

L'ÉDUCATEUR
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier
Vol. 10, No. 1

Canada



Notions de gestion du temps pour délégués syndicaux

Notions de gestion du temps pour délégués syndicaux

Vous avez trop à faire? Il vous manque de temps pour le faire? C'est un problème auquel des délégués syndicaux font face quotidiennement, mais les plus futés d'entre eux connaissent la solution : savoir gérer son temps.

En fait, vous gérez déjà votre temps – tout le monde le fait. Gérer son temps consiste simplement à prendre des décisions pour déterminer ce qu'on peut faire et ce qu'on ne peut pas faire à l'intérieur du temps dont on dispose. Voici quelques conseils qui vous aideront à gérer votre temps d'une façon à vous rendre la vie beaucoup plus facile :

- Évaluez l'utilisation que vous faites de votre temps. Vous entretenez-vous constamment avec les mêmes personnes à propos des mêmes sujets? Vous retrouvez-vous constamment en train de venir en aide à des membres alors qu'ils pourraient très bien se débrouiller seuls moyennant quelques directives? Vous arrive-t-il souvent de manquer l'appel de quelqu'un que vous avez tenté de joindre et à qui vous avez laissé un message téléphonique?

- Prenez quelques minutes pour mettre vos objectifs sur papier. Par exemple, vous voulez mobiliser un plus grand nombre de membres ou sensibiliser votre superviseur à l'importance de respecter la convention collective. Si vous travaillez sur un projet ou une tâche sans avoir d'abord fixé vos objectifs, c'est comme si vous preniez la route sans connaître votre destination finale.

- Dressez des listes de ce que vous avez à faire et commencez par les choses les plus importantes. Des listes vous aideront à vous rappeler ce que vous devez faire. Ainsi, vous réduirez votre niveau de stress, car vous aurez l'esprit plus libre.

- Partagez l'information afin de permettre à un plus grand nombre de personnes

de vous aider et de s'aider elles-mêmes. Par exemple, au lieu de constamment devoir distribuer des formulaires de santé aux membres, placez-les dans un endroit qui leur est accessible. Affichez les numéros de téléphone, les adresses de courriel et les noms des personnes-ressources avec qui les membres peuvent communiquer s'ils ont besoin de plus amples renseignements.

- Organisez de courtes réunions informelles ou distribuez par courriel des guides écrits qui répondent aux questions fréquemment posées par vos membres.



Partagez l'information afin de permettre à un plus grand nombre de personnes de vous aider et de s'aider elles-mêmes.

- Réglez les problèmes à leur source pour éviter de devoir livrer les mêmes batailles à répétition. Plutôt que déposer des griefs portant sur le même problème à répétition, voyez s'il est possible de résoudre le problème sous-jacent.

- Abordez les tâches d'envergure en plusieurs parties. Par exemple, demandez de l'information, fixez le moment d'une rencontre, rédigez un plan, réfléchissez-y pendant une dizaine de minutes, demandez conseil et ainsi de suite. En utilisant cette technique, vous vous faciliterez la vie et trouverez la tâche moins écrasante.

- Au moment de vous occuper de la paperasse, classez les documents par ordre d'importance. Classez-les de sorte à pouvoir les trouver plus tard. Désabonnez-vous de listes d'envois qui vous transmettent trop de messages ou d'information dont vous n'avez pas besoin. Évitez de brasser inutilement des papiers ou des courriels. Prenez une décision à l'égard de chaque document ou courriel que vous

avez devant vous : vous pouvez y répondre, le classer, le jeter ou le supprimer, le transférer, l'annoter, le faire suivre à une autre personne, l'inscrire au calendrier, etc.

- Créez et utilisez des formulaires et des lettres types pour vous éviter de devoir réécrire les mêmes choses à répétition. Conservez les paragraphes de vos lettres et notes que vous pourrez réutiliser ultérieurement.

- Jouez moins au « chassé-croisé téléphonique ». Utilisez la messagerie vocale pour laisser des messages détaillés. Au lieu d'utiliser le téléphone, envoyez un courriel ou une télécopie pour transmettre une courte note ou suggérer le moment d'une conférence téléphonique.

