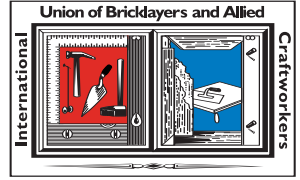


Prestations et Services aux membres



Bienvenue

*Construire
l'avenir*

avec le BAC

Table des matières

BAC : Plus d'un siècle de protection des droits des travailleurs	1
Objectifs	4
Structure	5
Négociations collectives	6
Juridiction professionnelle	7
Prestations aux membres	8
Fonds international de retraite	
BAC Save – Une autre façon de consolider la sécurité de la retraite ..	
Prestations de santé	
Programme de médicaments sur ordonnance du BAC	
Programme d'aide aux membres	10
Institut international de maçonnerie	11
BAC Job NETwork™ : Mettre les membres au travail	12
Construction Workers Incorporated (CWI)	13
Communications	14
Éducation des membres	15
Services pour les membres	16
Lois du travail importantes (États-Unis)	17
Lois du travail importantes (Canada)	20
Glossaire	22
Code de conduite des membres du BAC	24



Les membres construisent l'avenir du BAC : Construction du Centre national de formation BAC/IMI

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, 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 ont commencé à se former dans les États de New York, Maryland, Rhode Island, Pennsylvanie, Massachusetts, Missouri et New Jersey. Le BAC d'aujourd'hui s'est formé le 17 octobre 1865, avec John A. White, un membre du syndicat local de Baltimore, en tant que président. Depuis la création du BAC, les membres du syndicat ont créé un fier héritage de lutte pour obtenir de bons emplois et salaires, de meilleures conditions de travail plus sûres, ainsi que la dignité pour chaque travailleur.

En 1881, le BAC est devenu syndicat international avec l'admission des syndicats locaux représentant les travailleurs de Hamilton et Toronto de l'Ontario, au Canada. Une année plus tard, le syndicat a pris position contre la ségrégation, en acceptant des syndicats locaux qui représentaient le sud des États-Unis. L'acceptation de tous les maçons dans le syndicat a été formalisée lors du congrès de 1897 à Worcester, Massachusetts. Les délégués au congrès ont été d'accord que l'adhésion au syndicat soit ouverte à « tous les membres de la profession de maçon...quelle que soit leur condition en ce qui concerne la servitude ou la race ».

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 absolues 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 l'Association Nationale des Constructeurs, leur antisyndicat, la journée de travail de neuf heures est devenue partie intégrante des

conventions collectives de travail du syndicat. Onze années plus tard, grâce en grande partie aux efforts des membres du BAC, la journée de huit heures est devenue la règle pour les travailleurs partout en Amérique du Nord.

Le XX^e siècle

En 1904, William J. Bowen a été élu président du BAC. Sous sa direction, la juridiction professionnelle du BAC s'est élargie. Par exemple, en 1917, les carreleurs ont été acceptés dans le syndicat. En 1928, quand il a quitté son poste, le nombre d'adhérents du BAC avait augmenté jusqu'à environ 130 000 membres. Mais la Grande Crise a laissé ses traces. En 1933, le nombre de syndiqués était tombé à 35 000.

Harry Bates est devenu président du syndicat en 1935. Il a gardé son poste jusqu'en 1960 et il a eu un rôle déterminant dans la croissance de la participation du syndicat dans la création d'une politique nationale. Bates a aidé à faire adopter la Loi américaine, Housing Act de 1937, en vue de la création d'un programme national pour le développement de logements à bon marché pour les travailleurs. Il a travaillé pour faire des normes équitables de travail une partie composante de la politique de défense et il a négocié pour s'assurer que 95 pour cent de la construction de défense soit effectuée par des membres du syndicat. Bates a aussi pris part dans le développement des Seabees, le bataillon de construction de la marine nationale américaine. On se souviendra toujours qu'il a été le président de l'assemblée qui a voté la fusion de la Fédération américaine du travail (American Federation of Labor) et du Congrès des organisations industrielles (Congress of Industrial Organizations) pour former AFL-CIO.

Dans les années 1950, parmi les membres du BAC il y avait des ouvriers maçons, des maçons pour la pierre et le marbre, des maçons en ciment, des plâtriers, des carreleurs, de poseurs de granito et de mosaïque, des peinteurs, des nettoyeurs et des calfeuteurs. En 1960, le syndicat avait 156 000 membres, ce qui reflète la juridiction professionnelle plus vaste et les nouvelles possibilités de travail.

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 s'est accru. En réponse, le BAC a pris trois mesures importantes :

- L'Institut international de maçonnerie [International Masonry Institute (IMI)] a été établi en tant que fonds de gérance du travail pour promouvoir l'industrie syndiquée de la maçonnerie et des métiers de la truelle, pour renforcer le système de formation des apprentis, pour élargir la recherche et le développement, et pour améliorer les relations patronales-syndicales.
- De nouveaux services ont été créés pour faire face aux négociations collectives, aux communications, à l'éducation, à l'organisation et à la juridiction professionnelle.
- La création du Fonds international de pension (International Pension Fund) et du BACPAC, le comité d'action politique du BAC.

Au début des années 1980, les mauvaises conditions économiques des industries de la construction du Canada et des États-Unis, les matières premières en concurrence, la concurrence non syndiquée, ainsi qu'une détérioration générale du climat politique et légal pour le mouvement travailleur ont fait de nouveau chuter le nombre de membres du BAC. Le Comité du Projet 2000 a été formé comme résultat de ces trois défis, sous la direction du président du moment, John T. Joyce. En 1985 le 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. Beaucoup d'améliorations ont été apportées à la structure et aux opérations du syndicat, en utilisant le plan du comité comme prototype.

