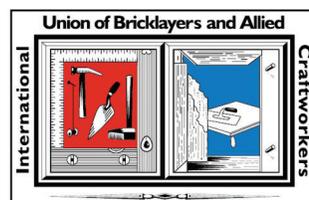
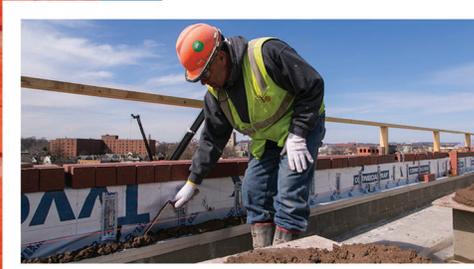


Welcome

Building your future with BAC

Bienvenue

Bâtir votre avenir avec le BAC



Cher membre du BAC,

Félicitations pour votre décision de devenir membre du Syndicat international des briqueteurs et des métiers connexes (BAC). Par votre adhésion, vous perpétuez une tradition d'excellence artisanale que le BAC représente depuis plus de 150 ans.

En tant que membre du BAC, vous avez accès aux meilleurs services, formations, avantages sociaux et perspectives d'emploi dans l'industrie de la construction. Tous ces éléments sont le produit du pouvoir collectif que les membres du BAC exercent au quotidien pour façonner leur avenir. L'adage selon lequel « notre adhésion est notre force, et une adhésion engagée est notre outil le plus puissant » s'applique aussi bien aujourd'hui que par le passé lorsque notre Syndicat a été fondé en 1865. Le BAC est votre syndicat – contribuez à la renforcer et à le développer grâce à une participation engagée.

L'information contenue dans la trousse de bienvenue est une brève introduction du Syndicat. Pour toute question supplémentaire, contactez votre dirigeant de la section locale. Aussi n'oubliez pas, vous n'êtes pas seulement membre du BAC, vous êtes le BAC.

Bienvenue au Syndicat international des maçons et artisans alliés!

En toute fraternité,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Tim Driscoll". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal line extending from the start of the name.

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	9
Champ de compétence	10
Portail des membres	11
Avantages sociaux pour les membres	13
Fonds de retraite international	13
BAC SAVE : une autre façon d'assurer la sécurité de la retraite	13
Prestations de maladie	14
Programme de médicaments sur ordonnance du BAC	14
Programme d'aide aux membres	15
International Masonry Institute	16
Communications	19
Éducation des membres	20
Services aux membres	21
Lois du travail importantes (États-Unis)	22
Lois du travail importantes (Canada)	25
Glossaire	27
Code de conduite des membres du BAC	30

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

Le XIX^e siècle

Dès le XIX^e 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.

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.

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 XX^e 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 a contribué à ce que la Housing Act de 1937 soit adoptée – une loi américaine sur le logement – en vue de la création d'un programme national pour la construction de logements à bon marché 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;
- La mise sur pied d'un fonds de retraite international;
- 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 et d'une détérioration générale du climat politique et juridique pour le mouvement travailleur. 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 du BAC, 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.

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

L'International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers est un syndicat qui permet d'améliorer la qualité de vie de ses membres – aussi bien au travail qu'en dehors du travail – 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 qui augmentent 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 représentants 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 aux besoins spécifiques de leurs membres.

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 tous les représentants du syndicat international, les directeurs régionaux, les vice-présidents régionaux représentant les États-Unis et le Canada, les vice-présidents des métiers représentant chaque branche professionnelle relevant 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 trois 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?

Le pouvoir de négociation est lié à la proportion du nombre de membres dans une section locale par rapport à l'ensemble des travailleurs de la maçonnerie et des métiers de la truelle dans la région géographique couverte. Ainsi, plus le nombre de travailleurs représentés par une section locale est élevé, plus le pouvoir de négociation de ce syndicat est fort.