Entretenez-vous avec les secrétaires et adjoints; vous pourrez peut-être transiger directement avec ces personnes. Lorsque vous laissez un message, précisez le meilleur moment pour vous rappeler.

- Si vous avez tendance à passer trop de temps au téléphone, limitez la durée de vos conversations. Avant de faire un appel, ayez sous la main un résumé écrit de ce que vous cherchez à accomplir. Évitez le bavardage dans la mesure du possible et allez droit au but. Ayez des phrases clés qui vous permettront de clore la conversation au moment de votre choix. Par exemple, « je sais que vous êtes occupé, alors je vais raccrocher maintenant. »

- Gardez les numéros de téléphone que vous composez souvent à portée de la main. Chaque fois que vous composez un nouveau numéro de téléphone, entrez-le dans votre système.

Pendant que vous travaillez à améliorer votre gestion du temps, évitez de vous fixer des attentes trop ambitieuses ou rapides. Attendez-vous à vivre des frustrations certains jours, car il arrivera que certaines personnes monopoliseront tout votre temps et que vous n'arriverez simplement pas à faire tout ce que vous vouliez faire. La persévérance porte fruit à long terme.

—Ken Margolies. L'auteur est membre de la faculté des relations de travail de Cornell University.

La crédibilité passe par la constance et la cohérence

Le changement peut être une bonne affaire. Pensez, par exemple, aux saisons de l'année, à une nouvelle programmation télévisuelle, voire aux goûts musicaux changeants de votre ado (parfois)... Par ailleurs, le changement peut aussi apporter son lot de problèmes et un type de changement en particulier peut se transformer en véritable cauchemar pour le délégué syndical : c'est le cas lorsqu'un membre change son histoire en plein processus de règlement d'un grief.

Ceci vous est probablement déjà arrivé. Une travailleuse fait l'objet d'une sanction disciplinaire, par exemple, pour être arrivée en retard au travail. Elle insiste qu'elle est arrivée à l'heure requise, déclarant que « cinq personnes m'ont vue franchir le seuil de la porte à 8 heures précises! »

Cependant, lorsque vous lui demandez de vous nommer ces cinq personnes en préparation de votre dossier, la plaignante n'en est pas capable ou encore les cinq personnes ne se rappellent pas d'avoir vu la plaignante arriver si tôt. Ou encore, quelques-unes des cinq personnes se rappellent d'avoir vu la plaignante se présenter à l'heure, mais au moment de déposer le grief, l'employeur s'informe sur l'incident auprès des travailleurs, qui lui affirment qu'ils croient avoir vu la plaignante se présenter à l'heure, mais ne peuvent le confirmer hors de tout doute.

Plus d'un grief et plus d'un dossier d'arbitrage ont échoué parce que le plaignant ou un témoin a changé son histoire. Voici quelques cas où des personnes qui ont changé leur histoire se sont trouvées dans l'eau chaude. Ces cas font valoir la nécessité de très bien préparer vos plaignants et témoins à raconter leur version de ce qu'ils ont vécu.

L'inspecteur qui jurait

Michel, un inspecteur en plomberie à l'emploi de l'État, a été licencié après avoir eu maille à partir avec un entrepreneur sur un chantier de construction. Le patron était très heureux de ce licenciement; il voulait se débarrasser de Michel qu'il considérait comme un dénonciateur.

Lorsque l'entrepreneur s'est plaint contre Michel, l'employeur a bondi sur l'occasion pour se venger. Il a accusé Michel d'avoir lancé des injures à l'entre-

preneur, de l'avoir ridiculisé, d'avoir agi de façon inadéquate, puis d'avoir menti durant l'enquête.

Dans les jours ayant suivi l'incident, Michel a eu cinq occasions de décrire ce qui s'était passé sur le site :

- durant l'enquête initiale;
- à l'audience tenue avant son licenciement;
- à l'audience de l'assurance-emploi;
- dans une déposition déposée comme dénonciateur en cour civile;
- à un arbitre.

Le problème était que, chaque fois qu'il avait l'occasion de décrire ce qui s'était passé, l'histoire changeait un petit peu. L'employeur a bondi sur ces incohérences pour tenter de prouver que Michel avait menti durant l'enquête.