De 2000 jusqu'à présent

Lors de la convention de 2000, le président du BAC, John J. Flynn, a annoncé la formation du Projet « Millennium Morning » (MMP). Le MMP a été établi pour créer un plan stratégique pour le syndicat – un prototype – qui assure sa croissance et sa survie au XXI^e siècle. Le



rapport et les recommandations du MMP ont été adoptés à l'unanimité par les délégués au congrès de 2005. Le rapport, « Un syndicat pour l'avenir », contient des recommandations détaillées pour guider le BAC et pour faire croître et prospérer l'industrie syndiquée de la maçonnerie et des métiers de la truelle pendant un autre siècle. Il se concentre sur l'amélioration de la coordination des activités entre les syndicats locaux, le syndicat international et IMI, sur le développement des opportunités de travail pour ses membres, et sur la mise en œuvre de nouveaux objectifs d'exploitation pour les syndicats locaux et le syndicat international qui sont ciblés pour améliorer les services aux membres.

Le point central de ce plan stratégique est de reconnaître que chaque membre du BAC est une partie importante de la fière histoire et du brillant avenir du syndicat. Depuis plus de 100 ans, des membres dévoués ont permis au syndicat de traverser des récessions, des dépressions et les changements du climat politique qui n'ont pas toujours été favorables au travail organisé. Comme résultat de leurs contributions, le BAC continue aujourd'hui à fournir à ses membres des services et une représentation de qualité.

Objectifs

L'International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers est une organisation de services qui permet d'améliorer la qualité de vie des membres – aussi bien au travail qu'en dehors du travail – en leur permettant d'avoir accès à de bons emplois, des salaires justes et des prestations de qualité, et en construisant la solidarité et le soutien parmi tous les membres du BAC. Selon la Constitution du SI, les objectifs du syndicat sont restés les mêmes :

- Organiser tous les travailleurs de la maçonnerie et des métiers de la truelle qui font partie de la juridiction du BAC.
- Promouvoir ou établir les salaires, les heures et les conditions de travail des membres du BAC.
- Promouvoir ou établir des programmes qui répondent aux besoins de soins médicaux, de retraite, de chômage et à d'autres besoins des membres du BAC et de leurs familles.
- Promouvoir la santé, le bien-être et la sécurité des membres du BAC et de leurs familles.
- Mettre à disposition des membres du BAC des programmes qui augmentent leurs chances d'emploi.
- Obtenir la reconnaissance des droits de négociation collective par les employeurs et le public.
- Promouvoir les aptitudes, l'efficacité et les connaissances professionnelles des membres du BAC par des programmes d'apprentissage et de formation.
- Maintenir des relations harmonieuses avec d'autres organisations du travail.
- Promouvoir les industries qui emploient des membres du BAC.
- Améliorer la compréhension du mouvement ouvrier par le gouvernement.
- S'engager dans la procédure législative au nom des membres du BAC et de toutes les familles qui travaillent.
- Soutenir les problèmes qui affectent les membres du SI et du BAC par l'inscription sur les listes électorales, le vote, les activités d'éducation politique et de nationalité qui impliquent les membres du BAC et leurs familles.
- S'engager dans les activités d'éducation et de recherche, tel que requis.
- S'engager dans les activités légales appropriées pour défendre et avancer les intérêts du SI, de ses groupes affiliés et de ses membres.
- Promouvoir, encourager et développer la juridiction professionnelle du BAC.
- Sensibiliser le public aux besoins d'améliorer la vie des travailleurs du monde entier.
- Protéger et promouvoir le bien-être et les intérêts du SI, de ses groupes affiliés et de ses membres.

Structure

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

Membres

Les votes des membres déterminent, en fin de compte, qui fera partie du comité exécutif et du conseil exécutif du syndicat international, et qui détiendra les postes de représentants locaux. Les membres du BAC ont un rôle direct et important à jouer dans la mise au point des politiques et des programmes du syndicat.

Comité exécutif du syndicat international

Le syndicat est dirigé jour après jour par un comité exécutif composé du président, du secrétaire-trésorier et de trois vice-présidents exécutifs. Ce comité établit les politiques du syndicat, s'assure que les syndicats locaux travaillent dans le meilleur intérêt de leurs membres, et met au point les bénéfices, l'action politique, la formation, l'éducation et d'autres programmes conçus pour renforcer le BAC et ses membres.

Conseil exécutif du syndicat international

Le conseil exécutif comprend tous les représentants du SI, les directeurs régionaux, les vice-présidents régionaux représentant les États-Unis et le Canada, les vice-présidents des métiers représentant chaque branche professionnelle sous la juridiction du BAC, ainsi que les membres représentant des groupes d'appartenance spécifique du syndicat.

Congrès canadien

Le Congrès canadien a été établi lors du congrès de 2000 du SI afin de permettre aux membres canadiens d'avoir une plus grande participation aux affaires du syndicat. Les délégués au Congrès, qui sont des représentants principaux des syndicats locaux du Canada, se rencontrent deux fois par an. Ces réunions sont dirigées par le président du SI et le co-président du Congrès canadien, un délégué élu par le conseil pour une période de cinq ans.

Conseils régionaux

Les conseils régionaux comprennent les représentants principaux qui représentent les syndicats locaux de chacune des cinq régions. Ils sont soutenus par un directeur régional nommé par le comité exécutif du SI. Les syndicats locaux coordonnent, à travers les conseils régionaux, des activités telles que l'organisation et la formation et abordent les problèmes spécifiques pour leur région géographique.

Syndicats locaux et Conseils administratifs de districts (ADC)

Les syndicats locaux et les ADC 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 syndicats locaux et les ADC négocient et font respecter les conventions collectives de travail, organisent les nouveaux membres, et répondent aux besoins représentationnels spécifiques de leurs membres.

Négociations collectives

Les négociations collectives permettent à tous les membres du syndicat de parler collectivement à leur employeur par l'intermédiaire du syndicat. Ce sont l'un des outils les plus puissants mis à la disposition du BAC et de ses membres. Elles ouvrent la voie à des salaires plus élevés, à de meilleures prestations, à des conditions de travail améliorées et à la sécurité de la retraite. Les négociations collectives mettent aussi en valeur les objectifs plus vastes du syndicat d'augmenter le nombre de ses membres, d'obtenir plus de travail pour les adhérents, et de renforcer son pouvoir dans l'industrie.