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. Ce travail comprend, sans s'y limiter, le bâtissage, la construction, la fabrication, l'édification, le nettoyage, l'entretien, la réparation, la rénovation, le scellement, le calfeutrage, l'imperméabilisation à l'eau et aux acides, l'application de produits chimiques et tout autre travail effectué aux murs, aux planchers, aux plafonds, aux toits, aux terrasses, aux routes, au pavage et à d'autres objets ou composants de structure, de bâtiment ou de construction qui consistent en entier ou en partie de matériaux de maçonnerie (notamment de la brique et d'autres matériaux céramiques, des blocs creux en terre cuite, du béton, du ciment, de la pierre, du marbre, de la brique de verre, de la terre cuite, des matières coulables et tous les autres éléments de maçonnerie, naturels ou artificiels, faits de n'importe quelle matière), de carrelage, de mosaïques, de ciment, de plâtre, de granito, de plastique et de toutes les formes de matériaux de substitution de ce qui précède; la pose, le montage, l'installation ou l'application de ces matériaux; la préparation de toutes les structures et de tous les objets ou composants pour recevoir ces matériaux; tout travail avec des matériaux réfractaires; et tout travail qui est exécuté, qui facilite l'exécution ou qui est d'une façon ou d'une autre lié aux processus propres aux matériaux nommés précédemment, de leur fabrication jusqu'à la construction et l'entretien de la structure ou de l'objet en question. »

Les statuts de chaque section locale indiquent son champ de compétence, et chaque convention collective contient une section qui présente en détail le champ 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.



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 <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 [FAQ et aide sur l’inscription](#). 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 à partir de votre téléphone intelligent. Cette application est disponible pour les appareils 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 BACMobile avec l’image d’une truelle à briqueter 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 s'apparentant à un 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 POUR LES 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 au moins 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 internationale 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, d'hospitalisation et de maladie, et ce, à des tarifs concurrentiels.

IHF Exchange	Gold	Silver	Bronze	Choice	Basic Plan
Dental & Vision?	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes (except for E)
Eligibility Rules	200/500/1,200	200/500/1,200	300/500/1,200	500/1,200	390/780/1,560
Type of Coverage	Covers spouse and children	Covers spouse and children	Covers spouse and children	Covers spouse and children	Covers children; <u>no</u> spouse coverage
Network (United Healthcare)	Choice Plus with OON	Choice Plus with OON	Choice No OON	Choice No OON	Choice No OON
IHF Exchange Package A	Member can choose Gold Plan	Or Choose Silver with \$100 HRA per Qtr added	Or Choose Bronze with \$200 HRA per Qtr added	Or Choose Choice Plan with \$300 HRA per Qtr added	Or Choose Basic Plan with \$400 HRA per Qtr added
IHF Package B		Member can Choose Silver POS 2 Plan	Or Choose Bronze with \$100 HRA per Qtr added	Or Choose Choice Plan with \$200 HRA per Qtr added	Or Choose Basic Plan with \$300 HRA per Qtr added
IHF Package C			Member can Choose Bronze POS 3 Plan	Or Choose Choice Plan with \$100 HRA per Qtr added	Or Choose Basic Plan with \$200 HRA per Qtr added
IHF Package D				Member can Choose Choice Plan	Or Choose Basic Plan with \$100 HRA per Qtr added
IHF Package E					Member can Choose Basic Plan

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 des services gratuits d'intervention, d'orientation et d'information en cas de crise. Le programme d'aide téléphonique aux membres est ouvert du lundi au vendredi, de 8 h à 19 h (HNE). Il suffit de composer le numéro sans frais 1-888-880-8222 et de demander à parler de façon confidentielle à un professionnel de la santé mentale ou à un autre membre du personnel autorisé du programme.

Pendant plus de vingt ans, les membres se sont tournés vers le programme 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.



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'élargir le marché des travailleurs syndiqués des métiers de la truelle et de fournir des occasions de formation pour les membres du BAC. Les programmes suivants sont financés par l'IMI :

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. Le programme complet et normalisé de l'IMTEF est donné par des formateurs qualifiés et chevronnés, dont plusieurs se sont fait accréditer dans le cadre du programme de certification 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 membres peuvent par exemple suivre le cours de dix ou trente heures de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) [administration américaine de la sécurité et de la santé au travail] ou encore un cours sur la protection contre les chutes, l'échafaudage, les risques sanitaires en construction, etc. 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.

