



Rapport annuel 2007 de UNITE HERE

460 000 adhérents participant à rehausser les standards
des conditions de travail et à bâtir un futur meilleur

Rapport de la Commission d'examen public 14

Loi de divulgation d'informations 15

Politique sur l'opposition aux cotisations 16

Le message des présidents

Nous organiser pour élever le niveau par Bruce Raynor

UNITE HERE s'est fixé un objectif : aider les employés à améliorer leur qualité de vie. Les syndicats peuvent hisser les familles ouvrières dans la classe moyenne. Les employeurs ne nous offrent pas des hausses de salaire ou des prestations, des opportunités de carrière ou une retraite confortable parce que nous le leur demandons gentiment. Notre aptitude à obtenir des avancées significatives réside dans notre nombre. Lorsque nous présentons un front uni, les employeurs répondent et nous réalisons des avancées.

C'est la raison pour laquelle UNITE HERE s'est engagé à rassembler les employés non encore syndiqués de nos secteurs à une échelle que nous ne connaissons plus depuis des décennies. Toutefois, l'engagement ne suffit pas : nous devons organiser notre action de manière intelligente et stratégique. Si nous ne sommes pas en mesure de démontrer notre force, la plupart des employeurs s'opposeront à nous pas à pas. Les employés non syndiqués de nos industries ont besoin de notre syndicat pour améliorer leur vie professionnelle, et de notre côté, nous avons besoin de rassembler les employés non syndiqués pour avoir la force de discuter d'égal à égal avec les employeurs.

Notre progression est également une question politique. Les élus au niveau fédéral, régional, provincial et local prennent chaque jour des décisions qui ont un impact sur notre vie professionnelle et sur nos communautés. C'est pourquoi nous avons lutté si âprement pour regagner le Congrès en 2006 et c'est pourquoi le changement de tendance qui se dessine à Washington pour 2008 est si important.

Chaque jour, je suis fier de me tenir à vos côtés. J'encourage chacun de vous à s'impliquer alors que nous continuons à enregistrer des progrès pour les membres de UNITE HERE et pour attirer davantage d'employés encore non syndiqués au sein de notre syndicat. Ensemble, nous améliorerons notre existence et offrirons à nos enfants un avenir meilleur. C'est à cela que servent les syndicats.



Bruce Raynor, président, à droite.
John W. Wilhelm, président/Secteur de l'hôtellerie, à gauche.

Ensemble dans la lutte pour la justice par John W. Wilhelm

Notre syndicat représente les plus grands espoirs et les meilleures opportunités aux États-Unis et au Canada. A une époque où les forces conservatrices consacrent énormément d'énergie et de ressources à diviser les employés, nous nous opposons à cette tendance et construisons l'unité.

Chez UNITE HERE, nous luttons ensemble : immigrants du monde entier, afro-américains, personnes de toutes religions. Peu importe si nous sommes venus ici de force ou par choix, nous partageons les mêmes objectifs pour nos familles. Nous reconnaissons les droits des travailleurs, les droits civils et les droits des immigrants comme faisant partie d'une lutte commune pour la justice.

On me dit que le caractère chinois utilisé pour traduire le mot crise signifie à la fois danger et opportunité. Il est facile de voir le danger qui nous guette : une population divisée à qui l'on a appris à redouter ses semblables et une concentration extrême du pouvoir et des richesses entre des mains de moins en moins nombreuses.

Mais chez UNITE HERE, nous voyons l'opportunité qui s'offre à nous en ces temps difficiles. Nous croyons au grand tissu de l'humanité. Chaque jour, nous nous efforçons d'attirer davantage de travailleurs dans nos rangs. Chaque jour, nous luttons ensemble pour améliorer les conditions de vie de chaque membre de UNITE HERE et des milliers d'employés non syndiqués dans nos industries. J'encourage chacun de vous à participer activement à nos efforts pour prouver le pouvoir de l'unité.

Consultez notre site à :
www.unitehere.org
et www.unitehere.ca

UNITE HERE ■ 275 Seventh Ave. ■ New York, NY 10001 ■ 212-265-7000

Bruce Raynor, président ■ **John W. Wilhelm**, président/Secteur de l'hôtellerie-restauration

Vice-présidents exécutifs: Noel Beasley ■ Mike Casey ■ Sherri Chiesa
Alexandra Dagg ■ María Elena Durazo ■ Mark Fleischman ■ Edgar Romney
Henry Tamarin ■ D. Taylor ■ Peter Ward

Licence Postal No. 41039534. Retour à l'envoyeur canadien :
P.O. Box 503, RPO West Beaver Creek, Richmond Hill, ON L4B-4R6.



460 000 et plus à venir

Chaque jour les membres de UNITE HERE engagent le combat pour la syndicalisation de nouveau travailleurs et pour rehausser les standards de nos industries.

UNITE HERE!

L'engagement de notre syndicat à aider les employés à améliorer leur vie est sous-jacent dans toutes nos actions : négociation et application de contrats, recrutement de nouveaux membres dans nos industries et actions politiques.

Il est facile de mesurer notre réussite. Des contrats qui imposent aux employeurs de proposer aux membres de UNITE HERE des salaires et des prestations décentes, des conditions de travail sûres, des opportunités de carrière, un respect sur le lieu de travail et la possibilité de prendre leur retraite avec une pension assurée au terme d'une vie de dur labeur : telles sont les mesures concrètes d'une vie meilleure.

Divisions de l'industrie

En 2007, UNITE HERE a créé quatre divisions de taille équivalente, selon les secteurs dans lesquels nos membres sont concentrés. Cette structure a pour but de rassembler nos forces de discussion et d'organisation afin d'obtenir des gains plus substantiels pour nos membres et de proposer le syndicat à des milliers d'employés non syndiqués dans nos industries.

Cette année, chaque division a enregistré des progrès et ouvert la voie pour un avenir encore meilleur. Ce rapport décrit les progrès de chaque division : jeu, campagne des employés de l'hôtellerie, services de blanchisserie et de restauration, et enfin, fabrication, distribution et vente au détail. Nous bénéficions d'une forte tradition au Canada et ce rapport comprend une section consacrée à notre travail dans ce pays.

Action politique

Le climat anti-travailleurs est plus rude que jamais. Néanmoins, à tous les niveaux du gouvernement, nous nous efforçons d'élire des responsables qui s'engagent à faire progresser les droits des employés ; nous faisons en sorte de faire voter des lois favorables aux travailleurs, et nous mettons les responsables au défi de tenir leurs promesses. Nous sommes impatients d'inaugurer une nouvelle ère à Washington ainsi que dans les gouvernements locaux de l'ensemble du pays.



Ce rapport concerne nos succès enregistrés en 2007, mais les syndicats sont tournés vers l'avenir. C'est donc avec énergie et espoir que nous faisons face au travail qui nous attend.