Heureusement pour Michel, l'arbitre a statué que l'employeur n'avait pas réussi à prouver que le comportement de Michel sur le chantier de construction avait été inacceptable cette journée-là ou que Michel avait menti sur l'incident. Quant à l'évolution de la version de l'histoire racontée par Michel, elle a déclaré qu'une accusation de malhonnêteté était une accusation grave, mais qu'il fallait démontrer que la volonté de tromper devait être intentionnelle. Les différences d'opinion, les estimations, les malentendus et les trous de mémoire ne constituaient pas des formes de malhonnêteté. Elle a accueilli l'argument du syndicat selon lequel la version des témoins pouvait varier parce qu'ils n'avaient alors pas porté attention à des détails qui ne leur semblaient pas importants sur le moment. De plus, l'arbitre a accueilli l'argument du syndicat selon lequel il arrive souvent que les personnes qui participent à une vive dispute ont des souvenirs différents de ce qui s'est passé, sans aucune intention d'induire en erreur. Michel n'avait pas changé son histoire à un point tel qu'on ne pouvait plus y accorder la moindre crédibilité. Elle a donc ordonné sa réintégration avec une pleine indemnisation au titre du salaire perdu.

La journée perdue

Dans un autre cas, le plaignant n'a pas eu la même chance. Charles travaillait sur le terrain comme agent d'audience. Un jour, une audience prévue durer toute la journée a été annulée et Charles a néanmoins inscrit huit heures de travail sur sa feuille de temps. Lorsqu'il a été interrogé

par son superviseur, il a refusé de prendre un congé de maladie et a eu de la difficulté à rendre compte de ses heures de travail. Lorsqu'il s'est fait demander pourquoi il n'avait pas pris ce temps pour rédiger les ordonnances rendues dans des audiences antérieures, il a répondu que ça ne lui tentait pas. Il a prétendu avoir pris son véhicule, s'être enregistré à l'hôtel et avoir lu de la paperasse pendant cinq heures.

Dans une note écrite, il a présenté encore une autre excuse : il faisait alors de la fièvre et avait mal à la gorge. Par la suite, à l'audience d'arbitrage, Charles a offert encore d'autres nouvelles explications.

Quelle fut la décision de l'arbitre? Le récit raconté par le plaignant avait pris de l'ampleur et changé au fil du temps. Le plaignant avait apporté des changements surréels à son récit pour défendre sa position. L'arbitre a donc maintenu le congédiement de Charles.

L'apparence compte pour quelque chose

En réalité, plus souvent qu'autrement, les plaignants disent la vérité. Il leur arrive simplement de se rappeler de nouveaux détails ou encore ils essaient de raconter leur histoire en termes plus clairs qu'ils l'ont fait la première fois. Cependant, parfois dire la vérité ne suffit pas; si on donne l'impression de mentir, on perd toute crédibilité.

Comme délégué, vous pourrez aider un plaignant à conserver sa crédibilité en prenant les mesures importantes qui suivent :

- Asseyez-vous avec le plaignant avant que l'employeur ne mène son enquête pour passer en revue les faits en cause dans l'incident. Il est important que le plaignant se rappelle du plus grand nombre de détails possible dès le début de l'incident.
- Prenez des notes détaillées dans l'entrevue et toute autre entrevue à laquelle vous assistez.
- Faites valoir au plaignant l'importance de ne pas se contredire lorsqu'il raconte son récit à répétition. Chaque récit doit être cohérent au précédent.
- Immédiatement avant que le plaignant ne répète son histoire une autre fois, mettez-le en garde contre les risques d'embellir ou d'exagérer ce qu'il a à dire.
- Passez en revue toutes les déclarations antérieures avec le plaignant avant que ce dernier ne répète son histoire.

—Joel Rosenblit. L'auteur, retraité depuis peu, a travaillé comme avocat à l'emploi de la section locale 503 de l'UIES, Oregon Public Employees Union.

Négociations en milieu de contrat

Il devrait aller de soi que la fonction la plus importante qu'occupe tout délégué syndical – et l'ensemble des délégués syndicaux – est le renforcement des assises du syndicat. Le délégué syndical n'est pas là simplement pour gérer des griefs.