Certification de contremaître et d'entrepreneur

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 de certifications 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 :

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

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les programmes de formation de l'IMTEF, visitez le 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 paramétrique, 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 obtenir de plus amples renseignements sur les services offerts par l'IMI, visitez le 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 sur l'industrie et sur les 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'informations aux membres ayant 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 – Les sites Web du syndicat et de ses organisations associées (listées ci-dessous) offrent 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 – 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 BAC soutient également les occasions d'apprentissage pour les familles des membres. La [bourse d'études Harry C. Bates](#) 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. Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez le www.bacweb.org ou composez 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 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 (Wagner Act)

En 1935, au plus fort de la Grande Dépression, la National Labor Relations Act (NLRA), une loi nationale sur les relations du travail, a été adoptée par le Congrès et signée par le président Franklin D. Roosevelt. Cette loi stipulait que les États-Unis devaient avoir pour politique d'encourager les conventions collectives, de même que de protéger les droits des employés à s'associer, à s'auto-organiser et à choisir les représentants qui négocieront les conditions 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 à l'opposition patronale envers les syndicats, décrit les pratiques déloyales 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

Une autre réalisation marquante de la Nouvelle Donne a été l'adoption de la Fair Labor Standards Act (FLSA), la loi américaine sur les normes de travail équitables. Cette loi demande aux employeurs publics et privés faisant du commerce interétatique d'adhérer à certaines conditions d'emploi minimales, dont le salaire minimum, le taux majoré de moitié pour les semaines de plus de 40 heures, ainsi qu'un salaire égal pour un 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 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.

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

Il s'agit de lois qui couvrent, par exemple, la main-d'œuvre enfantine, le salaire minimum, un salaire égal pour un travail égal, le jour de repos hebdomadaire, les vacances, les pratiques d'emploi équitables, les congés annuels payés, l'avis de cessation d'emploi, les indemnités d'accident du travail, les qualifications professionnelles, la sécurité des chantiers et la sécurité industrielle, l'assurance-hospitalisation et médicale, l'assurance-emploi, les retraites et l'aide sociale; bref, des lois régissant l'indemnisation des accidentés du travail, les normes d'emploi, l'équité salariale et la santé et sécurité au travail.



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 le Code canadien du travail, il est interdit à tout employeur de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci; d'intimider ou d'influencer indûment les employés dans le but de les décourager d'adhérer à un syndicat; et de faire des distinctions injustes à l'égard d'une personne en matière d'emploi en raison de son adhésion à un syndicat. Quant aux syndicats et à leurs représentants, il leur est interdit de prendre des mesures de coercition envers un employé pour le forcer à rejoindre 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** – Loi sur les relations de travail
- **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 liées à sa qualité de membre.

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.



Code de Conduite

Dirigeants syndicaux

Engagés

Je serai
ponctuel au travail
et prêt à donner à mon
employeur une journée de travail
équitable contre un salaire équitable
et je m'engagerai à travailler selon les normes
les plus élevées.

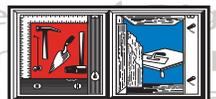
Je serai entièrement dévoué à la cause syndicale – fidèle et
respectueux de mes frères et sœurs du métier et du mouvement syndicaliste.

Je travaillerai bien mieux parce que la formation que j'ai reçue en maçonnerie
et métiers de la truelle est la meilleure formation qui soit en Amérique du Nord.

J'accepterai de plein gré la responsabilité relative à la qualité de mon travail et mon
comportement au travail.

Je m'engagerai toujours à promouvoir la présence syndicale dans les métiers de la maçonnerie et de la truelle
au profit des générations actuelles et futures.

**Membres
du BAC**



Code de conduite BAC

Engagement à la qualité, à la fiabilité et à la valeur

Le Congrès de 2005 de l'International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers a adopté une résolution pour approuver le Code de conduite BAC suivant :

En tant que membre de l'International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers, je respecterai le Code de conduite syndicale qui exprime les grandes valeurs de l'IUBAC :

- Je serai ponctuel au travail et prêt à donner à mon employeur une journée de travail équitable contre un salaire équitable et je m'engagerai à travailler selon les normes les plus élevées.
- Je serai entièrement dévoué à la cause syndicale – fidèle et respectueux de mes frères et sœurs du métier et du mouvement syndicaliste.
- Je travaillerai bien mieux parce que la formation que j'ai reçue en maçonnerie et métiers de la truelle est la meilleure formation qui soit en Amérique du Nord.
- J'accepterai de plein gré la responsabilité relative à la qualité de mon travail et mon comportement au travail.
- Je m'engagerai toujours à promouvoir la présence syndicale dans les métiers de la maçonnerie et de la truelle au profit des générations actuelles et futures.