Jeu

Les employés de casino créèrent leur premier syndicat à Las Vegas en 1938, peu après la légalisation du jeu au Nevada. UNITE HERE représente aujourd'hui plus de 90 % des employés du centre ville et du Strip de Las Vegas et 100 % des employés de casinos d'Atlantic City. Notre longue histoire dans cette industrie a permis à nos membres de bénéficier d'une impressionnante qualité de vie.

Avancées contractuelles

Cette année à Las Vegas, UNITE HERE a négocié le plus important contrat économique de son histoire. Ce nouveau contrat de 5 ans, qui concerne plus de 50 000 employés du jeu, comprend des hausses de salaire significatives, un renforcement de la sécurité de l'emploi et un engagement des employeurs à proposer des formations et des opportunités de promotion. Il conserve les soins médicaux gratuits pour la famille et la pension de retraite définie précédemment. De plus, il marque une première pour les employés du jeu en créant un fonds pour le logement afin d'aider les employés à acquérir leur propre logement et un fonds de défense juridique contre les services du fisc pour défendre les employés qui gagnent des pourboires.

Évoluer au rythme de l'industrie

Nous avons obtenu une victoire majeure lorsque les principales entreprises du jeu de Las Vegas ont accepté de rester neutres au cours de l'organisation de campagnes dans tous les futurs casinos, hôtels, résidences hôtelières et entreprises en participation

50 000 employés des casinos de Las Vegas ont obtenu une nouvelle convention collective qui comprend des augmentations de salaire importantes, des dispositions de protection des emplois et des mesures facilitant l'organisation de milliers de nouveaux travailleurs des casinos au fil de la croissance des besoins dans ce secteur.



et de reconnaître le syndicat lorsqu'une majorité d'employés signeraient des cartes de membre. Compte tenu de leur plan d'investissement de 39 milliards de dollars à Las Vegas au cours des 5 prochaines années, cela devrait probablement attirer 20 000 nouveaux membres au sein de UNITE HERE.

UNITE HERE se développe également au même rythme que l'industrie dans tout le pays. A Detroit, nous avons atteint d'excellents accords contractuels avec les trois hôtels-casinos de la ville, le MGM, le Motor City et le Greektown. Les casinos de Detroit s'agrandissent, apportant plus d'1 milliard de dollars d'investissements dans le centre ville. Les nouveaux contrats de 4 ans garantissent aux nouveaux employés le droit à la représentation syndicale et leur couverture par le contrat.

En 2007, nous avons enregistré plus de 1000 nouveaux membres en Pennsylvanie et en Floride, deux marchés en croissance rapide pour le jeu.

En Californie, les membres de UNITE HERE venus de tout l'état ont convergé sur Sacramento, la capitale, pour exiger le droit de se syndiquer pour des dizaines de milliers d'employés de casinos tribaux. Lorsque la législature a refusé de soutenir les travailleurs, nous avons mené un combat victorieux pour soumettre cette question à un référendum d'état qui fera l'objet d'un scrutin en février 2008.

Information en bref

Nombre de membres :

90 000.

Les secteurs où nous sommes présents :

Dans les casinos appartenant à des entreprises commerciales et à des tribus indiennes de Californie, de Floride, du Nevada, du New Jersey, du Michigan, du Mississippi, de Pennsylvanie, de l'Illinois, de l'Indiana, du Missouri et de Washington.

Nos métiers :

Les cuisiniers et serveurs de la restauration, les caissiers, les porteurs de casinos et les employés du ménage

Nos principaux employeurs :

MGM MIRAGE, Harrah's Entertainment, Wynn Resorts, Trump Entertainment et Boyd Gaming.

« Nous sommes organisés et notre comité de négociation est très fort. Nous sommes certains que nous allons obtenir une convention collective valable. »

Joe Owens.



Des négociations en vue d'une première convention collective pour plus de 700 employés (dont Joe Owens) du casino Harrah's, situé à Chester en Pennsylvanie, sont en cours. Le syndicat UNITE HERE est en train d'établir des normes pour les milliers d'emplois reliés aux casinos qui s'établissent actuellement en Pennsylvanie.

Mon histoire par Joe Owens

◀◀ Je suis cuisinier au nouveau casino et hippodrome Harrah près de Philadelphie. Lorsque j'ai entendu dire qu'il y aurait une campagne de syndicalisation, j'ai tout de suite voulu en faire partie. J'ai travaillé dans des restaurants syndiqués donc je sais ce qui nous manque.

Je voulais que ce soit un bon endroit pour travailler mais pour l'instant, nous avons encore beaucoup de problèmes. J'ai étudié l'art culinaire et j'ai beaucoup d'expérience. Mes collègues et moi méritons mieux que cela.

Nous voulons simplement que chaque travailleur reçoive sa juste part. Nous voulons savoir que nous pouvons grimper dans l'échelle, qu'il y a des lignes directrices claires qui donnent à chacun la possibilité d'avoir de l'avancement et de grandir dans l'entreprise. Le syndicat est la façon de créer des marches pour nous aider à atteindre cet objectif.

J'aime le fait de travailler avec mes camarades pour ainsi améliorer les choses. Nous faisons quelque chose de bien, quelque chose d'important. A travers les négociations de contrats, nous luttons pour obtenir de bons emplois pour tous. ▶▶

Employés d'hôtels en marche !

L'année 2007 a été une année extraordinaire pour l'organisation des travailleurs dans le cadre de la campagne Hotel Workers Rising (Employés d'hôtels en marche !) destinée à permettre aux employés d'hôtel syndiqués ou non de se sortir collectivement de l'ornière de la pauvreté et de joindre les rangs de la classe moyenne.

Améliorations négociées

La présente année conclut une « ronde » de négociations collectives pour les employés d'hôtel qui a débuté en 2006 et qui s'adressait aux travailleurs d'hôtel de New York, San Francisco, Chicago, Honolulu, Boston, Los Angeles, Monterey, Toronto, Vancouver, Washington D.C., Detroit et Seattle ainsi qu'aux travailleurs hôteliers de villes plus modestes et de l'État de Porto Rico.

Par leur militantisme – que ce soit dans des manifestations, sur des lignes de piquetage et au travail – les employés d'hôtel ont obtenu des conventions collectives qui leur assurent d'excellents salaires et avantages sociaux en plus de comprendre des dispositions qui pourraient élargir les horizons professionnels des membres du syndicat UNITE HERE dans de nouveaux hôtels et permettre la syndicalisation d'employés non syndiqués sans que ceux-ci ne subissent de représailles de la part des employeurs.