La négociation de contrats représente depuis toujours une occasion en or de renforcer les bases du syndicat, car l'intérêt des membres pour les affaires du syndicat est à son comble en pleine négociation d'un nouveau contrat de travail. La négociation des salaires, des avantages sociaux et des mesures de contrôle dans le lieu de travail touche les intérêts individuels de chaque membre. Comparez ce niveau d'intérêt pour le travail du syndicat à celui que manifestent les membres pour le traitement routinier de griefs. Il n'y a pas de commune mesure. Ensuite, les membres ont souvent l'impression que ce ne sont que des cas individuels qui sont discutés, par exemple des cas de discipline et de congédiement ou encore des rajustements de taux salariaux individuels. Sur le plan psychologique, ils voient la situation comme « le problème d'un autre » et ne soucient pas de ce que fait le syndicat.

La tendance à la hausse en faveur de conventions collectives de plus longue durée (souvent de sept, voire dix ans) fait en sorte qu'il soit d'autant plus important pour les délégués de ne pas attendre la prochaine ronde de négociation avant de tenter de trouver une solution à un problème qui nuit à leur lieu de travail ou l'économie en général. Les délégués ont plutôt tout intérêt à saisir l'occasion et à corriger le problème sur-le-champ. Cela permet à la fois de créer un lieu de travail juste et de renforcer les assises syndicales. Que peuvent faire les délégués pour créer le même engouement pour le syndicat durant ces longues périodes entre les négociations contractuelles? Dans bien des cas, les syndicats adoptent deux styles différents : un durant les périodes « normales » et un autre en situation de négociation. Sachant que le niveau d'intérêt des membres est à son comble durant une négociation, le délégué doit tenter de reproduire des activités de négociation et de les appliquer en milieu de contrat.

Voici quelques considérations et tactiques importantes à garder en tête :

- Chaque délégué doit axer ses efforts sur le renforcement du syndicat : à chaque quart et quotidiennement, plutôt que seulement durant les négociations.
- Pour accomplir cela, le délégué doit

être proactif. Il doit donc rester à l'affût et saisir chaque occasion qui se présente pour déposer des griefs dans l'intérêt du plus grand nombre de membres possible. Si une situation touche potentiellement plusieurs travailleurs, déposez un grief collectif et convainquez chaque membre à le signer. Ainsi, la question suscitera l'intérêt d'un plus grand nombre de personnes et la situation reproduira, du moins à petite échelle, la participation active qu'on constate durant la négociation d'un contrat de travail.

- Assurez-vous que les membres savent que vous soutenez ces griefs. Durant des pourparlers contractuels, les membres affichent souvent leur appui en portant un macaron, un t-shirt ou un autocollant. Ayez recours aux mêmes tactiques lorsque vient le moment de défendre un important grief. Au minimum, cela vous aidera à rester dans le coup en vue des prochaines négociations.

- Assurez-vous que la clause de reconnaissance syndicale de votre convention collective accorde au syndicat la possibilité de négocier l'ensemble des conditions d'emploi. Cela vous permettra de négocier chaque changement que l'employeur veut apporter dans le lieu de travail, y compris en milieu de contrat. Par exemple, si un employeur met en place une nouvelle machine ou modifie une méthode de travail, vous avez le droit de demander la négociation d'une bonification de l'échelon salarial pour tous les travailleurs touchés.

- Connaissez les lois qui s'appliquent à votre lieu de travail. Le délégué d'un syndicat du secteur privé, régi par la Loi sur les relations de travail, doit comprendre que le syndicat a une longue liste de « points de négociation obligatoire », autrement dit des points concernant le lieu de travail ou ses alentours pour lesquels l'employeur privé a l'obligation de négocier. Si vous êtes membres d'un syndicat du secteur public, jetez un coup d'œil à la législation provinciale pour connaître les aspects pour lesquels vous êtes en droit d'exiger la négociation.

- Utilisez ces griefs déposés en milieu de contrat pour obtenir l'appui de certains de vos membres « profiteurs » et démontrer aux travailleurs qui s'opposent au syndicat que l'adhésion syndicale « rapporte » plus qu'elle n'en « coûte » en

cotisations syndicales.

- Vous pouvez aussi utiliser ces négociations en milieu de contrat comme un nouvel outil de recrutement. Si votre lieu de travail compte certains services qui s'opposent au syndicat et votre patron souhaite affaiblir considérablement le syndicat, par exemple, utilisez la demande de négociation du syndicat comme un outil pour recruter les travailleurs antisyndicaux et obtenir leur appui.