Qu'est-ce que le pouvoir de négociation?

Le pouvoir de négociation est lié au nombre de membres couverts par un syndicat local et à la dimension de la région géographique couverte. Un syndicat local qui représente tous les travailleurs de la maçonnerie et des métiers de la truelle d'une région géographique est, en général, en meilleure position pour négocier.

Dois-je comprendre la procédure de négociations collectives?

Oui! Les membres doivent comprendre l'importance des négociations collectives et la façon dont elles fonctionnent. Les membres peuvent mieux soutenir le comité de négociations pour qu'il puisse négocier des conventions puissantes qui représentent les besoins des membres.

Que sont les conventions internationales?

Selon la Constitution, le SI – qui a signé une convention – peut négocier au nom des syndicats locaux et des membres. Le SI a négocié plusieurs conventions de ce genre au nom des membres du BAC, parmi lesquels il y a les Conventions sur les produits réfractaires et l'entretien (Refractory and Maintenance Agreements) et la Convention du Conseil international des employeurs (ICE).



Qui négocie avec nous?

La plupart des conventions collectives de travail du syndicat sont négociées directement par les syndicats locaux avec les employeurs. Selon la Constitution du SI, les syndicats locaux 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 le syndicat local. La Constitution et les statuts d'un syndicat local précisent qui peut servir dans le comité de négociation.

Juridiction professionnelle

La juridiction de travail du syndicat est définie d'une façon générale dans la Constitution du syndicat, selon qui 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 bâtiment, la construction, la fabrication, l'élevage, 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 rues, au pavage et à d'autres objets ou composants de structure, de bâtiment ou de construction qui consistent en entier ou en partie de maçonnerie (c.-à-d., des briques et d'autres matériaux céramiques, des blocs creux en terre cuite, du béton, du ciment, de la pierre, du marbre, des briques de verre, de la terre cuite, des pièces coulables et toutes les autres pièces de maçonnerie, naturelles ou artificielles, faites de n'importe quelle matière), des carreaux, des mosaïques, du ciment, du plâtre, du granito, du plastique, et toutes les formes de matières de remplacement de celles-ci; la pose, la prise, l'installation ou l'application de toutes ces matières; la préparation de toutes les structures, objets ou composants pour recevoir ces matières; tout le travail réfractaire; et tout le travail requis pour servir, aider ou qui est lié aux procédures des matières décrites ci-dessus, de la fabrication des matières jusqu'à la construction et l'entretien de la structure ou de l'objet en question. »



La Constitution de chaque syndicat local du BAC souligne la juridiction professionnelle couverte par ce syndicat-là, et chaque convention collective de travail contient une section qui présente en détail la juridiction professionnelle couverte par la convention. Les membres doivent avertir leur délégué local du BAC ou leur représentant local s'ils découvrent sur les lieux du travail que quelqu'un d'autre qu'un membre du BAC effectue certains travaux qui semblent tomber sous la juridiction du syndicat local.

Prestations aux membres

Les membres du BAC et leurs familles ont accès à toute une variété de prestations importantes qui ne sont pas disponibles pour les travailleurs non syndiqués de la maçonnerie et des métiers de la truelle. Ces prestations sont fournies par les syndicats locaux et/ou par le syndicat international (SI). Pour qu'un membre puisse recevoir des prestations de pension, de santé et de bien-être, ainsi que d'autres prestations, celles-ci doivent être négociées dans la convention collective de travail du syndicat local.

Fonds international de retraite (IPF)

Le Fonds international de retraite (IPF) a été établi en 1972 pour aider les membres du BAC à planifier une retraite sûre. Depuis sa création, le fonds a payé plus d'un milliard de dollars aux membres et aux bénéficiaires. Il fournit des prestations de retraite aux membres, dont quelques-uns peuvent aussi participer au fonds de retraite du syndicat local, et il offre quatre types de prestations, y compris une retraite normale, anticipée et pour invalidité, ainsi que des prestations de survivant. En général, pour recevoir une quelconque de ces prestations, un membre doit avoir accumulé cinq années décomptées de service, tel que souligné dans le plan.

En dehors d'un avenir financier sûr, l'IPF aide aussi à créer des emplois et des heures de travail pour les membres du BAC par l'investissement des contributions au fonds IPF dans des fonds hypothécaires communs sûrs. Ces fonds fournissent un financement à long terme pour les projets de construction qui emploient des membres du BAC.

BAC SAVE – Une autre façon de consolider la sécurité de la retraite

Les membres peuvent augmenter leur revenu de retraite des plans de pension du fonds du syndicat local et international en faisant des économies par l'intermédiaire de BAC SAVE – le régime de rente d'épargne retraite du syndicat international et le plan 401(k).

Les membres couverts par une convention collective de travail qui comprend le régime d'épargne retraite du syndicat international reçoivent des contributions patronales horaires au régime de rente. Les décisions d'investissement sont prises par les fiduciaires du fonds, et les prestations de retraite sont basées sur le taux de contribution plus l'intérêt gagné par le fonds. Depuis sa création, le fonds a gagné des rendements concurrentiels. En dehors des prestations de retraite, d'invalidité et de survivant, sont aussi permis les retraits pour des raisons de difficulté financière et de statut de membre inactif.

Le plan 401(k) est disponible pour les membres des syndicats locaux qui l'ont négocié dans leur convention collective de travail. Les membres peuvent accepter ou refuser de participer, déterminer le montant de leur contribution avant les impôts et choisir entre plusieurs options d'investissement de leurs contributions. Vous pouvez suivre vos investissements sur l'Internet avant de prendre votre retraite. Des retraits sont permis pour des raisons de difficulté financière et des achats importants tels que l'achat d'une maison ou des frais de scolarité.