Des victoires sur des questions importantes pour nous

Les employés d'hôtel membres du syndicat UNITE HERE ont livré bataille sur plusieurs plans au cours des négociations, dont l'embauche d'un plus grand

Au mois d'octobre, des employés d'hôtel affectés à l'entretien ménager ont organisé une marche de protestation sur le boulevard Century à Los Angeles pour alerter l'opinion publique au sujet des blessures qui sont monnaie courante dans le cadre de leur travail. Les carrés orangés de l'immense courtepointe déployés pendant la manifestation représentent la douleur physique constante ressentie par de nombreux employés d'entretien.



nombre d'Afro-Américains, les droits des travailleurs immigrants, la réduction de la charge de travail des préposées aux chambres et le maintien de la convention collective quand un hôtel est vendu. Nous continuons la lutte pour en arriver à des résultats semblables dans toutes les négociations en cours.

Syndicalisation d'une ampleur sans précédent

UNITE HERE est en train de syndiquer de plus en plus d'employés d'hôtel qui ne l'étaient pas, soit des milliers cette année seulement. Cette année, nous avons quadruplé le nombre de villes où le syndicat a acquis des droits d'organisation des travailleurs dans des futurs hôtels exploités par des sociétés dont le personnel est déjà syndiqué. Ces percées offrent de nouvelles possibilités à nos membres, soit des milliers de nouveaux emplois syndiqués, une meilleur rapport de forces et une certaine sécurité pour les travailleurs à mesure que le nombre de sociétés syndiquées augmente.

Plus de 1 500 employés d'hôtel qui travaillent dans la municipalité de Glendale en Californie et dans les environs de l'aéroport de Los Angeles, continuent leur lutte acharnée qui dure depuis deux ans pour pouvoir choisir leurs représentants syndicaux sans que la direction des hôtels ne s'en mêle. Ils bénéficient d'un vaste soutien des autres syndicats, des groupes communautaires et des leaders politiques.

Nous n'avons jamais négocié autant de conventions collectives dans le secteur des hôtels pendant la même période et nous n'avons jamais organisé autant d'employés d'hôtel. La campagne Employés d'hôtel en marche ! progresse et améliore le rapport de forces dont les travailleurs ont besoin pour tenir tête à des employeurs dont les entreprises croissent et s'implantent à l'échelle internationale.

Information en bref

Nombre de membres :

100 000.

Les secteurs où nous sommes présents :

Plus de 700 hôtels aux États-Unis et au Canada, surtout concentrés dans les grandes villes.

Nos métiers :

Nettoyage des chambres, préparation et service des aliments et des breuvages et transport des bagages de nos hôtes.

Nos principaux employeurs :

Les chaînes Hilton, Starwood, Hyatt et Marriott qui emploient environ 40 % des syndiqués d'UNITE HERE travaillant dans le secteur hôtelier.

« Je me rends compte de ce que c'est que d'avoir un véritable engagement, de s'unir et de se battre pour changer les choses. »

Leticia Ceballos.



Des employés d'hôtel comme Leticia Ceballos luttent activement pour améliorer leur situation : ils ont fait signer des cartes d'adhésion au syndicat, ils sont à la tête de délégations qui rencontrent les dirigeants des hôtels et ils livrent leur témoignage dans le cadre d'une poursuite judiciaire qui concerne les salaires, la durée du travail et d'autres aspects du travail.

Mon histoire par Leticia Ceballos

◀◀ J'ai deux emplois à temps plein dans l'entretien ménager d'un hôtel syndiqué de Los Angeles et de l'hôtel Hilton de Glendale où nous nous battons pour obtenir le droit de nous syndiquer sans que la direction ne s'en mêle. C'est dur, mais je me sacrifie pour que mes enfants aient une vie meilleure.

Je participe à la campagne de syndicalisation de l'hôtel de Glendale car la différence est très grande entre les deux emplois. Sans syndicat, le salaire est mince, nous ne disposons pas d'assurances et le volume de travail est trop grand. Nous ne sommes pas respectés ou valorisés pour le travail que faisons.

La campagne de syndicalisation m'a aidée à acquérir de la confiance dans tous les aspects de ma vie. La confiance et la camaraderie de mes collègues de travail sont merveilleuses. Quand l'un(e) d'entre nous est découragé(e), on s'appelle et quelqu'un finit par dire « Sí se puede ». (Oui, on est capables.) Oui, on va continuer à se battre tant que nous n'aurons pas obtenu satisfaction. ▶▶

Blanchisseries et services alimentaires

Fidèle à ses origines, UNITE HERE est toujours un syndicat représentant les travailleurs des secteurs du vêtement et des textiles, mais de façon différente. Les membres du syndicat continuent à travailler dans des manufactures, surtout dans la couture (échantillons et patrons) et la fabrication de produits textiles spécialisés. Nous nous démenons aussi pour organiser des secteurs de plus en plus nombreux de l'industrie du vêtement, des centres de distribution et des magasins.

Organiser le secteur des services alimentaires institutionnels

Près de 1 000 000 de travailleurs aux États-Unis et au Canada préparent et servent la nourriture dans des cafeterias d'universités, d'écoles, de prisons et d'entreprises. Trois entreprises dominent de plus en plus le secteur : Aramark, Sodexo et Compass. Ces sociétés emploient aussi des milliers de travailleurs affectés aux services de nettoyage. Avec la collaboration du SEIU (Service Employees International Union), nous menons des campagnes de syndicalisation pour améliorer les conditions dans ce secteur en croissance et, en 2007, plus de 5 000 travailleurs ont obtenu une reconnaissance syndicale.

Nos syndicats ont lancé une vaste campagne de syndicalisation pour changer les conditions imposées à ses employés par Aramark ainsi que collectivités desservies. Nous avons tenu des manifestations et des grèves à New York, Philadelphia, Chicago, Hartford, Portland, Houston, Los Angeles et Anaheim en Californie, et à New Haven au Connecticut.

Information en bref

Nombre de membres :

100 000.

Les secteurs où nous sommes présents :

Aux États-Unis et au Canada, surtout dans les grandes villes.

Nos métiers :

Lavage du linge de table, des serviettes, des draps, des uniformes, etc. pour des restaurants, des hôpitaux, des campus, et d'autres institutions ; la préparation et le service des aliments dans des cafétérias d'entreprises et d'institutions ainsi que dans des aéroports.

Nos principaux employeurs :

Des entreprises multiservices comme Aramark, Sodexo, Compass et HMSHost ; des commissions scolaires de Chicago, Philadelphia et Newark (New Jersey) et des chaînes de services de nettoyage industriel comme Angelica, AlSCO, Mission et Ameripride.

Allons « nettoyer » les blanchisseries

Au cours des 10 dernières années, notre influence au sein des services de nettoyage industriel a augmenté de façon importante. Nous représentons actuellement environ neuf fois plus de travailleurs du secteur des blanchisseries industrielles qu'en 1977. Environ un tiers des travailleurs des blanchisseries industrielles sont syndiqués. Nous avons aussi obtenu des améliorations au niveau des salaires, des avantages sociaux et de la sécurité au travail.

