

Le vol dans les lieux de travail



Le vol dans les lieux de travail

En règle générale, les employeurs considèrent que le vol représente un motif justifiant le congédiement immédiat. Il est donc très important pour les délégués syndicaux d'apprendre à gérer de tels cas et d'y sensibiliser leurs membres.

Dans le libellé de certaines conventions collectives, le vol peut être exclu de l'obligation de motif valable et de mesures disciplinaires progressives. Cette exclusion s'applique aussi en cas de voies de fait, de violence ou de conduite malveillante. Confrontés à de telles situations, les délégués doivent tenter de démontrer que la cause qu'ils gèrent ne justifie pas un congédiement sur-le-champ en raison de circonstances atténuantes, d'une preuve douteuse, de l'absence d'intention de voler ou d'un traitement disparate par rapport à celui réservé à d'autres travailleurs dans des circonstances similaires. Consultez votre convention collective, qui contient peut-être une clause précisant que tous les cas disciplinaires sans exception sont soumis à l'obligation de motif valable et de mesures disciplinaires progressives, voire de recours équitable.

Prendre connaissance de la preuve et du contexte

Lorsque vous représentez un employé accusé de vol, vous devez prendre attentivement connaissance de la preuve et du contexte puisque le fardeau de la preuve appartient à l'employeur. Comme dans tout cas de défense, vous devez contester la validité de la preuve, invoquer des circonstances atténuantes et déterminer si l'employé a fait l'objet d'un traitement disparate. En règle générale, une « prépondérance de la preuve » suffit dans les causes disciplinaires soumises à l'arbitrage. Cependant, étant donné que le congédiement immédiat pour motif de vol est l'équivalent industriel de la peine capitale, nombre d'arbitres exigent une « preuve claire et convaincante » des employeurs et certains vont même jusqu'à exiger une preuve « hors de tout doute raisonnable ». Quant au travailleur, il ne bénéficie d'aucune présomption d'innocence, protection en vertu du cinquième amendement ou protection contre le double obstacle. Il est même possible qu'un employé ayant connaissance d'un vol, mais ne l'ayant pas déclaré se voie imposer une sanction disciplinaire.

Dans une cause célèbre, un employeur accusait un délégué syndical d'avoir pris des calepins et des stylos dans une armoire à fournitures, ce que le délégué a avoué. Cependant, le contexte faisait toute la différence. Il avait pris ces objets pour les distribuer aux autres délégués syndicaux en préparation de la prochaine réunion patronale-syndicale, une

pratique qui existait depuis de nombreuses années au sein de l'entreprise. L'arbitre a pris le parti du délégué syndical. Outre la pratique antérieure, rien ne laissait clairement voir l'intention de voler aux fins de réaliser un gain personnel; il s'agissait plutôt d'un volet raisonnable des relations de travail de longue date entre le syndicat et l'employeur. L'intention est d'une importance particulière et les employeurs doivent en faire la preuve, ce qui peut s'avérer difficile si l'accusation de vol ne repose que sur une preuve circonstancielle en l'absence de témoins oculaires.

Quelle est la valeur de l'objet du vol?

Une stratégie à adopter lorsque des accusations de vol sont en cause consiste à établir la valeur de ce qu'on accuse le membre d'avoir volé. Les vols de grande valeur sont habituellement perpétrés par des directeurs financiers, des contrôleurs ou d'autres cadres ayant la possibilité de détourner des sommes considérables. Par ailleurs, les vols commis par les employés non cadres ne valent souvent que quelques dollars, voire quelques cents. Par exemple, l'employé d'une épicerie pourrait être accusé d'avoir mangé une friandise qu'il n'a pas payée, une employée de services alimentaires pourrait rapporter de la nourriture à la maison ou encore la femme de chambre d'un hôtel pourrait être accusée d'avoir volé une débarbouillette. De telles accusations doivent être considérées comme des drapeaux rouges vous indiquant que le travailleur accusé fait l'objet d'un traitement disparate, voire est ciblé. Cette éventualité est d'autant plus probable si le travailleur accusé compte de longs états de service, a un dossier sans tache (ou presque) ou occupe un poste de délégué syndical.

Prenons un exemple. Un commis aux fruits et légumes qui avait l'habitude de manger son dîner dans le magasin a acheté une poitrine de poulet et de petits pains. On a allégué qu'il avait aussi pris une petite tarte aux pacanes. Confronté à l'accusation, le commis n'a pas été en mesure de produire un reçu de caisse. L'employeur a attendu qu'il finisse de manger la tarte avant de l'accuser. La tarte valait 99 cents et le commis comptait 21 années de service. Il est même question de piégeage ici si un supérieur a connaissance d'un vol, mais n'intervient pas avant que l'objet volé ne se trouve à l'extérieur du commerce (ou, dans le cas-ci, a été consommé). L'arbitre a réintégré le commis, cependant sans salaire rétroactif pour compenser son



manque à gagner pendant sa suspension.

