en nourriture, et les aviser de ne pas s'absenter du chantier de travail sans avoir obtenu une autorisation appropriée. Les superviseurs devraient aviser le représentant de leur Local syndical en ce qui concerne les membres qui sont fréquemment en retard ou absents, ou qui quittent plus tôt sans avertir.
3. S'assurer que les membres respectent les exigences de sécurité du contrat sur tous les chantiers.
4. S'assurer que tous les membres comprennent leur responsabilité d'avoir des outils appropriés pour effectuer leur travail et de prendre soin des outils fournis par l'employeur.
5. Ne pas tolérer de ralenti de travail ou de grève perlée non autorisée.
6. Afficher la ferme volonté du syndicat de ne jamais tolérer de membres sous influence d'alcool ou d'autres substances non prescrites sur les lieux de travail.

Énoncé n° 2 : - Syndicaliste de part en part : les travailleurs de métiers et entrepreneurs font preuve de respect mutuel en chantier et par l'entremise du syndicat.

Membres

1. Porter un habillement professionnel et sécuritaire pour une sécurité totale (pas de vêtements amples pouvant se prendre dans les équipements, etc.), ou vêtements avec mots ou sigles pouvant offenser certains sur les lieux de travail.
2. Toujours se comporter de façon appropriée envers les autres membres et travailleurs ainsi qu'avec le public, et être respectueux des personnes d'autre origine ethnique ou race, groupe d'âge, croyance religieuse, orientation sexuelle et/ou genre.
3. Ne pas faire de commentaires désobligeants envers le syndicat.

Entrepreneurs

1. Se conformer à la convention collective négociée.
2. Offrir aux contremaîtres et autre personnel de supervision une formation sur le traitement des employés, et agir de façon décisive pour discipliner ou remplacer tout personnel de supervision abusif ou inefficace.
3. Promouvoir le respect mutuel en s'assurant que personne n'est victime d'abus au travail et en reconnaissant que les travailleurs sont une ressource de valeur nécessaire à l'exécution du travail.
4. Prévenir et/ou remédier à toute discrimination au travail et/ou à tout harcèlement en raison de diversité d'origine ethnique ou de race, d'âge, de croyance religieuse, d'orientation sexuelle et/ou de genre.
5. Communiquer et collaborer avec le coordinateur syndical du chantier et les administrateurs d'office du Local pour résoudre tout problème au chantier de façon efficace sur-le-champ.
6. Ne pas faire de commentaires désobligeants envers le syndicat.
7. Collaborer avec le syndicat par l'entremise, par exemple, du Comité paritaire de formation et d'apprentissage pour accommoder l'accueil de nouveaux travailleurs au métier et au chantier.

Administrateurs d'office du Local

1. Éduquer les membres sur ce que cela signifie de faire partie du syndicat, sur la façon dont le syndicat est géré, la valeur du syndicat pour ses membres, et à propos de la convention collective négociée.
2. Encourager les membres à respecter leur employeur et les autres sur le chantier en ne portant pas de vêtements offensifs ou potentiellement dangereux, etc.

3. Fournir la formation des coordonnateurs et les déléguer aux sites de travail. Aviser les membres de l'attente leur pesant de se comporter de façon appropriée envers les autres membres et travailleurs ainsi qu'avec le public, et être respectueux des personnes d'autre origine ethnique ou race, groupe d'âge, croyance religieuse, orientation sexuelle et/ou genre.
4. Aviser les membres qu'ils ne doivent pas s'engager dans des activités donnant un mauvais nom au syndicat.
5. Toujours afficher une bonne impression et soutenir la stature du syndicat.

Énoncé n° 3 : - Bâtir sur mes compétences et habiletés en me prévalant des meilleures formations et superviseurs procurés par le syndicat local et l'IMTEF.