Nous nous sommes attaqués à la société Cintas, l'un des grands employeurs du secteur, en 2003 et la lutte se poursuit. Cette année, la majorité des employés de Cintas à Montréal a signé des cartes d'adhésion à UNITE HERE. Mais le « coût » exceptionnel des conditions de travail dangereuses a été démontré de façon tragique par le décès d'Eleazar Torres Gómez survenu à Tulsa (Oklahoma) au mois de mars.

Amélioration des conditions dans les aéroports et pendant les vols

Aux États-Unis et au Canada, nous représentons 80 % des travailleurs qui préparent la nourriture pour des transporteurs aériens, in-flight catering, la moitié d'entre eux travaillant dans des concessions alimentaires dans les aéroports et un nombre croissant dans les commerces de détail situés dans des aéroports.

Cette année, les victoires incluent la syndicalisation de centaines d'employés de concessions alimentaires dans des aéroports exploitées par les sociétés HMSHost, Hudson News et Creative Host Services à Baltimore, Boston, Fort Lauderdale, Memphis, Oakland (Californie) et Providence (Rhode Island). Nous avons aussi obtenu gain de cause, à l'étape de la médiation, pour un recours collectif auprès du traiteur d'aliments consommés en vol LSG Sky Chefs qui améliorera énormément la politique de vacances de l'entreprise à l'échelle nationale.

Nous aussi remporté des victoires dans les aéroports de Miami, Los Angeles et New York qui enjoignent tous les futurs concessionnaires d'éviter les conflits de travail et qui concernent des centaines de futurs emplois syndiqués dans ces aéroports. De plus, plusieurs aéroports ont accepté de garder à leur emploi les travailleurs en place quand les concessionnaires changent.



« J'ai rencontré des femmes comme moi qui ne sont pas syndiquées. Ce sont des batailleuses aussi. Leur courage m'a stimulée et m'a encouragée à les soutenir et à me battre encore plus fort pour remporter des victoires et conserver ce que nous avons. »

Alma Hernández.



Alma Hernández fait partie d'environ 100 employés d'Aramark qui se sont mis en grève en novembre à New York pour obtenir des salaires raisonnables, une assurance-maladie et un régime de pensions de la part de leur employeur.

Mon histoire par Alma Hernández

◀◀ Je ne savais pas, avant aujourd'hui, que j'étais une batailleuse. Mais Aramark veut nous ramener en arrière et on ne peut tout simplement pas accepter cette situation. Nous sommes en grève pour défendre nos conditions de travail. Nous voulons notre juste part. Nous ne cherchons qu'à pourvoir aux besoins de nos familles.

Ce n'est pas facile d'être une immigrante. J'ai toujours travaillé. Je ne veux tout simplement pas que mes enfants aient à se battre comme moi pour gagner leur vie. Je les encourage à s'instruire pour qu'ils puissent mieux vivre. Voilà pourquoi je suis venue ici.

C'est une question de justice. Nous nous battons pour nos droits. Mes enfants sont fiers de moi pour cela. ▶▶



Aramark : une recette sûre pour un désastre !

1 000 syndiqués d'UNITE HERE et du SIEU ont manifesté devant le siège social d'Aramark à Philadelphie le 13 novembre pour alerter l'opinion publique des pratiques d'Aramark qui nuisent autant aux travailleurs qu'aux consommateurs.

Fabrication, distribution et commerce de détail

Fidèle à ses origines, UNITE HERE est toujours un syndicat représentant les travailleurs des secteurs du vêtement et des textiles, mais de façon différente. Les membres du syndicat continuent à travailler dans des manufactures, surtout dans la couture (échantillons et patrons) et la fabrication de produits textiles spécialisés. Nous nous démenons aussi pour organiser des secteurs de plus en plus nombreux de l'industrie du vêtement, des centres de distribution et des magasins.

Syndiquer les travailleurs du commerce de détail

La syndicalisation des travailleurs du commerce de détail ouvre de nombreuses portes au syndicat. C'est pourquoi UNITE HERE élabore de nouvelles stratégies visant à syndiquer les employés œuvrant dans ce secteur. Ainsi, cette année à Montréal, nous avons réussi à syndiquer les travailleurs de Zara, un important détaillant de mode international.

De nouveaux outils de syndicalisation ont aidé la campagne entreprise à Montréal, une campagne qui visait les employés de Zara, surtout des jeunes n'ayant aucune expérience syndicale. Les employés ont ainsi discuté du syndicat entre eux, avant de partager toute l'information obtenue par le biais d'un groupe créé sur Facebook, un site Web de réseautage social très populaire auprès des jeunes. De notre côté, nous avons aussi créé un site Web présentant le thème de la campagne,

En 2007, des étudiants des États-Unis et du Canada ont appuyé un boycott visant à protester contre les violations des droits des employés qui se produisaient chez National Logistics Services, un distributeur contractuel canadien travaillant pour American Eagle, une chaîne de vêtements mode.

un site sur lequel les employés de Zara pouvaient trouver toute l'information dont ils avaient besoin.

Les employés du secteur du détail ont souvent des besoins particuliers. Il est évident qu'ils veulent de meilleurs salaires mais ils ont aussi d'autres préoccupations importantes, y compris s'assurer que l'employeur les traite convenablement, s'assurer que le gérant de la boutique a prévu un nombre d'employés suffisant et avoir des horaires appropriés. Puisque les gérants des boutiques établissent généralement les horaires de travail chaque semaine, cela empêche les travailleurs – bien souvent des étudiants – de planifier et d'ainsi réussir à concilier le travail et les études. Pour bon nombre d'entre eux, la syndicalisation leur aurait permis d'obtenir le respect de l'employeur.

Défendre le secteur fabrication

UNITE HERE continue à se battre pour protéger les emplois dans le secteur fabrication, tant aux États-Unis qu'au Canada. Notre demande visant à demander aux organismes gouvernementaux de se procurer marchandises et services auprès d'entreprises offrant des salaires décents et des avantages sociaux a eu un certain succès. Ainsi, le gouvernement américain oblige maintenant les fabricants d'uniformes pour les militaires à les fabriquer au pays et nous avons pris des mesures pour s'assurer que les emplois liés à ces uniformes offraient véritablement les salaires et avantages sociaux pour lesquels nous nous sommes battus pendant des dizaines d'années. Et nous continuons à encourager pour que soient mises en œuvre des politiques justes et équitables en matière d'emploi.

Information en bref

Nombre de membres :

110 000.

Les secteurs où nous sommes présents :

39 États, Washington, D.C., Puerto Rico et 5 provinces canadiennes.