L'exemple est encore plus flagrant lorsqu'un travailleur est accusé d'avoir « fouillé dans les poubelles », par exemple d'avoir pris des contenants ou des restes laissés sur un chantier de

construction, dans un atelier de confection de vêtements ou dans une usine manufacturière. Historiquement, les travailleurs ont toujours eu le droit de ramasser des restes. C'est une tradition qui remonte à l'époque où les travailleurs ramassaient les restes laissés dans les champs. En l'absence d'une politique explicite et mise en application qui interdit cette pratique, les arbitres tendent à ne pas confirmer le congédiement de travailleurs pour ce motif.

Politiques de tolérance

Souvent, des employeurs consultent des conseillers en sécurité qui leur recommandent d'appliquer une politique de tolérance zéro en matière de vol. Toutefois, il est difficile d'appliquer équitablement une politique de tolérance zéro. L'International Foundation for Protective Officers recommande aux employeurs qui s'inquiètent à propos du vol de vérifier les antécédents et les références de tous leurs employés, d'installer des appareils vidéo cachés, de mener des vérifications surprise et d'utiliser des codes d'accès pour protéger les stocks et les systèmes comptables. Elle formule aussi une mise en garde : une majorité d'employés ne dénonceront pas leurs pairs. Ainsi, nombre de cas de vol ne sont jamais détectés ou déclarés. Il en découle que les politiques de tolérance zéro sont inévitablement appliquées de manière disparate.

Les employeurs peuvent se faire voler bien des choses : des espèces, des fournitures, des stocks, des biens de l'entreprise, des secrets commerciaux, des conceptions, des recettes, des formules. Dans le cas d'espèces, le vol peut être perpétré en surfacturant un client ou en n'enregistrant pas une vente. Dans un cas comme dans l'autre, l'employé empoche le montant. Les vols de temps sont aussi courants. Le présent article ne couvre pas les vols de temps, mais soulignons qu'une des raisons justifiant l'existence des syndicats est justement la question de la comptabilisation du temps de travail des travailleurs.

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

Les délégués syndicaux et les communications électroniques

Chaque fois que des syndiqués pensent à une bonne stratégie pour renforcer leur organisation, les employeurs et les gouvernements font tout pour la rendre illégale. En matière technologique, les employeurs répriment l'utilisation de dispositifs électroniques et à la fois le système judiciaire et les commissions des relations du travail ont interprété des lois sensées nous protéger de sorte à appuyer l'autorité des employeurs.

Un principe qui s'applique à tous les délégués syndicaux est la *kaizen*. Ce mot d'origine japonaise signifie « amélioration continue de soi ». Pour un délégué, la *kaizen* signifie rester à l'affût des plus récentes décisions judiciaires, car l'une ou l'autre pourrait influencer sur les procédures fondamentales du syndicat. Aujourd'hui, le système judiciaire et les commissions des relations du travail comptent littéralement des centaines de causes en attente qui concernent l'utilisation des nouvelles technologies et la situation peut changer quotidiennement.

Utilisation du matériel de l'employeur

Des activités syndicales musclées sont à l'origine d'un conflit de longue date devant les commissions des relations du travail, celui concernant l'utilisation du matériel de l'employeur. En 2000, une dirigeante de la Guilde des journalistes ayant envoyé des courriels depuis le bureau du syndicat à ses membres à l'emploi du journal *Register-Guard* pendant les heures de travail a fait l'objet de mesures disciplinaires. Le syndicat a argué que l'utilisation des ordinateurs de l'employeur équivalait à la distribution de feuillets syndicaux dans la salle à dîner et que les membres avaient donc le droit d'utiliser les ordinateurs de l'employeur à toutes sortes de fins personnelles. Par conséquent, toute interdiction imposée au syndicat concernant la distribution d'information représentait un traitement « disparate » et donc illégal.

Adoptant une position du type « chez moi, c'est moi qui décide », la direction du journal a insisté qu'elle avait le droit d'imposer des restrictions sur le contenu des courriels. Après sept ans de litige, la commission des relations du travail a initialement confirmé cette position. Cependant, dans une importante décision rendue en 2009, une cour fédérale a renvoyé la cause à la commission, qui a ensuite rendu une décision contre le *Register-Guard*, ouvrant du coup la porte à l'utilisation des ordinateurs des employeurs par les

employés aux fins de sollicitation syndicale dans les lieux de travail où l'employeur permettait autrement les travailleurs à utiliser ces mêmes ordinateurs à d'autres fins personnelles.

Des limites continuellement redéfinies

Dans une cause concernant DIRECTV, en juillet 2011, un juge a confirmé le droit des travailleurs d'utiliser les ordinateurs de leur employeur en condamnant une disposition du manuel des employés qui aurait raisonnablement pour effet d'interdire toute activité syndicale ou concertée protégée en interdisant aux employés de discuter des salaires, des heures de travail et des conditions de travail entre eux et avec d'autres personnes. Les dirigeants syndicaux doivent aussi faire des efforts constants pour tenir leurs délégués à jour et reconnaître que les nouvelles technologies redéfinissent continuellement les limites. Par ailleurs, dans le cas où il n'est pas possible d'utiliser le système de l'employeur, le délégué futé doit toujours avoir un plan de rechange. La meilleure façon de procéder consiste à élaborer un réseau de communication pour joindre les membres sur leurs appareils électroniques personnels. Dressez une liste des adresses de courriel personnelles de sorte à pouvoir contourner le patron et communiquer directement avec les membres. Vous pouvez créer un formidable réseau de communication comprenant des vidéos sur YouTube ou d'autres effets créatifs ou encore utiliser de simples courriels ou messages texte pour accroître la visibilité du syndicat.