- Étendez la portée de vos moyens de communications habituels au sein de votre syndicat. Informez les responsables des communications et de la formation de votre section locale de l'état des griefs. Votre syndicat tient-il des assemblées extraordinaires dans le lieu de travail pour faire rapport aux membres sur l'état des négociations? Des feuillets spéciaux ou des bulletins

publiés sur un site Web? Utilisez la même structure pour soutenir les griefs.

- Ayez du cran! Une modification mineure à une exigence de travail, par exemple la maîtrise de l'informatique, peut vous sembler anodine, mais le délégué avisé pourra invoquer cette modification pour exiger la négociation d'un taux de salaire plus élevé sur la base de nouvelles responsabilités. Même si vous échouez, le simple fait de demander la négociation aura un effet bénéfique sur le moral de vos membres.

- Dans ses négociations, le syndicat doit contester tout élargissement de la portée de la « clause concernant les droits de la direction » pour ne pas restreindre la portée des droits du syndicat de négocier les changements apportés au lieu de travail.

Dans de plus grandes sections locales, surtout, les dirigeants syndicaux risquent de connaître moins bien chaque travailleur individuellement et chaque lieu de travail dont ils sont responsables. De plus, ils ne sont pas au courant des changements – nouveaux quarts de travail, modification des affectations ou des exigences de travail –, alors chaque délégué a la responsabilité de saisir chaque occasion qui se présente pour négocier et renforcer les bases du syndicat.

—Bill Barry. L'auteur est directeur des programmes d'études syndicales au collège communautaire du comté de Baltimore, dans l'Etat du Maryland.

Utilisez l'intérêt suscité par la négociation d'une convention collective pour renforcer le syndicat durant les périodes « routinières ».

Conduite du véhicule de l'employeur : Droits et responsabilités

Les délégués syndicaux qui représentent des travailleurs qui conduisent des véhicules appartenant à leur employeur, même si ce n'est qu'occasionnellement, font face à des problèmes et des défis bien particuliers. Qu'il s'agisse de questions d'avantages potentiellement impossibles ou de mauvaises expériences sur la route, ou encore de différends concernant l'utilisation adéquate des véhicules de l'employeur ou du droit du syndicat de négocier des questions relatives à la conduite des véhicules, vous risquez d'être confrontés à une panoplie de préoccupations qui vous prendront totalement de court.

Il n'est pas question ici uniquement de travailleurs à l'emploi de compagnies de messagerie comme FedEx ou de Postes Canada.

Des millions de travailleurs conduisent un véhicule qui est la propriété de leur employeur quotidiennement, ou au moins occasionnellement : autobus urbains ou interprovinciaux, véhicules de services publics (gaz, électricité, service de téléphone, service d'assainissement), matériel de chantier de construction, autobus scolaires, taxis, véhicules gouvernementaux, camions, voire l'auto du patron dans certains cas.

Un véhicule est un outil de travail

En fait, lorsque vous conduisez un véhicule appartenant à votre employeur dans le cadre de votre travail, vous utilisez un outil – et cet outil vous sert également de lieu de travail. Bien qu'une telle affectation puisse s'avérer quelque peu libérateur, dans le sens où vous faites l'objet d'une supervision moins rigoureuse (cependant, grâce aux dispositifs de surveillance électronique, la supervision peut s'avérer plus contraignante), elle peut aussi vous donner l'impression d'être emprisonnés dans le sens où vous ne pouvez pas simplement déposer votre outil et faire une pause.

Cette tension se trouve en toile de fond de plusieurs des problèmes pouvant découler de la conduite du véhicule du patron.

La convention collective représente la clé de la survie ici : l'utilisation des véhicules de l'employeur par les employés doit obligatoirement faire l'objet d'une négociation. Cela signifie que l'employeur ne peut modifier unilatéralement les conditions d'une utilisation autorisée. L'employeur doit donc obligatoirement négocier avec le syndicat et les

délégués peuvent recourir au dépôt de griefs si des membres font l'objet de sanctions disciplinaires après avoir prétendument fait une utilisation inappropriée d'un véhicule de l'employeur.