Le Code de conduite BAC reconnaît l'importance des personnes au sein du syndicat car elles représentent ce qu'il y a de mieux dans l'industrie de la maçonnerie et des métiers de la truelle ainsi que dans le mouvement ouvrier. Ce Code représente l'engagement pris par notre syndicat, par nos membres et par nos entrepreneurs signataires à fournir un travail de la plus haute qualité, à poursuivre un niveau élevé de productivité, à faire avancer les causes syndicales et à promouvoir le travail syndiqué au sein de l'industrie de la maçonnerie et des métiers de la truelle.

Par leur engagement au Code, les membres s'engagent à s'occuper de leurs confrères et à travailler selon les normes les plus élevées. En tant que spécialistes professionnels de leur métier, ils sont fiers de leur travail et reconnaissent que le travail médiocre pourrait compromettre le rendement et la sécurité des autres sur le chantier.

Les entrepreneurs signataires du BAC, reconnaissent leur responsabilité à fournir aux travailleurs de métier un environnement de travail favorable à la qualité et à un niveau de productivité élevée en assurant la livraison ponctuelle des matériels et des outils appropriés et en garantissant un environnement de travail sécuritaire. Il est important que les entrepreneurs respectent et valorisent les compétences des membres du BAC qui exercent des métiers spécialisés.

Les dirigeants et les délégués syndicaux du BAC reconnaissent leur obligation de faire respecter toutes les promesses et les engagements pris par les parties patronales et syndicales. Cela veut dire que les membres ont le droit de recevoir la meilleure formation possible et que le syndicat s'engage à fournir aux entrepreneurs signataires une force de travail composée de personnes compétentes qui comprennent le rôle important qu'ils jouent pour s'assurer que les projets finissent à temps et dans les limites du budget. Pour ce faire les membres doivent être traités avec respect, avoir des conditions de travail sécuritaire et recevoir des salaires et des prestations proportionnés à leur productivité et à la qualité du travail, qu'ils effectuent. C'est en respectant le Code de conduite qu'on donne le bon exemple.

Grâce à ce Code, nos membres, nos entrepreneurs signataires et de nos délégués s'engagent à produire un travail de qualité, à garantir une force de travail fiable et à ajouter de la valeur à tous les projets dans lesquels ils sont impliqués. C'est un engagement qui distingue la présence syndicale au sein de l'industrie de la maçonnerie et des métiers de la truelle depuis plus de 140 ans et qui continuera de le faire à l'avenir. Chacune des déclarations du Code correspond à des actions spécifiques pour atteindre cet objectif.

Code de conduite BAC – Actions

Déclaration #1 : Je serai ponctuel au travail et prêt à donner à mon employeur une journée de travail équitable contre un salaire équitable et je m'engagerai à travailler selon les normes les plus élevées.

Les membres doivent

- 1.** Arriver au travail à temps, préparés et prêts à travailler.
- 2.** Se conformer aux heures d'arrivée et de départ prévues à la Convention collective, y compris les heures de pauses, de repas et de périodes de repos.
- 3.** Avertir leur employeur avant le début du quart de travail s'ils doivent s'absenter.
- 4.** S'abstenir d'utiliser des équipements électroniques personnels (téléphone cellulaire, iPod, radio, etc.), susceptibles de détourner l'attention, de créer des conditions dangereuses ou de nuire à la productivité, sauf pendant les pauses de repas et les périodes de repos ou sous réserve d'autorisation accordée par l'employeur aux fins du travail.

5. S'abstenir de vendre de drogues illicites ou d'alcool sur le site de travail, respecter les directives sécuritaires et légitimes de l'employeur et s'abstenir d'arriver au travail en état d'incapacité.
6. Promouvoir et soutenir en tout temps le syndicat par un comportement approprié.
7. S'abstenir de faire commentaires négatifs au sujet du syndicat ou de l'employeur.
8. Utiliser les outils appropriés pour effectuer le travail désigné et prendre soin des outils fournis par l'employeur.
9. Suivre les règles de sécurité, porter des vêtements sécuritaires et utiliser l'équipement de protection individuelle approprié.