Prestations de santé

Le Fonds international de santé (IHF) offre aux syndicats locaux participants l'accès à des prestations médicales, d'hospitalisation et d'autres prestations de santé de qualité qui peuvent être offerts aux membres à des tarifs concurrentiels. Les syndicats locaux choisissent entre plusieurs plans de santé et de bien-être et une liste de prestations supplémentaires. Les plans sont choisis par les membres et les syndicats locaux selon les contributions qui ont été négociées dans la convention collective de travail du syndicat local.

Un membre d'un syndicat local acquiert le droit aux prestations dès le premier jour du deuxième mois suivant le mois au cours duquel le membre finit 300 heures de travail dans un trimestre civil. Les membres continuent à avoir le droit aux prestations de santé et des avantages sociaux tant qu'ils répondent aux règles d'admissibilité expliquées dans les grandes lignes dans la Description du plan sommaire.

L'IHF offre aussi une prestation de fonds de vacances qui est disponible aussi bien aux syndicats locaux des États-Unis qu'à ceux du Canada. Les membres qui contribuent au fonds peuvent faire des demandes trimestrielles de retrait tant que le montant total du compte est d'au moins 100 \$. Les membres reçoivent le solde de l'argent du compte à la fin de chaque année.

Programme de médicaments sur ordonnance du BAC

En 2004, à la suggestion de l'équipe spéciale de prestations de santé du BAC, le BAC a adhéré à une coalition d'achat de médicaments sur ordonnance pour les membres syndiqués seulement, pour faire face à la hausse des coûts des médicaments sur ordonnance. Le programme du BAC est disponible à tous les fonds de santé et d'avantages sociaux du BAC.

Pour apprendre quelles sont les prestations auxquelles vous avez droit, contactez le représentant de votre syndicat local. Pour plus de renseignements sur les prestations offertes par l'intermédiaire du syndicat international, visitez les sites du Fonds International au ipfweb.org ou au ihfweb.org, ou composez le 1 888 880-8222.

Programme d'aide aux membres

Les membres du BAC – qu'ils travaillent ou qu'ils soient à la retraite – ont le droit d'utiliser le Programme d'aide aux membres (PAM) du syndicat, un programme gratuit d'intervention et de référence en cas de crise, qui fournit de l'aide professionnelle confidentielle aux membres du BAC et à leurs familles.

Le PAM aide les membres et leurs familles aux prises des problèmes qui affectent leur vie personnelle, leur rendement au travail et leur bien-être en général. Un travailleur social autorisé à temps complet prend les appels téléphoniques d'aide, répond aux questions, identifie les ressources de la communauté et suggère des options de traitement pour des problèmes tels que :

- Dépression
- Abus des drogues et de l'alcool
- Conflits familiaux
- Chômage
- Stress
- Absence de domicile
- Pressions financières
- Relations interpersonnelles
- Violence familiale
- Jeu compulsif
- Violence au travail
- Soucis liés à la retraite

Tous les appels sont confidentiels et le personnel du PAM ne discute pas des problèmes du membre avec qui que ce soit sans permission.



Pour plus de renseignements, contactez le PAM au 1 888 880-8222, les jours de semaine, de 8 h à 20 h, heure normale de l'Est.

Institut international de maçonnerie

L'institut international de maçonnerie [International Masonry Institute (IMI)] est une coopération patronale-syndicale entre le BAC et les entrepreneurs qui utilisent des membres du BAC. L'IMI a été créé en 1970 pour se concentrer sur les problèmes patronaux-syndicaux, et pour agrandir le segment syndiqué de l'industrie de la maçonnerie et des métiers de la truelle en abordant trois domaines clés :

Apprentissage et formation – Les membres du BAC reçoivent leur formation à travers des programmes du syndicat local ou international. La formation par le syndicat international est effectuée par l'IMI, qui fournit aux membres du BAC une certification interprofessionnelle, de contremaître, d'instructeur, une formation sur la sécurité des apprentis avant le travail et une formation spécialisée pour les membres compagnons de métier. La formation a lieu à beaucoup d'aménagements de syndicats locaux. Des unités de formation mobiles offrent une formation professionnelle sur le terrain dans les régions qui en ont un besoin immédiat. Le centre national de formation du syndicat dirigé par l'IMI se trouve au Maryland. L'IMI offre aussi une éducation et certification pour le personnel de surveillance actuel et potentiel pour les entrepreneurs signataires du BAC. De plus, l'IMI dirige aussi un collège pour entrepreneurs, pour les entrepreneurs signataires afin de les aider à mettre au point des objectifs d'affaires pour la croissance et d'apprendre les « meilleures pratiques ».

Publicité et promotion – L'IMI interagit avec les propriétaires d'immeubles, les concepteurs, les architectes, les entrepreneurs, les fonctionnaires et le public en général pour les conscientiser à la qualité supérieure des produits de maçonnerie et au savoir-faire d'experts des entrepreneurs du syndicat et des membres du BAC. Les étudiants en architecture et ingénierie apprennent les avantages des matériaux installés par les membres du BAC par le biais de programmes donnés aux collèges et aux universités, tandis que les apprentis maçons et les étudiants en architecture apprennent à apprécier chacun le rôle de l'autre dans la procédure de construction grâce au Camp annuel de maçonnerie d'une semaine de l'IMI.



Recherche et développement – Le personnel de l'IMI identifie les nouveaux produits et procédures pour aider les membres et les entrepreneurs du BAC à rester concurrentiels, efficaces et préparés à faire face aux défis de l'industrie de la maçonnerie et des métiers de la truelle.

L'IMI est subventionné par des contributions déterminées par des négociations collectives. Pour vous renseigner sur la formation de l'IMI, composez le 1 800 562-7464, ou visitez le site Web de l'IMI au www.imiweb.org.

BAC Job NETwork™ : Mettre les membres au travail

Le BAC Job NETwork™ a été établi pour fournir aux membres qui sont au chômage des possibilités de travail dans les régions où il y a un surplus d'emplois syndiqués.