Objets de négociation

Les objets de négociation sont multiples et incluent l'utilisation à des fins personnelles, le retour du véhicule au domicile de l'employé, la conduite du véhicule pour se rendre au travail et retourner à la maison, les définitions de l'utilisation non autorisée, la responsabilité en cas d'accident de la route, le droit de l'employeur d'installer des dispositifs de surveillance ou d'imposer l'utilisation d'un GPS, d'un téléphone cellulaire, d'une radio ou d'un dispositif de communication fonctionnant à une certaine fréquence, etc.

Lorsqu'un employé se voit accorder le droit d'utiliser un véhicule de son employeur à des fins personnelles, il s'agit d'un avantage social non pécuniaire dont les répercussions fiscales peuvent aussi être négociées. Tout changement apporté unilatéralement à une disposition négociée ouvre la porte à une plainte pour pratique de travail déloyale. Si le changement n'a pas été expressément négocié, il s'agit néanmoins d'une modification aux conditions de travail pouvant donner matière à grief, mais la force de l'argumentation invoquée par le syndicat pour contester la validité du changement variera selon la nature exacte des droits de votre employeur, la reconnaissance syndicale, les pratiques antérieures ou l'existence d'une clause de non-ouverture (autrement dit, une clause qui contiennent certaines conventions collectives pour empêcher toute négociation des conditions d'emploi pendant la durée du contrat de travail).

Étant donné que les accidents de la route s'avèrent souvent coûteux pour l'employeur, et dommageables pour le conducteur ou les passagers, des griefs déposés pour contester de graves sanctions disciplinaires peuvent découler de litiges concernant l'utilisation des véhicules de l'employeur par les employés. De plus, l'utilisation d'un véhicule de l'employeur à des fins personnelles est souvent ajoutée aux motifs disciplinaires lorsque l'employeur a une dent contre un employé pour d'autres raisons. Enfin, c'est aussi une question pouvant ouvrir toute grande la porte au favoritisme : certains employés bénéficient du privilège d'utiliser le véhicule de la compagnie à des fins personnelles, tandis que d'autres se voient refuser ce

même privilège ou sont davantage limités dans leur utilisation du véhicule mis à leur disposition.

Rôles des tribunaux et du fisc

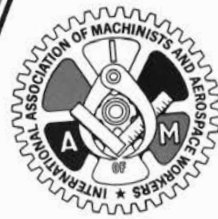
Deux instances ont établi des modèles en matière de l'utilisation d'un véhicule de l'employeur par un employé. Ce sont des sources que le délégué doit garder à l'esprit lorsqu'il est à la recherche de normes pour l'aider à défendre un membre accusé d'avoir fait un mauvais usage d'un véhicule de l'employeur. Les tribunaux représentent une première source; elles ont établi les normes à respecter en matière de responsabilité. L'autre source est l'Internal Revenue Service, l'équivalent américain de l'Agence de revenu du Canada (ARC), aux fins des coûts et de la fiscalité. La jurisprudence est établie par les tribunaux et varie d'un État à l'autre et d'une province à l'autre. Les lois fiscales varient également entre les États-Unis et le Canada. Par exemple, certains tribunaux ont tenu des employeurs responsables d'accidents impliquant un « conducteur distrait » lorsque la distraction de l'employé résultait de ses fréquentes communications avec l'employeur par radio ou cellulaire, surtout si le dispositif de communication était la propriété de l'employeur. Ce problème ira en s'amplifiant maintenant que les véhicules sont munis de GPS et que la répartition se fait à distance.

De plus, le fisc américain tient des normes permettant de déterminer ce qui constitue une utilisation « au cours de son emploi ». Ces normes dictent que si une personne utilise un véhicule de l'employeur pour retourner chez lui occasionnellement (une fois par mois ou moins), il s'agit d'une utilisation « au cours de son emploi » et non d'une utilisation personnelle. De plus, l'IRS fait une distinction entre un « détour » (bref arrêt à la maison pour prendre le dîner durant les heures de travail) et une « gaminerie » (faire une pause de plusieurs heures ou sortir toute la famille à dîner). Cette distinction est importante en cas d'accident et aux fins de la déclaration de revenus (avantage social non imposable).