Nos métiers :

La fabrication de vêtements (y compris les uniformes de militaires et de policiers), les textiles, les produits de cuir, les pièces automobiles et de nombreux autres, les pharmacies et la vente de vêtements dans les commerces de détail, le fonctionnement des centres de distribution.

Nos principaux employeurs :

TJX Companies, Liz Claiborne, Jones Apparel Group, Sears K-Mart, H&M, Hartmarx, Barneys, Levi Strauss & Co, Brooks Brothers, Hugo Boss, Xerox et Duane Reade.



« En Europe, les gens voient Zara comme une entreprise socialement responsable. Nous avons simplement dû appeler à la conscience de la société et lui demander d'être fidèle à l'image qu'elle projette. »

Emmanuel Naxos.



Les gens qui travaillent dans le secteur du vêtement sont généralement jeunes, veulent des résultats rapides et ne connaissent que très peu les syndicats. Les négociations entourant le premier contrat des magasins Zara de Montréal débiteront bientôt. Emmanuel Naxos fait partie du comité de négociation.

Mon histoire par Emmanuel Naxos

◀◀ J'ai travaillé 4 ans chez Zara à Paris, dans une boutique où les employés étaient syndiqués. C'est pour cette raison que j'ai décidé de participer à la syndicalisation de Zara à Montréal. Après tout, si Zara a pu faire une bonne chose en France, pourquoi ne pourrait-elle pas le faire ici ?

Je connais beaucoup de travailleurs du commerce de détail qui ont des salaires ridicules et sont mal traités. J'ai parlé à mes collègues de Montréal de la façon dont fonctionnait un magasin syndiqué. Et je leur ai fortement recommandé de signer les cartes pour se syndiquer.

En Europe, les gens voient Zara comme une entreprise socialement responsable. Nous avons simplement dû appeler à la conscience de la société et lui demander d'être fidèle à l'image qu'elle projette. ▶▶

Canada : défricher dans le Nord

Depuis le tout début, du moment où les premiers syndicats ont été mis sur pied jusqu'à la création de UNITE HERE il y a maintenant plus de cent ans, les syndicats ont toujours travaillé pour protéger et améliorer la condition des travailleurs canadiens. Cette année n'a pas fait exception à la règle.

Améliorer la condition des travailleurs grâce aux gains obtenus dans les contrats d'emploi

De Toronto à Vancouver, près de 10 000 travailleurs du secteur hôtelier ont récemment réussi à négocier des contrats leur offrant des avantages considérables. Dans le cadre du programme du syndicat visant à créer une force de négociation en unissant les employés du secteur hôtelier de partout dans le monde, nous avons pu aligner les dates d'échéance des contrats pour qu'ainsi les membres du secteur hôtelier puissent lutter ensemble et avoir un meilleur pouvoir de persuasion au moment des négociations de contrat avenir.

À Ottawa, après une grève d'un mois (pendant laquelle aucun travailleur n'a traversé les lignes de piquetage), 100 membres du Sheraton ont non seulement évité toute concession à l'égard des avantages sociaux mais ont même réussi à obtenir de meilleures conditions de leur employeur qui leur offre maintenant une meilleure couverture au niveau des prestations sociales.

Syndiquer des milliers de nouveaux membres

Ces deux dernières années, le nombre de membres de UNITE HERE dans le secteur des services alimentaires en Ontario a augmenté de 650 %. En Alberta, 625 nouveaux membres de la section locale 47 travaillent dans les services alimentaires des camps miniers de Fort McMurray spécialisés dans les sables bitumineux. En plus d'avoir réussi à syndiquer les employés de ces camps miniers, la section locale a aussi signé sa première victoire dans les services alimentaires en accueillant 300 nouveaux travailleurs de l'Université de Calgary. Le Conseil de l'Ontario a aussi commencé à

syndiquer les travailleurs du Rogers Centre où jouent les Blue Jays de Toronto, et a obtenu le soutien de la Major League Baseball Players Association.

Les travailleurs de Cintas à Montréal ont ouvert la porte à UNITE HERE cette année en déposant une demande d'accréditation auprès du Conseil de travail du Québec. Les employés de Zara et de Mexx, deux détaillants de vêtements du centre-ville de Montréal, ont obtenu leur reconnaissance syndicale. Ce sont les premiers travailleurs des boutiques de vêtements à se syndiquer dans l'histoire du Québec.

Les employés de Winners à Prince Albert en Saskatchewan, un détaillant de vêtements appartenant à TJX, se sont aussi joints à UNITE HERE, ce qui a permis aux employés de tous les Winners de la province de se joindre à notre syndicat.

UNITE HERE Canada a lancé une campagne contre American Eagle Outfitters lorsque la société n'a pas appliqué son propre code de conduite et d'éthique quand NLS, un de ses distributeurs en Ontario, s'est farouchement opposée à un ralliement syndical.

Agir, en politique

Grace à notre aide, la Chambre des communes a pu adopter une motion demandant au gouvernement canadien d'adopter immédiatement des mesures visant à limiter les importations de vêtements en provenance de Chine.

Au Canada, la législation sur le travail est de compétence provinciale et des élections provinciales ont eu lieu cette année dans plusieurs provinces canadiennes, soit Terre-Neuve, Québec, Ontario, Manitoba et Saskatchewan. Nos membres du Manitoba ont ainsi aidé à ce que soit réélu un gouvernement majoritaire favorable aux travailleurs alors que nos membres de l'Ontario ont participé à plusieurs campagnes victorieuses au moment même de la période des élections provinciales.

« Au Canada, en 2007, UNITE HERE a accompli des gains historiques dans toutes les sphères, des usines au Parlement » ajoute Alex Dagg, notre co-directrice canadienne. « Prendre toutes les mesures pour aider nos nouveaux membres demeure notre priorité et certaines campagnes importantes menées ces dernières années nous ont permis d'augmenter notre présence dans des secteurs clés. »



« De Toronto à Vancouver, les employés d'hôtel ont ainsi pu négocier de nouvelles ententes et aligner les contrats qui viendront ainsi à échéance en 2009-10 », ajoute Nick Worhaug, notre co-directeur canadien. « Le choix unanime de la section locale 75 du One King West à Toronto lorsqu'elle a décidé de se joindre à UNITE HERE montre que nous sommes bel et bien sur la bonne voie. »





Des centaines de personnes se sont jointes aux membres de UNITE HERE à l'extérieur du Holiday Inn de la rue King, dans le centre-ville de Toronto.

Information en bref

Nombre de membres au Canada :

50 000 travailleurs répartis dans 7 provinces.

Les secteurs où nous sommes présents :

Vêtements et textiles, hôtels et restaurants, service alimentaire et services sociaux, pièces automobiles, détail, industries de fabrication et de distribution.