Les membres peuvent s'inscrire en ligne au www.bacweb.org, ou demander un formulaire d'admission de leur représentant local et envoyer ensuite le formulaire rempli au syndicat international.

Une fois que le formulaire d'admission a été reçu, les coordonnées sur le membre apparaîtront dans le système informatisé BAC Job NETwork™. Les membres enregistrés recevront une carte d'identité personnelle et des instructions pour activer leur nom dans le système et pour extraire des renseignements sur les emplois aux États-Unis et au Canada.



Il est important d'être conscient que le transfert d'ouvriers de la maçonnerie et des métiers de la truelle entre les États-Unis et le Canada est soumis aux lois de l'immigration de chaque pays. Construction Workers Incorporated (voir à la page 13) peut vous aider à trier ces lois.

Pour recevoir un formulaire d'admission, ou pour apprendre plus sur ce programme, contactez votre représentant local, visitez le site Web www.bacweb.org, ou composez le 1 800 992-9954.

Construction Workers Incorporated (CWI)

Construction Workers Incorporated (CWI) a été créé en 1996 pour combler la fosse entre la pénurie de main-d'œuvre dans certaines régions des États-Unis et le chômage élevé au Canada. La société est la propriété de Masonry Economic Development Trust (Fidécimmis de développement économique de la maçonnerie), une fiducie en copropriété du BAC et de l'International Council of Employers of Bricklayers and Allied Craftworkers (ICE).

Le CWI sert d'agence de placement libre qui fait des demandes pour tous les visas au nom des membres du BAC canadien qui désirent travailler aux É.-U., ce qui rend la procédure de demande plus fiable, plus court et moins cher qu'elle ne le serait pour un entrepreneur individuel. Les travailleurs individuels ne peuvent pas demander de visa eux-mêmes et les membres reçoivent des visas de CWI gratuitement.

Pour obtenir des visas, le CWI doit prouver au Département du Travail américain (DOL) qu'il n'y a pas de travailleurs américains qualifiés pour pourvoir les postes disponibles. Une fois que la certification est accordée, le CWI soumet les demandes de visa au Bureau des services de naturalisation d'immigration (BCIS). Les visas visent un employeur ou une région donnés, donc les membres canadiens ne peuvent travailler que pour des entrepreneurs signataires du CWI dans certaines régions, tel que déterminé par le DOL.

La durée totale des formalités pour les visas pour les premiers travailleurs d'un projet spécifique – ou groupe de projets – est en général d'environ 10 semaines. Si les visas ont été déjà approuvés et non remplis pour un certain projet, les formulaires peuvent être distribués aux membres en quelques jours seulement. Depuis sa création, le programme a créé des possibilités d'emploi et des heures de travail considérables pour les membres canadiens.



Pour plus de renseignements, composez le 1 800 375-5283.

Communications

Une autre avantage dont les membres du BAC peuvent bénéficier est l'accès aux renseignements sur les problèmes liés au syndicat et à l'industrie, grâce à :

Journal du BAC – La publication officielle du BAC contient des articles sur le syndicat, ainsi que des actualités sur l'industrie et sur les membres.

Courrier spécial – Des notifications couvrant des questions à haute priorité sont envoyées directement aux membres. Parmi les sujets antérieurs il y a la structure des cotisations syndicales, la santé et la sécurité, ainsi que des problèmes liés au travail.

Bulletins des syndicats locaux – Le bulletin du syndical local est une source clé de renseignements sur les actualités du local du membre.

Sondage des membres – Les renseignements recueillis auprès des membres par sondages téléphoniques périodiques confidentiels aident à donner forme aux programmes et politiques du syndicat. Parmi les sujets couverts il y a les questions liées au syndicat, à l'état de l'industrie, aux affaires politiques, à la santé et la sécurité, aux prestations, ainsi qu'à la formation.

Sites Web – Les sites Web du syndicat et de ses organisations associées (donnés ci-dessous) offrent aux membres et au grand public des renseignements sur la structure, les fonctions et les services du BAC. Une section protégée, « Membres et représentants » permet l'accès des membres aux renseignements sur des programmes et activités qui ne sont pas à la disposition des travailleurs non syndiqués. Il y est possible qu'il y ait aussi des liens vers les sites Web des syndicaux locaux.

BAC—www.bacweb.org

IMI—www.imiweb.org

IPF—www.ipfweb.org

IHF—www.ihfweb.org



Éducation des membres

Réunions des sections locales et régionales – L'une des façons les plus efficaces pour les membres dans le syndicat est de participer aux réunions des sections locales et régionales. En participant, les membres peuvent se renseigner sur les possibilités d'emploi, apprendre quels sont les problèmes auxquels le syndicat et l'industrie doivent faire face, et communiquer leur point de vue.

Issues-Bulletins – Des documents de discussion sur les sujets du syndicat et de l'industrie, appelés Issues-Bulletins, sont utilisés lors des réunions des sections locales et régionales. Les commentaires, les questions et les suggestions des membres sont rapportés au SI, et utilisés ensuite pour donner forme aux programmes et politiques du BAC. Par exemple, le programme de perfectionnement des délégués syndicaux du BAC a été mis au point d'après les réponses des membres à un Issue-Bulletin.

Programmes de bourses d'études du BAC – Le BAC offre deux programmes de bourses d'études :

■ **La bourse d'études Harry C.**

Bates a été établie en 1960

pour aider les enfants des membres du BAC à faire des études universitaires. Le

programme est disponible aux fils et filles admissibles des membres du BAC. Il y a des bourses Bates gérées

séparément pour les étudiants américains et canadiens, avec

des conditions d'admission et des procédures de demande légèrement différentes pour chaque programme. Pour plus de renseignements, allez au www.bacweb.org ou composez le numéro de libre appel 1 888 880-8222 (poste 3111).