Les entrepreneurs doivent

1. Éviter toute activité qui contribue au retard ou à l'absentéisme des membres.
2. Assurer la dotation en personnel de façon appropriée afin de pouvoir finir les projets à temps et dans les limites du budget.
3. Assigner des chefs de projet efficaces qui sont formés à faire face aux problèmes.
4. Établir des politiques claires mutuellement convenues avec la section locale, concernant l'utilisation des équipements électroniques personnels (téléphone cellulaire, iPod, Radio, etc.) pendant les heures de travail et avertissent les employés de cette politique lors de l'embauche.
5. S'assurer que les membres sont informés et connaissent les dangers sur le site de travail, les règles de sécurité, les attentes des employeurs et les objectifs du projet.
6. Assumer la responsabilité en matière de décisions de gestion qui ont un impact sur le déroulement du travail et les corrigent au besoin.
7. Assurer que les sanctions disciplinaires sont équitables, constantes et progressives pour absentéisme ou toute autre infraction à la politique de l'entreprise, mutuellement convenues avec la section locale, et s'assurer que la politique de sanction est bien documentée, distribuée et comprise.

Les délégués syndicaux doivent

1. Sensibiliser les membres à propos de l'importance d'arriver au travail à temps et d'être bien préparés pour l'emploi et de l'impact négatif des retards et de la mauvaise préparation sur l'employeur et sur les confrères.
2. Encourager tous les membres à se conformer aux conditions contractuelles au sujet des heures d'arrivée et de départ, des pauses de repas et des périodes de repos, et à ne pas quitter le site de travail sans approbation. Les superviseurs doivent contacter le représentant syndical au sujet des membres qui quittent plus tôt ou qui sont souvent en retard ou absents.

3. S'assurer que les membres respectent les règles de sécurité sur tous les sites de travail.
4. S'assurer que tous les membres comprennent leur responsabilité de se procurer les outils appropriés pour effectuer leur travail, et à prendre soin des outils fournis par l'employeur.
5. Ne doivent pas tolérer les ralentissements de travail.
6. Avertir les membres que les drogues et l'alcool ne seront pas tolérés par le syndicat sur le site de travail.

Déclaration #2 : Je serai entièrement dévoué à la cause syndicale – fidèle et respectueux de mes frères et sœurs du métier et du mouvement syndicaliste.

Les membres doivent

1. S'habiller de façon professionnelle et sécuritaire, en portant des vêtements qui ne créent pas de conditions dangereuses (à savoir, des vêtements amples qui pourraient s'accrocher aux équipements, etc.) et qui n'offensent pas les autres (c'est-à-dire, par des mots ou symboles choquants).
2. Se comporter en tout temps de façon appropriée envers les autres membres, les autres travailleurs, et le public et respecter la race, l'origine nationale, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle et/ou le sexe des autres.
3. S'abstenir de commentaires négatifs à propos du syndicat.

Les entrepreneurs doivent

1. Respecter les conditions prévues à la convention collective.
2. Former les contremaîtres et tout autre personnel de supervision sur la façon de traiter les employés et d'intervenir au besoin et sans hésitation pour remplacer ou discipliner un personnel de supervision inefficace ou abusif.
3. Promouvoir le respect mutuel en évitant toute sorte d'abus sur le chantier et en reconnaissant que la main d'œuvre est une ressource valable requise pour finir le travail.
4. Prévenir et/ou corriger la discrimination et/ou l'harcèlement fondé sur la race, l'origine nationale, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle et/ou le sexe.
5. Coopérer et communiquer avec le délégué syndical /dirigeant de la section locale pour résoudre immédiatement et efficacement tout problème lié au milieu de travail.
6. S'abstenir de commentaires négatifs au sujet du syndicat.
7. Travailler avec le syndicat, par exemple par l'intermédiaire du Comité de parité sur l'apprentissage et la formation, pour aider l'intégration de nouveaux travailleurs aux métiers et aux sites de travail.

