



INDUSTRIAL WORKERS OF THE WORLD

**Bulletin # 1
December 18, 2018**

A VERY BRIEF GUIDE TO 'MARCH ON THE BOSS' ACTIONS

This bulletin is intended to help our fellow workers at the Post Office. We at the IWW believe that at some point, workers everywhere are going to need to defy back-to-work legislation. Until that happens, though, postal workers can keep the momentum going and build solidarity on the floor. Many IWW members are also in CUPW.

The back-to-work legislation has forbidden work disruptions that are considered "strike activity." There's a lot of precedent on this stuff and "Strike activity" is very broadly interpreted. In some cases, even "work to rule" has been deemed to be strike activity. The idea that workers must follow the rules when the employer can ignore the rules should make it clear which side labour law is on.

Postal Workers do have some rights left, including the right to complain to their supervisor under Article 9.07 in the CUPW Urban Contract:

Both parties recognize that an employee, accompanied by a Union steward if he or she so wishes, has the right to discuss with his or her supervisor any question or complaint relating to his or her working conditions and conditions of employment, including those governed by the provisions of this agreement, without prejudice to the right of the Union to have subsequent recourse to the grievance procedure.

Postal Workers across the country have used the March on the Boss tactic to pressure management to negotiate over issues (sometimes even about things that are not in the contract!). These actions on the floor can be very dramatic, with over 100 workers marching on the boss's office to make a demand, on an issue such as the recent vacation pay rip-off. This can be done during breaks or shift changes (no work disruption).

PULLING OFF AN ACTION LIKE THIS IS VERY SIMPLE:

1. Put together a small committee to pick an exact time and management person to pressure. It is good to start with a Superintendent and then escalate to a Director. Make sure the committee has good representation from different groups on the job. Once you have a plan, get as many workers on board as possible.

2. Assign three different roles to groups of workers. a) The first group are the interrupters. Their job is to make sure the boss can't run the interaction with the workforce and to make it clear you are there to discuss the workers' demands. They interrupt the boss to make room for the other two roles.

b) The next group gives the testimonials. These people tell management how their decisions have affected the workers. For example, "working overtime after dark and in a blizzard injured me last year for three months. My kids count on me to bring home a paycheque; I can't afford to go on WCB again."

c) The final group are the people who set the demand. For example, "we refuse to work overtime today because the weather conditions are too dangerous to work past eight hours."

3. After all this has been said, you need to wrap it up with two actions. First, you need the demand setters to tell management they will escalate pressure and go up the chain of command if your demand is not respected. Secondly, everybody needs to start clapping after the demand-setters make this statement.

Do not let management draw you into a debate about your rights!





LE SYNDICAT INDUSTRIEL DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

Bulletin # 1
18 décembre , 2018

UNE BRÈVE INTRODUCTION AUX ACTIONS DU TYPE “MARCH ON THE BOSS”

Ce guide est destiné à nos camarades travaillant pour Postes Canada. Au sein de l'IWW, nous croyons que les travailleurs et travailleuses devront éventuellement défier la loi de retour au travail. Par contre, jusqu'à que ce que cela n'arrive, les travailleurs et travailleuses des postes peuvent travailler à conserver leur momentum et à bâtir la solidarité au travail. Plusieurs membres de l'IWW sont aussi membres de STTP.

La loi du retour au travail forcé a interdit les actions d'« arrêt de travail ». Il y a beaucoup de précédents à des cas comme celui-ci et « arrêt de travail » est interprété de manière très large. Dans certains cas, même la « grève du zèle » était considérée comme une activité de grève ou d'arrêt de travail. L'idée selon laquelle les travailleurs et travailleuses doivent suivre des règles alors que les employeurs peuvent les ignorer nous indique clairement de quel côté se trouve la loi sur le travail.

Il reste tout de même des droits aux travailleurs et travailleuses des Postes, incluant le droit de soumettre des plaintes à leur superviseur, en accord avec l'Article 9.07 dans la convention collective de l'unité urbaine du STTP :

Les parties reconnaissent qu'une employée ou un employé, accompagné, si elle ou il le désire d'une déléguée ou d'un délégué syndical, a le droit de discuter avec sa superviseure ou son superviseur de toutes questions et de toutes plaintes concernant ses conditions de travail et d'emploi, y compris celles qui sont assujetties aux dispositions de la présente convention, sans préjudice au droit du Syndicat de recourir ultérieurement à la procédure de règlement des griefs.

Les travailleurs et travailleuses des Postes à travers le pays ont utilisé la tactique du “march on the boss” pour mettre de la pression sur les gestionnaires et négocier à propos de leurs conditions de travail (parfois même à propos de choses qui ne sont pas dans la convention collective!). Ces actions de terrain peuvent être très dramatiques, avec plus de 100 travailleurs et travailleuses allant voir le patron dans son bureau pour faire une demande à propos de quelque chose comme la récente arnaque des paies de vacances. Cela peut être fait durant une pause ou un changement de quart de travail (pas d'interruption du travail).

RÉUSSIR UNE ACTION DE CE TYPE EST TRÈS SIMPLE :

1. Assembler un petit comité pour choisir la personne sur qui faire pression et le moment de l'action. C'est une bonne idée de commencer par un superintendant et ensuite d'aller plus haut vers un directeur. Il faut s'assurer que les divers groupes de travailleurs et travailleuses sur le plancher soient bien représentés dans le comité. Une fois que vous avez un plan, impliquez autant de travailleurs que possible.

2. Assigner trois différentes tâches à trois groupes de travailleurs et travailleuses :

a) Le premier groupe a la tâche d'interrompre. Ces travailleurs et travailleuses doivent s'assurer que le gestionnaire ne peut pas diriger l'interaction avec leurs collègues et qu'il est clair qu'ils et elles sont là pour discuter de leurs demandes. Les travailleurs et travailleuses de ce groupe interrompent le patron pour faire de la place aux deux autres groupes.

b) Le prochain groupe livre des témoignages. Ces personnes disent au patron comment ses décisions les affectent au travail. Par exemple : « Travailler en heures supplémentaires la nuit et dans un blizzard m'a laissé blessé pour trois mois l'an passé. Mes enfants ont besoin que je ramène un salaire à la maison, je ne peux pas dépendre encore des indemnités de la CNESST. »

c) Le dernier groupe est celui qui exprime les demandes. Par exemple: « nous refusons de travailler en heures supplémentaires aujourd'hui parce que les conditions météo sont trop dangereuses pour travailler plus de huit heures.

3. Après que tout cela ait été dit, il faut terminer avec deux actions. Premièrement, il faut que les personnes qui expriment les demandes disent au patron que si leurs demandes ne sont pas respectées elles augmenteront la pression et iront adresser leurs demandes plus haut dans la chaîne de commande. Deuxièmement, il faut que tous et toutes se mettent à applaudir immédiatement après que cet avertissement soit dit.

Il ne faut pas laisser les gestionnaires débattre avec vous de vos droits!