- **National Labor College** (*Collège national du travail*) – Créé par AFL-CIO en 1997, le Collège National du Travail est un programme flexible, dont le prix est abordable, qui permet aux membres du syndicat de poursuivre des études universitaires dans plusieurs disciplines. Des crédits d'études importants peuvent être offerts aux demandeurs de plusieurs façons, dont l'achèvement avec succès d'un programme d'apprentissage, le transfert de crédits d'un cours antérieur de niveau collégial, d'une formation militaire, d'une formation en école technique, d'une expérience de travail et d'une expérience de la vie. Pour apprendre plus sur le programme, composez sans frais au 1 800 462-4237 ou visitez le site Web au www.nlc.edu.



Services pour les membres

Le programme de services aux membres du BAC offre aux membres une grande variété de produits – des outils et vêtements spéciaux aux services de voyages et aux assurances automobiles – à un tarif réduit. Ces services sont disponibles seulement aux membres du syndicat.

Voici quelques-uns des nombreux avantages et services :

- Programme d'hypothèque progressif qui comprend des modalités pour acheteur d'une première maison, spécialement conçu pour répondre aux besoins des travailleurs de la construction.
- Carte de crédit à faible taux d'intérêt avec échéancier variable des paiements.
- Programmes d'assistance médicale comportant des remises pour soins dentaires, ordonnances et prothèses auditives.
- Programmes complémentaires d'assurance vie temporaire, de décès causé par accident et de mutilation par accident.
- Assurance automobile à bas prix pour les familles des membres du syndicat.
- Rabais pour location de voiture, villégiatures, parcs à thème et prix d'hôtel.
- Rabais sur les ordinateurs, le divertissement en famille, les services juridiques et plus encore.

Pour plus d'information, contactez les services pour les membres du BAC – les membres Américains doivent composer le 1 888 880-8222 et les membres Canadiens doivent composer le 1 800 388-8395 – ou visitez le site Web au www.bacweb.org et cliquez sur Prestations pour les membres et allez ensuite aux « Services aux membres ».



Lois du travail importantes

États-Unis

Les lois ci-dessous réglementent les relations entre la direction et les travailleurs du BAC aux États-Unis.

National Labor Relations Act (Wagner Act)

Cette loi date de 1935 et garantit le droit des travailleurs de négocier collectivement par l'intermédiaire des représentants qu'ils ont choisis. La loi permet aussi aux travailleurs de « prendre part à des activités dans le but des négociations collectives ou d'autre entraide ou protections ». Elle impose des restrictions à l'opposition de l'employeur aux syndicats, souligne les pratiques déloyales de travail de l'employeur et interdit la formation de syndicats d'entreprise. Elle interdit aussi aux employeurs de pénaliser les employés pour leurs activités syndicales, de forcer les travailleurs à signer des contrats qui ne se joindront pas à des syndicats, et aussi des espions qui s'infiltrent dans les syndicats, ou de faire circuler des listes noires. La loi est renforcée par la Commission nationale des relations de travail qui enquête sur les plaintes de pratiques déloyales de travail et surveille les élections de représentants.

En 1947, la loi Wagner 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 a établi la pratique déloyale de travail du syndicat. La section 14(b) de la modification a permis aussi aux États de passer des lois du « droit au travail », qui refusent le droit des syndicats et des employeurs de négocier des accords de syndicat d'atelier.

Fair Labor Standards Act

(Loi sur les normes de travail équitables) – 1938 (FLSA)

La loi FLSA établit les normes de travail de base du pays et demande aux employeurs publics et privés engagés dans le commerce interétatique d'adhérer à certaines conditions minimales d'emploi, dont le salaire minimal, le taux majoré de moitié pour le travail de plus de 40 heures par semaine, ainsi qu'un salaire égal pour un travail égal. La loi établit aussi les limites d'emploi des enfants dans le travail en zone dangereuse, comme c'est souvent le cas dans l'industrie de la construction.

Civil Rights Act (Loi sur les droits civils) de 1964

Au Titre VII, cette loi exige que les employeurs et les agences d'emploi à 15 ou plusieurs travailleurs, ainsi que tous les syndicats qui représentent 15 ou plusieurs membres, traitent toutes les personnes de la même façon, quelle que soit leur race, leur couleur, leur religion, leur sexe ou leur origine nationale. Cette exigence s'applique à toutes les phases de l'emploi, y compris l'embauche, l'avancement, le licenciement, l'apprentissage, la formation et d'autres affectations du personnel.

Une modification de la loi protège les femmes enceintes contre la discrimination par l'employeur sous quelque forme d'emploi que ce soit, y compris l'embauche, la sécurité de l'emploi, les avancements 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 grossesse, accouchement et d'autres conditions médicales s'y rattachant, que celle fournie pour d'autres affections ou invalidités selon le régime de soins de santé de l'employeur.

Age Discrimination in Employment Act
(Loi sur la discrimination fondée sur l'âge) (ADEA)

Cette loi interdit la discrimination fondée sur l'âge contre les personnes de 40 ans ou plus âgées, par les employeurs à 20 ou plusieurs travailleurs, et par tous les syndicats qui maintiennent des bureaux d'embauche ou qui représentent 25 ou plusieurs membres. Depuis son adoption en 1967, la loi ADEA a été amendée de nombreuses fois afin de définir et d'élargir les protections qui sont disponibles pour les personnes âgées de 40 ans ou plus.

American with Disabilities Act
(Loi sur les Américains invalides) de 1990 (ADA)

Cette loi interdit la discrimination dans l'emploi contre les personnes qualifiées invalides. Selon la loi ADA, une « invalidité » est définie en tant que déficience physique ou mentale qui limite de façon considérable une ou plusieurs activités majeures de la vie, quand il y a des preuves d'une telle déficience et quand la personne est considérée comme souffrant d'une telle déficience. Pour être protégée selon les termes de la loi ADA, une personne doit être qualifiée pour effectuer les fonctions essentielles pour un travail, avec ou sans adaptation raisonnable.