Notre diversité raciale et culturelle

Nous sommes l'un des syndicats les plus diversifiés racialement et culturellement et nous sommes aussi le seul syndicat du secteur privé au pays à être dirigé par une femme, Alex Dagg, notre co-directrice canadienne.

Notre croissance

Nous sommes en pleine croissance. En Alberta seulement, le nombre de membres de la section locale 47 a plus que doublé ces deux dernières années.

Rapport de la Commission d'examen public de UNITE HERE

La constitution approuvée lors du congrès qui s'est tenu en juillet 2004 à l'occasion de la fusion des anciens syndicats UNITE et HEREIU inclut deux articles établissant un Code de déontologie conçu pour régir la conduite de tous les délégués, employés et membres du syndicat, ainsi qu'une Commission d'examen public chargée de faire appliquer ce code. Chacun des articles a été rédigé à partir de la constitution de l'ancien syndicat HEREIU, lequel avait adopté son premier Code de déontologie plus de dix ans auparavant, à l'occasion de sa convention nationale de juillet 1996.

Quatre personnes siègent actuellement à la Commission d'examen public.

- James Thompson, ancien gouverneur de l'Illinois et procureur fédéral depuis de nombreuses années. Le gouverneur Thompson a été l'un des dix membres siégeant à la National Commission on Terrorist Attacks Upon the United States (commission d'enquête sur les attentats du 11 septembre), et il agit à titre de président de la Commission d'examen public depuis sa création.
- Kurt Muellenberg, ancien président du groupe de travail sur le crime organisé du département américain de la Justice, qui a agi à titre de superviseur nommé d'office de l'ancien syndicat HEREIU de 1995 à 1998.
- James Keleher, ancien archevêque de l'archevêché catholique de Kansas City, au Kansas.
- Nelson Johnson, ministre baptiste, pasteur et militant d'action sociale et communautaire depuis de longues années à Greensboro, en Caroline du Nord.

Le gouverneur Thompson, M. Muellenberg et Mgr Keleher siègent à la commission depuis sa création en 1996. Le révérend Johnson en est devenu le quatrième membre en 2004, à la suite de la fusion ayant donné naissance à UNITE HERE.

La commission examine les allégations de conduite inappropriée ou contraire à l'éthique qui sont portées devant elle ou qu'elle soulève elle-même, juge de la nécessité d'effectuer une enquête officielle sur ces allégations et décide du bien-fondé de porter des accusations formelles d'infraction au Code de déontologie sur la base des faits révélés par l'enquête. La Constitution de UNITE HERE ainsi que le règlement écrit que le syndicat a adopté pour régir ses procédures exigent que tous les dirigeants, employés et membres de UNITE HERE coopèrent pleinement lors de la tenue des enquêtes de la commission. Cette obligation s'applique non seulement aux personnes accusées ou soupçonnées d'avoir enfreint les règles d'éthique, mais également à celles qui détiennent des renseignements utiles au travail d'enquête. Notre règlement prévoit que le refus de collaborer constitue un motif indépendant de sanction disciplinaire jusqu'aux limites permises par le règlement, soit l'interdiction à vie d'être membre du syndicat ou de s'y associer.

Il est regrettable que certains dirigeants, employés et membres du syndicat aient choisi de faire abstraction de leur obligation de collaborer en refusant de parler à nos enquêteurs ou de fournir d'autres renseignements que la commission cherchait à obtenir pendant ses enquêtes. En pareil cas, nous n'avons pas hésité à permettre que des accusations d'infraction disciplinaire soient portées contre ces personnes et à les exclure du

syndicat pour refus de collaborer à la tenue d'une enquête de la commission.

Depuis la publication de notre rapport dans le numéro d'automne 2006 de la revue de UNITE HERE, nous avons permis que de nouvelles accusations d'infraction disciplinaire soient portées contre quatre personnes, avons réglé chacune de ces plaintes, ainsi que deux autres plaintes en instance, et avons mené à terme des enquêtes de la commission mettant en cause six membres de UNITE HERE. Les six décisions disciplinaires que nous avons rendues cette année sont les suivantes :

- Exclusion à vie de UNITE HERE de Christine Throckmorton, ancienne employée de la section locale 57 (Pittsburgh), et de Harjinder Singh, ancien président de la section locale 152 (Ontario), pour avoir détourné des fonds syndicaux à leur propre usage et avoir refusé de collaborer à l'enquête subséquente de la commission.
- Exclusion à vie de UNITE HERE de Michael Smedley, ancien AS et membre de la section locale 25 (Washington), et interdiction pour cinq ans à William Pearson, ancien dirigeant principal de la section locale 40 (Vancouver), d'agir à titre de dirigeant ou d'employé du syndicat, pour avoir accepté des articles de valeur de la part d'employeurs syndiqués.
- Interdiction pour deux ans à Andre Balash, ancien dirigeant principal de la section locale 355 (Miami), d'agir à titre de dirigeant du syndicat pour s'être associé à une personne exclue, et obligation à M. Balash de rembourser à la section locale environ 2 500 dollars en dépenses non documentées.
- Rejet des accusations d'infraction disciplinaire portées contre un ancien employé de la section locale 57 (Pittsburgh) pour refus de coopérer à la tenue d'une enquête de la commission après que cette personne a accepté de coopérer à la tenue de l'enquête de la commission sur cette section locale.

Tous les membres de UNITE HERE doivent se familiariser avec le Code de déontologie en le lisant. Assurez-vous que vos actions et celles des personnes que vous élisez pour diriger vos syndicats locaux soient conformes à ses dispositions. Si vous avez des questions sur la façon dont il s'applique à une situation particulière, informez-vous auprès d'une personne ayant plus d'expérience que vous en la matière : l'un d'entre nous, notre avocat-conseil, les dirigeants ou l'avocat-conseil de UNITE HERE ou les dirigeants ou employés d'autres syndicats affiliés à UNITE HERE. En exigeant que la conduite de tous soit conforme à l'éthique et en encourageant les efforts en ce sens, le Code de déontologie, et le travail accompli par cette commission pour le faire appliquer, visent à raffermir UNITE HERE. Le code ne peut avoir cet effet que si tous les membres de UNITE HERE le lisent, le comprennent et le respectent.

Vous pouvez vous communiquer avec la Commission d'examen public pour poser des questions, soulever des allégations ou déposer des plaintes qui relèvent de sa juridiction en écrivant à ses bureaux du 1300 I Street NW, Suite 300 West, Washington, D.C., ou en l'appelant sans frais au (800) 862-5117.