The flip side of the vehicle being your workplace is that the employer has a general duty to provide a safe workplace, which means that the maintenance and good condition of the vehicle is his responsibility. We only have space in this article to note that the condition of the vehicle is also a subject of bargaining, which can have serious implications not only for direct safety but also for liability in the case of tickets and accidents including damage and personal injury.

—Helena Worthen et Joe Berry. Les auteurs sont des formateurs syndicaux chevronnés.

International Association of Machinists and Aerospace Workers



9000 Machinists Place
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301
967-4500



OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

À l'attention des délégués syndicaux de l'AIM :

Au moment de préparer ce numéro de L'Éducateur de l'AIM, la course à la nomination républicaine en vue de l'élection présidentielle battait toujours son plein et le président Obama venait tout juste de jeter les bases de son plan détaillé pour l'Amérique dans son discours sur l'état de l'Union.

Les candidats républicains se sont montrés fidèles à eux-mêmes en exprimant leur dédain pour tous les syndicats en Amérique du Nord. Le président Obama a de beaux objectifs de rebâtir l'industrie manufacturière, de couper les subventions aux entreprises qui exportent nos emplois à l'étranger, de rebâtir notre infrastructure et de bonifier les programmes de perfectionnement professionnel. Cependant, vu l'impasse qui paralyse le Congrès, il lui sera difficile d'agir et de réaliser l'un ou l'autre de ces objectifs.

Manifestement absente du discours politique, toutes allégeances confondues, est la nécessité de venir en aide aux sans-emploi en Amérique du Nord. Que ce soit au Canada ou aux États-Unis, personne n'a mentionné le mot « sans-emploi » dans ses discours, et les candidats conservateurs se montrent plus préoccupés à réduire les impôts des entreprises et des millionnaires.

Entre-temps, des millions de familles chassées de la classe moyenne s'enfoncent de plus en plus dans la pauvreté. À mesure qu'elles épuisent leurs économies et se voient saisir leur maison par la banque, personne ne porte attention à leurs souffrances.

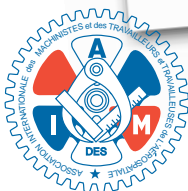
Incroyablement, personne n'envisage la possibilité de prolonger les périodes d'admissibilité aux prestations de chômage ou de mettre fin à cette misère humaine en adoptant des programmes de création d'emplois qui ont des dents. Et le débat est loin d'être théorique. Nos élus sont incapables de s'élever au-dessus de la petite politique partisane pour s'entendre sur des mesures qui bénéficieraient à l'économie et à la population des États-Unis et du Canada. La probabilité d'une lente reprise anémique qui n'est pas créatrice d'emplois devient de plus en plus forte.

Oui, il faudra freiner les dépenses à long terme, mais à court terme, les gouvernements au Canada et aux États-Unis doivent axer leurs actions sur la stimulation de la croissance économique pour créer des emplois et augmenter les revenus des ménages. Dans nos deux pays, ils coupent dans les programmes sociaux, invoquant le manque d'argent, tout en justifiant les baisses d'impôts qu'ils continuent d'accorder aux entreprises.

Les familles nord-américaines n'ont pas les moyens d'attendre encore des années pour bénéficier de mesures de création d'emplois. Et les politiciens n'écoutent pas les doléances des familles qui ont besoin d'une aide immédiate. En votre qualité de délégués syndicaux, vous pouvez aider à inciter vos confrères et consœurs à rappeler à leurs législateurs que les familles nord-américaines ont besoin de leaders capables de créer des emplois dès aujourd'hui, car nous ne pouvons nous permettre d'attendre à demain.

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
President International



Le Bulletin de l'éducateur de l'AIM pour les délégués d'atelier est publié six fois par année par la Union Communication Services, Inc. (UCS) à Annapolis au Maryland en partenariat avec le Centre éducatif et de technologie W. W. Winpisinger de l'AIM au 24494 Placid Harbor Way, Hollywood, Maryland 20636. Pour obtenir des copies additionnelles veuillez appeler au (301) 373-3300. © 2012 Union Communication Services, Inc. - Tous droits réservés. Toute reproduction totale ou partielle à l'extérieur de l'AIM, de façon électronique, par photocopie ou par tout autre moyen sans le consentement écrit de UCS est interdit. David Prosten, rédacteur en chef et éditeur.