Les invalidités protégées comprennent, sans s'y limiter : la surdité ou la déficience auditive; l'alcoolisme traité; l'abus de drogues traité; le SIDA ou l'infection au VIH; les troubles respiratoires; le cancer; le diabète; les handicaps moteurs.

Davis-Bacon Act – 1931

Cette loi régit les conditions actuelles en matière de salaire, la loi Davis-Bacon exige que tous les entrepreneurs qui travaillent sur des projets fédéraux de construction paient à leurs travailleurs le taux de salaire établi pour la zone en question et pour chaque profession, conformément aux taux établis par le Département du Travail américain. Par exemple, si le salaire typique pour un briqueteur d'une communauté quelconque est de 25 \$ par heure, les entrepreneurs qui travaillent sur des projets fédéraux de construction dans la même zone doivent payer le même montant à leurs briqueteurs.

La loi garantit que les travailleurs reçoivent un juste salaire pour le marché dans lequel est effectué le travail, en interdisant aux entrepreneurs de faire une soumission basse en amenant des travailleurs de régions mal payées qui sont prêts à travailler pour moins. Certains États ont établi des taux salariaux applicables à travers l'État

entier et qui s'appliquent aux projets de construction au niveau de l'État, du département ou de la ville.

Assurance sociale – 1935

Cette loi fournit une protection financière pour des millions d'Américains. Elle fournit des prestations de retraite aux travailleurs retraités, des prestations d'invalidité aux travailleurs invalides et à leurs familles, ainsi que des prestations de survivant aux familles des travailleurs décédés.

Assurance chômage

Il s'agit d'un programme conjoint fédéral / d'État qui fournit des prestations hebdomadaires aux travailleurs admissibles à l'assurance chômage; chaque État détermine l'admissibilité, le montant et la durée des prestations. Les travailleurs admissibles à l'assurance chômage ont droit à 26 semaines de prestations ordinaires de chômage, et la loi fédérale prévoit 13 semaines de prestations complémentaires dans les États à taux de chômage élevé.

En fonction du taux de chômage d'un États, les travailleurs admissibles à l'assurance chômage peuvent aussi recevoir jusqu'à 14 semaines de prestations après l'épuisement des prestations ordinaires et complémentaires.

Occupational Safety et Health Act de 1970 (OSHA)–Santé et sécurité au travail

Cette loi accorde au gouvernement fédéral le pouvoir d'établir et de renforcer les normes nationales de santé et de sécurité. La loi couvre tous les travailleurs agricoles et non agricoles qui n'ont pas été déjà couverts par d'autres lois fédérales, ainsi que la plupart des fonctionnaires d'État et locaux. Le Secrétaire au travail établit et renforce les normes nationales de santé et de sécurité, et l'Occupational Safety and Health Administration du Département du Travail américain a l'autorité d'inspecter les sites de travail, d'imposer des sanctions et d'arrêter le travail si les infractions continuent.

Lois du travail importantes

Canada

Les relations de travail et de la direction du BAC au Canada sont régies par les lois provinciales suivantes.

Lois sociales du travail

Lois qui couvrent 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 payés annuels, l'avis de cessation d'emploi, l'indemnisation des accidentés du travail, les qualifications professionnelles, la sécurité des chantiers et du travail, l'assurance hospitalisation et médicale, l'assurance-emploi, les pensions, et l'assistance sociale, sont quelques exemples de ces lois. L'indemnisation des accidents du travail, les normes d'emploi, la parité salariale, et l'hygiène et la sécurité du travail sont le genre de lois où on trouve ces dispositions.

Loi sur les négociations collectives

Le Code fédéral du travail et les codes et lois provinciales du Canada son 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 participer à ses activités légales. Les codes et lois contiennent des dispositions qui :

- Garantissent le droit des travailleurs d'adhérer à un syndicat et de participer aux activités légales du syndicat.
- Régissent la reconnaissance d'un syndicat en tant qu'agent négociateur d'un groupe d'employés.
- Garantissent que les deux parties négocient de bonne foi et définit ce qu'est une pratique déloyale de travail.

Selon la loi, un « employeur ne doit pas participer ou intervenir dans la formation, la sélection ou l'administration d'un syndicat, ni intimider ou influencer indûment les employés avec l'intention de décourager l'adhésion syndicale; [ou] ... discriminer contre une personne quelconque en ce qui concerne l'emploi à cause de leur adhésion à un syndicat. » Il est interdit aux syndicats et à leurs représentants d'utiliser de l'intimidation « pour contraindre un employé à l'adhésion syndicale ». Dans la loi fédérale et « la plupart des lois provinciales, le fait de prendre part à ou de promouvoir les grèves et les lock-out pendant la durée d'un accord constitue une pratique déloyale de travail ». . .

Les lois fédérales et provinciales ci-dessous sont applicables :

- **Canada (les domaines de travail dans lesquels l'autorité législative relève du gouvernement fédéral), Territoires du Nord-Ouest et Territoire du Yukon** – *Code canadien du travail*
- **Alberta** – *Code sur les relations de travail*
- **Colombie-Britannique** – *Code sur les relations de travail*
- **Manitoba** – *Loi sur les relations de travail et Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*
- **Nouveau-Brunswick** – *Loi sur les relations de travail et Loi du comité du travail et de l'emploi*
- **Terre-Neuve et Labrador** – *Loi sur les relations de travail*
- **Nouvelle-Écosse** – *Loi sur les organisations syndicales*
- **Ontario** – *Loi sur les relations de travail*
- **Île-du-Prince-Édouard** – *Loi du travail*
- **Québec** – *Code du travail, une Loi sur le respect des relations de travail, la formation professionnelle et la gestion du personnel dans l'industrie de la construction et une Loi modifiant la Loi sur le respect des relations de travail dans l'industrie de la construction et le respect de la représentativité de certaines associations représentatives*
- **Saskatchewan** – *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction et Loi sur les organisations syndicales*

Glossaire

Accords relatifs à un projet – Ils peuvent être négociés par l’entrepreneur, le propriétaire, le contractant ou une entité, avec – dans la plupart des cas – le conseil local des métiers du bâtiment pour couvrir des projets plus importants. Les accords relatifs à un projet sont en général acceptés par tous ou par la plupart des gens de métier qui travaillent au projet. Ils peuvent comprendre des dispositions spéciales qui visent à assurer l’harmonie, dont une entente préventive des grèves et des lock-out, qui n’est peut-être pas incluse dans la convention collective de travail du syndicat. Les responsabilités du syndicat local et du délégué syndical peuvent être, donc, différentes pour ce genre de projets.