*M. le Gouverneur James R. Thompson.
Mgr James P. Keleher.
Me Kurt W. Muellenberg.
Révérend Nelson N. Johnson.*

Les dispositions suivantes ne s'appliquent qu'aux États-Unis

Droits des membres des syndicats et responsabilités des dirigeants en vertu de la loi LMRDA

La loi américaine LMRDA de divulgation d'informations dans le cadre des relations employeurs et employés* garantit certains droits aux membres des syndicats et impose des responsabilités aux dirigeants syndicaux. Le bureau américain Office of Labor-Management Standards (OLMS) applique plusieurs des dispositions de la LMRDA, alors que d'autres, telle que la déclaration des droits, ne peuvent être mises en application que par les membres d'un syndicat par le biais d'une poursuite privée à la cour fédérale. Pour en savoir plus, communiquez avec le ministère du Travail des États-Unis, au bureau Office of Labor Management Standards (OLMS). Vous pouvez aussi trouver la loi LMRDA à l'adresse suivante : <http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/olms/lmrda-act.htm>.

DROITS DES MEMBRES DES SYNDICATS

Déclaration des droits

Les membres des syndicats ont :

- des droits égaux pour participer à des activités syndicales ;
- la liberté de parole et de réunion ;
- une voix pour déterminer le taux des cotisations, des frais et des évaluations ;
- la protection de leur droit de poursuivre ;
- une protection contre les mesures disciplinaires inappropriées.

Exemplaires des conventions collectives de travail

Les membres des syndicats et les employés non syndiqués ont le droit de recevoir ou d'inspecter des exemplaires des conventions collectives de travail.

Rapports

Les syndicats sont tenus de présenter au bureau OLMS un rapport d'information initial (formulaire LM-1), des exemplaires de leur constitution et de leurs règlements, de même qu'un rapport financier annuel (formulaire LM-2/3/4). Les syndicats doivent mettre ces rapports à la disposition des membres et permettre à ceux-ci d'examiner, pour des motifs valables, les dossiers à l'appui. Ces derniers constituent des renseignements publics. Des exemplaires sont disponibles par le biais du bureau OLMS.

Élections des dirigeants

Les membres des syndicats ont le droit de :

- nommer des candidats au bureau ;
- se porter candidats ;
- voter par scrutin secret ;
- protester à propos de la conduite d'une élection.

Destitution d'un dirigeant

Les membres des sections locales des syndicats ont droit à une procédure appropriée pour la destitution d'un dirigeant élu reconnu coupable d'une faute grave.

Tutelles

Seule une société syndicale mère peut placer des syndicats sous tutelle pour les raisons spécifiées dans la loi LMRDA.

Interdiction de certaines mesures disciplinaires

Un syndicat ou l'un de ses dirigeants ne peuvent pas expulser un membre qui exerce un des droits de la LMRDA, ni lui imposer une amende, ni prendre quelque mesure disciplinaire que ce soit contre lui.

Interdiction contre la violence

Personne ne peut utiliser ou menacer d'utiliser la force ou la violence pour nuire à un membre syndiqué dans l'exercice de ses droits prévus à la LMRDA

RESPONSABILITÉS DES DIRIGEANTS SYNDICAUX

Mesures de protection financière

En vertu de la constitution et du règlement du syndicat, les dirigeants syndicaux ont le devoir de gérer les fonds et les biens du syndicat uniquement dans l'intérêt de celui-ci et de ses membres. Les dirigeants syndicaux ou les employés qui détournent ou volent des fonds ou d'autres éléments d'actif commettent un crime fédéral passible d'une amende et/ou d'emprisonnement.

Cautionnement

Les dirigeants syndicaux ou les employés qui gèrent les fonds ou les biens d'un syndicat doivent être cautionnés pour assurer la protection contre les pertes si leur syndicat détient des biens et a des entrées financières annuelles qui dépassent 5 000 \$.

Rapports de l'organisation syndicale

Les dirigeants syndicaux doivent :

- présenter au bureau OLMS un rapport d'information initial (formulaire LM-1) et un rapport financier annuel (formulaire LM-2/3/4) ;
- conserver les dossiers nécessaires à la vérification des rapports pendant au moins cinq ans.

Rapports des dirigeants

Les dirigeants syndicaux et les employés doivent produire des rapports relativement à tout prêt ou prestation qu'ils ont reçus de la part des employeurs dont les employés sont représentés par leur syndicat ou de la part des entreprises qui traitent avec lui. S'ils ont des intérêts financiers dans ces entreprises, ils doivent aussi les déclarer.

Élections des dirigeants

Les syndicats doivent :

- élire des dirigeants dans les sections locales par le biais d'un scrutin secret, et ce, au minimum à tous les trois ans ;
- tenir des élections de façon régulière, conformément à leur constitution et à leur règlement, et conserver tous les dossiers pendant un an ;
- poster un avis d'élection à chaque membre au moins 15 jours avant l'élection ;
- se conformer à la demande d'un candidat qui souhaite distribuer du matériel de campagne ;
- éviter d'utiliser les fonds ou les ressources du syndicat pour promouvoir l'un des candidats (il n'est pas permis non plus d'utiliser les fonds et les ressources de l'employeur) ;
- permettre aux candidats d'avoir recours à des observateurs pendant les élections ;
- permettre à tous les candidats d'inspecter la liste des membres du syndicat au moins une fois dans les 30 jours avant l'élection.

Restrictions sur l'exercice des fonctions

Une personne condamnée pour certains crimes n'est pas apte à servir comme dirigeant syndical, représentant syndical des employés ou à d'autres fonctions pendant une période allant jusqu'à 13 ans.

Prêts

Un dirigeant ou un employé ne peut jamais avoir un prêt de plus de 2 000 \$ en souffrance contracté envers un syndicat.

Amendes

Un syndicat ne peut pas payer les amendes d'un dirigeant ou d'un employé condamné pour toute violation délibérée à la LMRDA.

*Labor Management Reporting and Disclosure Act, LMRDA.

AVIS DE JUSTE PART : Politique à propos des objections aux cotisations

Avis aux employés américains couverts par des conventions donnant des garanties aux syndicats

(Cet avis ne s'applique pas aux employés dont les employeurs se trouvent dans des États régis par la Loi sur le droit au travail, exception faite des employés dont les employeurs, dans ces États, sont régis par le Railway Labor Act ou se trouvent sur des propriétés appartenant au gouvernement des États-Unis.)

Ce syndicat international, votre section locale ou votre Bureau conjoint ont négocié, avec votre employeur, une convention collective de travail qui couvre vos salaires, vos heures de travail et d'autres modalités liées à votre emploi. Cette convention contient une clause de sécurité syndicale qui exige que tous les employés couverts par la convention, dont vous faites partie, deviennent et demeurent membres du syndicat au terme de la durée précisée dans la convention, et / ou paient des cotisations syndicales uniformes ainsi que des droits d'adhésion pour pouvoir conserver leur emploi.