Les délégués syndicaux doivent

1. Sensibiliser les membres sur les valeurs et les opérations syndicales, sur l'importance de l'adhésion au syndicat et sur les négociations collectives.
2. Encourager les membres à respecter l'employeur et les autres personnes sur le site de travail en ne portant pas de vêtements, insignes, etc., offensants ou potentiellement dangereux.
3. Former les délégués syndicaux et assigner les délégués formés sur les sites de travail.
4. Avertir les membres sur le comportement approprié attendu envers les autres membres, travailleurs et le public en ce qui a trait au respect de la race, de l'origine nationale, de l'âge, de la religion, de l'orientation sexuelle et/ou du sexe des autres.
5. Avertissent les membres qu'ils ne doivent pas se livrer à des activités qui jettent une ombre sur le syndicat.
6. Défendre en tout temps l'image et la réputation du syndicat.

Déclaration #3 : Je travaillerai bien mieux parce que la formation que j'ai reçue en maçonnerie et métiers de la truelle est la meilleure formation qui soit en Amérique du Nord.

Les membres doivent

1. Suivre les programmes de formation offerts par l'intermédiaire du syndicat et de l'IMI, afin de se perfectionner et d'améliorer leurs compétences, y compris les programmes de perfectionnement professionnel, de formation sur la sécurité, et tout autre programme de certification spéciale.
2. Mettre en pratique les formations reçues en matière de sécurité pendant les cours de stage ou de perfectionnement professionnel.
3. Les gens de métiers sont obligés à conseiller les stagiaires afin de transférer leurs connaissances et leurs compétences.
4. Encourager les stagiaires à tirer profit de toutes les formations et d'apprendre des gens de métiers expérimentés.

Les entrepreneurs doivent

1. Fournir aux contremaîtres et à d'autre personnel de supervision une formation appropriée et les encourager à tirer avantage des programmes de formation offerts par l'intermédiaire de l'IMI.
2. Engager des stagiaires pour les travaux conformément aux dispositions de la convention collective, se conformer aux ratios permis de stagiaires et s'assurer que tous les stagiaires reçoivent une expérience pratique de travail dans le métier qu'ils sont en train d'apprendre.

3. Encourager les gens de métiers expérimentés à travailler et à conseiller les stagiaires, et les stagiaires à tirer avantage de la formation et à écouter les conseils des gens de métiers plus expérimentés.
4. Permettre à la main d'œuvre de profiter des opportunités de perfectionnement et de mise à niveau des compétences.
5. Utiliser le système d'apprentissage et de formation mis en place par le syndicat pour assurer une réserve disponible de travailleurs qualifiés et pour renforcer la présences syndicale dans l'industrie de la maçonnerie et des métiers de la truelle.
6. Assigner les travailleurs qualifiés plus expérimentés pour conseiller les stagiaires.

Les délégués syndicaux doivent

1. Encourager les membres à tirer avantage des possibilités de formation, y compris à les possibilités de certification par rapport aux nouveaux produits et procédés, et à se perfectionner.
2. S'assurer que tous les membres ont l'opportunité de recevoir une formation appropriée en matière de sécurité, telle que fournie par l'IMI, afin de se conformer aux pratiques de travail sécuritaire.
3. Avertir les membres par courrier, par avis ou par rassemblement des possibilités de formation disponibles par l'intermédiaire du syndicat.
4. Faire respecter les ratios permis de stagiaires selon les normes de la convention collective.
5. Donner des instructions au Comité de parité sur l'apprentissage et la formation relatives à l'adoption de règles qui découragent toute forme « d'harcèlement » ou « d'initiation » par un groupe de membres envers un autre (à savoir, les gens de métiers envers les stagiaires).

Déclaration #4 : J'accepterai de plein gré la responsabilité relative la qualité de mon travail et mon comportement au travail.

Les membres doivent

1. Travailler en tout temps de leur mieux en ce qui concerne la qualité et la productivité.
2. Respecter avec assiduité les conditions sur le site de travail et les règles de sécurité.
3. Utiliser toujours les outils appropriés pour le travail à faire.
4. Chercher à résoudre de façon proactive tous les problèmes potentiels en les signalant au contremaître ou au superviseur, et à défaut, au délégué syndical ou au dirigeant syndical de la section locale.
5. Refuser de prendre part à toute perturbation ou ralentissement du travail, ou à toute action qui affecte l'efficacité et la productivité, sans l'autorisation d'un représentant approprié du syndicat ou sauf en cas de danger imminent.