Arbitrage – Une façon de résoudre les différends en utilisant le comité ou le conseil d’arbitrage du syndicat local, le plan de règlement des différends de l’Institut international de maçonnerie, ou en faisant appel à un tiers impartial pour rendre une décision.

Atelier syndical – Il s’agit d’un emploi où chaque travailleur couvert par le contrat doit devenir membre du syndicat. Les travailleurs ne doivent pas être des membres pour pouvoir être embauchés, mais ils doivent adhérer au syndicat dans un certain délai suivant l’engagement.

Atelier syndical ouvert – Des projets qui impliquent l’exécution d’une opération non syndicale par un employeur.

Avantages sociaux – Tous les avantages hors salaire de la convention collective de travail – telles que les contributions de retraite ou de santé et de bien-être – qui sont payés en entier ou en partie par l’employeur.

Conseils des relations de travail – Ils appliquent les lois canadiennes du travail au niveau fédéral ou provincial. Les conseils sont responsables de la certification des syndicats, de l’investigation des infractions à la loi du travail et de l’examen des pratiques déloyales de travail.

Conseil national des relations de travail – Créé par la National Labor Relations Act de 1935, le conseil applique et met en vigueur la loi. Parmi les fonctions de la loi NLRB il y a : définir des unités appropriées de négociation; procéder à des élections pour déterminer si les travailleurs préfèrent être représentés par un syndicat quelconque ou s’ils ne veulent pas être représentés; certifier les syndicats pour représenter les employés; et interpréter et appliquer les directives de la loi qui interdisent certaines pratiques de travail déloyales de l’employeur et du syndicat.

Discrimination – Traitement inégal des travailleurs. Certaines formes de discrimination sont illégales, tandis que d’autres sont immorales. Par exemple, il est injuste de discriminer pour des raisons d’âge, mais ce n’est pas illégal si la personne a moins de 40 ans. Il est illégal de faire une discrimination dans les conditions d’emploi pour des raisons de sexe, d’adhérence 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 de

différents types d'emploi, d'avantages, d'avancements, de licenciements, de paiement et d'autres conditions.

En règle – Un membre est en règle quand il est à jour avec ses cotisations syndicales et qu'il répond à toutes les autres obligations de membre.

Ergonomie – L'étude des relations entre les travailleurs et leur environnement de travail. L'objectif de l'ergonomie est d'apparier au travailleur le lieu de travail qui lui correspond dans un effort de réduire les problèmes de santé liés au travail – tels que le lumbago et le syndrome de mouvement répété – et de réduire les pertes de temps dues aux maladies professionnelles et à l'invalidité.

Insubordination – L'acte de refuser, ou d'échouer délibérément dans l'exécution d'un travail personnel légal. En cas de doute, finissez le travail sous toute réserve et poursuivez par un grief.

Lock-Out – Le refus des employeurs de fournir du travail aux employés en vue de contraindre le syndicat à régler un différend du travail selon les termes de la société.

Loi du droit au travail – Elle interdit aux employeurs de négocier une clause de sécurité syndicale (ou clause d'atelier syndical) dans une convention collective de travail quand le syndicat représente leurs employés. Bien que la phrase « droit au travail » implique l'accès au travail, en réalité il n'y a aucune garantie de travail selon la loi. En fait, selon la courbe 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.

Négociation collective – La façon de déterminer les salaires, les heures et les autres conditions d'emploi par des négociations directes entre le syndicat et l'employeur.

Précompte syndical – Une clause de la convention collective de travail qui autorise la société à déduire les cotisations syndicales des chèques de paie des membres et les verser au syndicat.

Précompte syndical généralisé – Une clause de sécurité syndicale dans la convention de négociation collective, en vertu de laquelle un employé qui fait partie de l'unité de négociation, mais refuse de rejoindre le syndicat, doit payer au syndicat des frais de service d'un montant égal à la cotisation syndicale.

Prérogative patronale – Une clause de la convention collective de travail qui décrit les fonctions ou les décisions que la direction peut prendre sans consulter le syndicat.

Ralentissement du travail – Le droit de réduire le rythme de travail. S'il est dirigé par un délégué ou représentant syndical, il s'agit d'une violation de la plupart des accords.

Représentation équitable – L'obligation légale et morale des représentants syndicaux de représenter équitablement tous les membres des unités de négociation en acceptant et en agissant contre les griefs.

Unité de négociation – Un groupe de travailleurs qui négocient collectivement avec leur employeur. L'unité peut comprendre des travailleurs syndiqués d'une seule profession ou des travailleurs syndiqués d'une convention multi-métiers.

Code de conduite des membres du BAC

Les membres du BAC représentent ce qu'il y a de mieux dans l'industrie de la maçonnerie et des métiers de la truelle et dans le mouvement ouvrier. Ils se présentent au travail prêts et capables de produire un travail de la plus haute qualité, et en tant que syndiqués, ils s'engagent à faire avancer les causes de notre Syndicat et à promouvoir l'industrie syndiquée de la maçonnerie et des métiers de la truelle. Ces qualités ont distingué le BAC des autres depuis plus de 140 ans.

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 soeurs 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.

Adopté à l'unanimité par les délégués à la Convention de l'International Union of Bricklayers & Allied Craftworkers de 2005 modifié par le Conseil exécutif pour mieux inclure tous les métiers représentés.