Les officiers, représentants et autres membres de votre section locale vous incitent fortement à devenir et à demeurer des membres militants du syndicat. À titre de membre, vous bénéficiez de tous les avantages et privilèges associés au fait de faire partie du syndicat, dont le droit de participer pleinement aux activités internes du syndicat. Seuls les membres peuvent assister et participer aux réunions syndicales et contribuer à l'élaboration des propositions dans le but de la négociation du contrat qui régit vos salaires, vos avantages sociaux et vos conditions de travail. Le fait d'être membre vous donne aussi le droit de voter pour ratifier votre contrat ou faire la grève.

Seuls les membres ont le droit de voter pour fixer ou augmenter les cotisations et les droits d'adhésion. Seuls les membres ont le droit de nommer et d'élire les officiers du syndicat et seuls les membres peuvent se présenter à des postes d'officiers ou comme délégués à des congrès. Plus important encore, plus notre syndicat compte de membres, plus nous avons de force de négociation afin d'obtenir pour chacun d'entre nous de meilleurs salaires, de meilleurs avantages sociaux et de meilleures conditions de travail. Nous sommes convaincus qu'il est dans votre intérêt de devenir et de rester un membre à part entière de ce syndicat.

L'obligation qui vous incombe de devenir et de rester un membre du syndicat dans le cadre de la clause de sécurité syndicale de votre convention collective se limite au paiement de cotisations syndicales et de droits d'adhésion uniformes. Vous avez le droit d'être un travailleur non-syndiqué. Si vous décidez de ne pas devenir membre du syndicat ou si vous choisissez, par écrit, de quitter le syndicat, vous devez néanmoins payer des frais équivalents aux cotisations syndicales et aux droits d'adhésion uniformément exigés des membres. Cependant, si vous n'adhérez pas au syndicat ou si vous le quittez et que vous vous opposez à l'utilisation de vos droits d'adhésion et de vos cotisations pour financer les activités syndicales sans rapport avec le rôle de négociateur du syndicat, vous devrez payer, afin de conserver votre emploi, des frais équitables qui représentent un pourcentage des cotisations mensuelles et des droits d'adhésion mensuels pour défrayer les coûts raisonnables et nécessaires encourus pour vous représenter lors des négociations. Les frais équitables sont calculés en fonction de ces dépenses « facturables » en rapport avec les activités associées à la négociation de la convention collective, encourues par le syndicat au cours du dernier exercice financier. Les dépenses en rapport avec les négociations collectives qui peuvent être facturées aux opposants sont celles encourues dans le cadre des négociations, de l'administration et de l'exécution de la convention collective; celles occasionnées pour représenter des employés de l'unité de négociation, y compris les démarches de recherche associées aux griefs et leur traitement; celles encourues dans le but de syndicaliser les employeurs qui rivalisent avec ceux qui ont signé un contrat avec le syndicat; celles en rapport avec l'administration du syndicat, et d'autres dépenses connexes. Les dépenses qui ne sont pas facturables sont identifiées comme celles qui n'ont pas de rap-

port avec les tâches du syndicat en tant que négociateur pour vous représenter, c'est-à-dire les frais encourus dans le cadre d'activités législatives et pour appuyer des candidats politiques, par exemple. Nous évaluons le montant des dépenses syndicales non-facturables à environ 10 %. Conformément à la loi, la plupart des syndicats locaux se fient aux audits préparés par le syndicat international.

Si vous souhaitez vous désaffilier du syndicat ou si vous préférez ne pas devenir membre et que vous ne voulez pas payer de cotisations et de droits d'adhésion égaux au montant payé habituellement par les membres du syndicat et que vous désirez payer une juste part des cotisations mensuelles et des droits d'adhésion, vous devez informer le syndicat international de votre choix en envoyant une lettre au président général, UNITE HERE, 275 Seventh Avenue, New York, NY 10001. Cette lettre d'objection doit avoir reçu le cachet de la poste et indiquer votre nom au complet, votre adresse postale, votre numéro de sécurité sociale, le nom de votre employeur, la date à laquelle vous êtes entré à son emploi et le nom ou le numéro de la section locale qui représente les employés de votre employeur. Dans tous les cas, si un autre employeur disposant d'une convention de sécurité syndicale vous engage, vous devrez recommencer la procédure décrite ci-dessus afin d'obtenir le statut de juste part auprès de votre nouvel employeur. Une fois que le syndicat aura reçu votre objection, nous vous informerons du montant exact de votre juste part des frais que vous devrez acquitter, ainsi que des catégories de dépenses facturables utilisées pour calculer ce montant. Si vous avez signé une carte de retenue à la source, le syndicat demandera à votre employeur de déduire le montant de votre juste part de votre chèque de paie. Si vous n'avez pas signé de carte de retenue à la source, vous devrez payer le montant de votre juste part directement à la section locale à la date prévue. Votre statut de juste part sera en vigueur pour douze mois, et doit être renouvelé chaque année au mois correspondant à « l'anniversaire » du début de votre statut de juste part (ou avant). Vous devez pour cela informer le président général de votre décision de continuer votre statut juste part pas plus de trente (30) jours avant la date anniversaire. Les employés couverts par le « Railway Labor Act » peuvent suivre le processus de renouvellement annuel, ou peuvent indiquer dans leur lettre au président général qu'ils souhaitent que leur objection soit considérée permanente.

Les employés qui ne sont pas membres du syndicat et ne veulent pas payer de cotisations ni de droits d'adhésion équivalents au montant payé normalement par les membres du syndicat ont le droit de s'opposer au calcul du montant de leur juste part. Si vous voulez vous prévaloir de ce droit, vous devez en informer le président général de UNITE HERE à l'adresse ci-dessus dans un délai de trente (30) jours après avoir reçu la lettre vous communiquant le pourcentage de votre juste part. Vous recevrez par la suite des renseignements à propos du calcul et à propos d'autres droits que vous pourrez exercer pour en appeler du calcul par arbitrage volontaire final et exécutoire.

UNITE HERE s'attend à ce que peu, s'il en est, d'employés représentés choisissent l'option de juste part, car nous sommes convaincus que tous les employés représentés par le syndicat reconnaissent l'importance de toutes les dépenses encourues par le syndicat en leur nom, dans le cadre des efforts permanents visant à améliorer les conditions de travail et la sécurité d'emploi des employés des usines représentées par UNITE HERE. Même si vous avez légalement le droit de ne pas être membre et de vous opposer à payer l'intégralité des cotisations, nous croyons que cette option ne sert pas vos intérêts, ni ceux de vos collègues de travail. Avant de choisir le statut de juste part plutôt que celui de membre à part entière, lisez attentivement cet avis et prenez connaissance des avantages que vous abandonneriez. De plus, si vous avez des questions à propos des avantages d'être un membre du syndicat ou d'un non-membre payant seulement la juste part, veuillez communiquer avec votre représentant syndical.