Membres

1. Participer aux programmes de formation offerts par l'entremise du syndicat et de l'IMI pour la mise à niveau ou l'augmentation d'habiletés, comprenant les formations sur la sécurité et les accréditations particulières.
2. Appliquer les pratiques de travail sécuritaires apprises durant les formations de mise à niveau des habiletés, de sécurité et différents apprentissages.
3. Les travailleurs seniors ont l'obligation de faire du mentorat des apprentis pour transférer leurs connaissances et habiletés.
4. Encourager les apprentis à prendre avantage de toutes les formations offertes et à apprendre des travailleurs de métier seniors.

Entrepreneurs

1. Procurer aux contremaîtres et autre personnel de supervision des formations appropriées et les encourager à prendre avantage des programmes de formation offerts par l'entremise de l'IMI.
2. Utiliser les apprentis pour les tâches définies dans la convention collective, se conformer au rapport d'embauche d'apprentis, et assurer qu'ils puissent exercer leur art pour compléter leur apprentissage.
3. Encourager les travailleurs de métier seniors d'accompagner et d'instruire les apprentis, et encourager les apprentis à prendre avantage des formations et à être réceptifs aux conseils des travailleurs de métier plus expérimentés.
4. Permettre aux travailleurs de prendre avantage des occasions de mise à niveau de leurs habiletés.
5. Utiliser le système de formation et d'apprentissage du syndicat pour assurer l'approvisionnement suffisant de travailleurs de métier d'habileté qualifiée pour également contribuer à la croissance des membres syndiqués des métiers de la maçonnerie et de la truelle.
6. Désigner plus de travailleurs de métier d'expérience à l'accompagnement des apprentis.

Administrateurs d'office du Local

1. Encourager les membres à prendre avantage des occasions de formation, comprenant l'obtention d'une accréditation avec de nouveaux produits et la mise à jour de leurs habiletés.
2. Assurer que tous les membres ont l'occasion de recevoir une formation sur la sécurité appropriée tel qu'offerte par l'IMI et qu'ils adhèrent aux pratiques de travail sécuritaire enseignées.
3. Aviser les membres des occasions de formation disponibles par l'entremise du syndicat, par le moyen de courriels ou lors de réunions etc.
4. Exiger le respect du rapport d'embauche d'apprentis tel qu'accepté dans la convention collective applicable.
5. Diriger le Comité paritaire de formation et d'apprentissage à adopter des règles pour décourager toute forme de dénigrement d'un groupe de membres par un autre groupe (par ex. les travailleurs seniors envers les apprentis).

Énoncé n° 4 : Accepter la responsabilité de la qualité de mon travail, le traitement de mes collègues, et mon comportement au travail.

Membres

1. Travailler au meilleur de leurs habiletés en ce qui concerne la productivité et la qualité de leur travail, et ce, en tout temps.
2. Toujours respecter les conditions et exigences de sécurité du chantier de travail.
3. Toujours utiliser les outils adéquats pour le travail à faire.
4. Rechercher de façon proactive à résoudre tout problème potentiel en communiquant avec le contremaître ou le superviseur, et s'il n'y a pas de résultat concluant, communiquer avec le coordonnateur syndical ou l'administrateur d'office du Local.
5. Refuser de s'engager dans tout mouvement d'interférence, de ralentissement ou d'action préjudiciable à la performance et au rendement du travail, à moins d'autorisation par un représentant délégué du syndicat ou en situation de danger imminent.

Entrepreneurs

1. Créer un environnement facilitant la production de travail de qualité en reconnaissant l'impact négatif de *'mettre les bouchées doubles'*.
2. Optimiser le rendement et l'efficacité en planifiant d'avance, s'assurant que les matériaux, équipements et outils requis sont disponibles, et s'assurer que la procédure de travail est comprise.
3. Établir la sécurité comme valeur de base de la culture l'entreprise en se conformant ou dépassant toutes les exigences de sécurité ou légales.
4. Lors de la planification et de l'exécution des projets, communiquer régulièrement avec

l'administration du syndicat, et lorsque possible participer aux réunions tel que conférence de préparation au travail.