Les entrepreneurs doivent

1. Assurer un environnement qui favorise un travail de qualité, en reconnaissant l'impact négatif de toute tentative de faire un travail en régime accéléré.
2. Optimiser le rendement et l'efficacité par la planification préalable en s'assurant la disponibilité sur le site de matériel, d'outils et d'équipements essentiels et en s'assurant la clarté des plans de travail.
3. Promouvoir une culture de sécurité en répondant et en dépassant toutes les recommandations et/ou les exigences légales.
4. Communiquer régulièrement et lorsque c'est possible participer aux réunions de planification préliminaire avec le syndicat afin d'assurer la bonne exécution des projets.

Les délégués syndicaux doivent

1. S'assurer que les membres comprennent qu'on s'attend à ce que les travailleurs syndiqués qualifiés fassent bien le travail dès le début.
2. Travailler activement pour résoudre tous problèmes avant qu'ils ne deviennent des conflits, en avisant l'entrepreneur de tout problème sur site de travail qui pourrait avoir un impact sur la qualité ou la productivité, et travailler avec les membres et l'entrepreneur pour corriger ces problèmes.
3. Encourager et expliquer clairement aux membres les règles et les normes de travail sécuritaire à respecter.
4. Faire respecter les dispositions de la convention collective en ce qui concerne les conditions de travail.
5. Communiquer régulièrement à l'employeur les soucis des membres en ce qui concerne l'avancement des travaux, les programmes de travail et les méthodes de travail.
6. Faire comprendre aux membres que les débrayages ne seront pas tolérés sans l'approbation du représentant approprié du syndicat, sauf si c'est pour protéger les membres contre un danger imminent.
7. Encourager les réunions patronales-syndicales, y compris les conférences préliminaires.

Déclaration #5 : Je m'engagerai toujours à promouvoir la présence syndicale dans les métiers de la maçonnerie et de la truelle au profit des générations actuelles et futures.

Les membres doivent

1. Promouvoir auprès des membres potentiels et non syndiqués les aspects positifs d'une carrière dans l'industrie syndiquée de la maçonnerie et des métiers de la truelle.

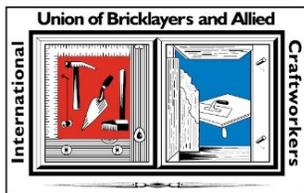
2. Aider et soutenir les initiatives d'organisation syndicale locale.
3. S'informer sur les nombreux avantages disponibles par l'intermédiaire du syndicat en participant aux réunions et aux activités de la section locale / régionale, et en lisant les communications et publications du syndicat.

Les entrepreneurs doivent

1. Être disposé à promouvoir l'avantage syndical aux entrepreneurs non syndiqués, pour aider à augmenter la part de marché de l'industrie syndiquée de la maçonnerie et des métiers de la truelle.
2. Participer aux réunions des comités de parité patronaux-syndicaux afin de promouvoir la croissance de l'industrie syndiquée de la maçonnerie et des métiers de la truelle.
3. Travailler avec le Comité de parité sur l'apprentissage et la formation pour appairer les objectifs de recrutement avec les besoins prévus en main-d'œuvre.
4. Être disposé à choisir de nouveaux types de maçonnerie et d'autres travaux des métiers de la truelle afin d'obtenir plus de travail pour l'industrie syndiquée de la maçonnerie et des métiers de la truelle.

Les délégués syndicaux doivent

1. Établir et mettre en œuvre un plan d'organisation qui comprend des mesures de promotion des avantages associés à utilisation de matériels installés par des membres du BAC et leurs entrepreneurs signataires.
2. Sensibiliser les membres sur l'importance de faire augmenter la part de marché de l'industrie syndiquée de la maçonnerie et des métiers de la truelle.
3. Travailler avec le Comité de parité sur l'apprentissage et la formation pour appairer les objectifs de recrutement avec les besoins prévus en main-d'œuvre.
4. Encourager les entrepreneurs signataires à choisir de nouveaux types de maçonnerie et d'autres travaux des métiers de la truelle et de participer aux programmes de formation sur les nouveaux matériels et équipements, afin d'obtenir plus de travail pour l'industrie syndiquée de la maçonnerie et des métiers de la truelle.
5. Sensibiliser les membres en ce qui concerne les nombreuses prestations qu'ils reçoivent à travers le syndicat, par exemple, la formation, de bons salaires, des pensions et des prestations du régime de santé et de bien-être.



International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers

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

[www. bacweb.org](http://www.bacweb.org)