Administrateurs d'office du Local

1. S'assurer que les membres comprennent qu'à titre de membre travailleur de métier syndiqué, il est attendu que le travail effectué sera toujours correct et satisfaisant à la première passe.
2. Toujours rechercher activement à résoudre tout problème avant le soulèvement de dispute en avisant l'entrepreneur de préoccupations sur le chantier qui pourrait affecter la productivité ou la qualité du travail et collaborer avec les membres et l'entrepreneur pour corriger la situation.
3. Communiquer clairement aux membres l'importance de la sécurité et qu'on s'attend d'eux qu'ils suivent les normes de sécurité et qu'ils travaillent de façon sécuritaire.
4. Faire respecter les provisions de la convention collective négociée en ce qui concerne les conditions de travail.
5. Communiquer régulièrement à l'employeur toutes les préoccupations des membres concernant l'avancement des travaux, des horaires de travail et du processus demandé. Aviser formellement les membres que tout refus de présence au site non approuvé par le syndicat ne sera pas toléré sauf s'il s'agit de protéger les membres d'un danger imminent.
6. Promouvoir les réunions de gestion de la main-d'œuvre, incluant les conférences de préparation au travail.

Énoncé n° 5 : - Prendre l'engagement de travailler de façon sécuritaire et de respecter les règlements de santé sécurité du chantier.

Membres

1. Promouvoir les aspects positifs d'une carrière dans les métiers de la maçonnerie et de la truelle syndiqués aux membres potentiels et travailleurs non syndiqués.
2. Assister et soutenir les initiatives organisées par leur Local.
3. Devenir renseigné des multiples avantages possibles par l'entremise du syndicat en prenant part aux activités et réunions du Local ou Chapitre, et en lisant les communications et publications du syndicat.

Entrepreneurs

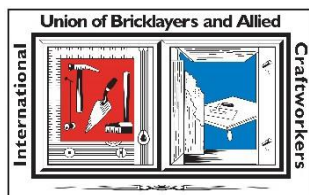
1. Consentir à 'vendre' l'avantage syndical aux entrepreneurs non compatisants pour aider à augmenter la part de marché des métiers de la maçonnerie et de la truelle syndiqués.
2. Participer aux réunions du comité de gestion de la main-d'œuvre pour promouvoir la croissance des métiers de la maçonnerie et de la truelle syndiqués.
3. Collaborer avec le Comité paritaire de formation et d'apprentissage pour équilibrer l'offre de

main-d'œuvre à la demande prévue.

4. Consentir à vouloir soumissionner sur des projets de nouveaux types de maçonnerie et autres métiers de la truelle pour sauvegarder plus d'emplois pour les membres qualifiés en maçonnerie et manipulation de la truelle syndiqués.

Administrateurs d'office du Local

1. Développer, mettre en œuvre et un plan d'application qui comprend des étapes de promotion des avantages d'utiliser des matériaux qui sont appliqués par les membres du BAC et les contremaîtres signataires.
2. Éduquer les membres de l'importance d'accroître la part de marché des métiers de la maçonnerie et de la truelle syndiqués.
3. Collaborer avec le Comité paritaire de formation et d'apprentissage pour équilibrer l'offre de main-d'œuvre à la demande prévue.
4. Encourager les entrepreneurs signataires à soumissionner sur des projets de nouveaux types de maçonnerie et autres métiers de la truelle pour sauvegarder plus d'emplois pour les membres qualifiés en maçonnerie et manipulation de la truelle syndiqués.
5. Instruire les membres sur les nombreux avantages à recevoir par l'entremise du syndicat, par exemple, la formation, un bon salaire, des avantages sociaux et programmes médical et de retraite.



International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers

620 F Street N.W .
Washington, D.C. 20004

www.bacweb.org