Travaillez avec les comités de négociation du syndicat en vue de négocier avec les employeurs l'utilisation de leur matériel à des fins syndicales. L'utilisation du matériel de l'employeur est de toute évidence une « condition d'emploi » et ouvre donc la porte à une négociation au titre de la clause de reconnaissance de toutes les conventions collectives.

Contre-attaque des employeurs

En contre-attaque, certaines entreprises tentent maintenant d'imposer des règles de travail interdisant aux travailleurs d'utiliser des appareils électroniques personnels pendant les heures de travail. Un patron tenterait-il d'empêcher un parent de téléphoner à la maison pour se renseigner sur l'état d'un enfant malade? Qu'est-ce qui est différent s'il utilise son appareil électronique personnel pour le faire? Encore une fois, il y a lieu de soumettre cette forme de contrôle du lieu de travail à une négociation avec le syndicat. Évidemment, ce

ne sont pas toutes les questions relatives à l'utilisation d'appareils électroniques dans les lieux de travail qui concernent les syndicats. Dans une décision portant davantage sur des questions de respect de la vie privée que des questions d'ordre syndical, en juin 2010, la Cour suprême des États-Unis a statué, dans *City of Ontario, CA v Quon*, que l'employeur avait le droit de consulter tous les messages envoyés à l'aide des dispositifs électroniques qu'il fournissait à ses employés. Dans cette cause, il était question d'allégations de harcèlement sexuel par messagerie texte, mais la cour a rejeté tout argument de droit constitutionnel ou contractuel de protection des renseignements personnels et confirmé les mesures disciplinaires imposées.

Questions relatives à la conduite hors des heures de travail

Les délégués syndicaux doivent aussi savoir reconnaître une autre question complexe concernant les dispositifs électroniques qui combine les médias sociaux à un sujet de litige plus traditionnel, celui de la conduite des employés hors des heures de travail. Nos membres ont recours à des outils de communication « externes » comme Facebook et Twitter pour discuter publiquement ou « collectivement » d'enjeux relatifs au travail, mais les employeurs tentent maintenant de les sanctionner pour avoir exprimé leurs opinions. Les discussions en ligne entre employés peuvent être considérées comme une forme d'activité « concertée » qui est protégée par les normes du travail, mais tout dépend de la vision qu'a la personne qui interprète la situation.

La question des communications électroniques et de l'utilisation du matériel de l'employeur est prometteuse, mais elle s'inscrit dans une nouvelle forme de renforcement syndical qui évolue très rapidement. Saisissez l'occasion tout en gardant à l'esprit que l'employeur est aux aguets et tentera probablement de vous arrêter. Surtout, n'oubliez jamais que les lois évoluent constamment.

—Bill Barry. L'auteur est directeur des programmes d'études syndicales au collège communautaire du comté de Baltimore. Remerciements à Wayne Gold, directeur régional du NLRB (région 5), pour son aide relative aux questions juridiques.

Questions fréquemment posées par les nouveaux délégués

Un nouveau délégué syndical entreprend ses fonctions avec un million de questions en tête. Certaines de ces questions sont simples (par exemple, où trouver les formulaires de grief), alors que d'autres sont plus complexes (par exemple, comment établir des relations de travail appropriées avec l'employeur). Voici quelques-unes des questions les plus fondamentales – avec leurs réponses – qui aideront les nouveaux délégués à se familiariser avec leurs nouvelles responsabilités.

1. Quels sont mes droits en matière de traitement de griefs?

Vous avez le droit de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire appliquer la convention collective, pour obtenir de votre employeur tous les renseignements dont vous avez besoin pour vous aider à faire appliquer la convention collective et pour représenter efficacement vos collègues de travail dans le traitement de leurs griefs. Votre autorité d'enquête s'étend à l'interrogation de témoins, à la visite des endroits où l'événement donnant matière à grief s'est produit et à l'obtention de tous les documents pertinents de l'employeur.

2. Quels sont mes autres droits?

Vous avez le droit de recueillir les plaintes de tous les employés. Vous avez le droit de mener toute autre affaire au nom du syndicat en temps opportun. Par exemple, aider des employés à remplir leur demande d'indemnisation des accidentés du travail, distribuer des feuillets, aider les membres à s'inscrire à un vote, etc. Vous ne pouvez interrompre le travail d'un membre pour des affaires syndicales courantes, mais on ne peut vous empêcher de vaquer aux affaires syndicales que vous jugez appropriées durant les pauses ou encore avant ou après les heures de travail. Vous avez le droit de prendre la parole avec vigueur, d'une façon qui reflète votre statut d'égal à égal avec les représentants de l'employeur lorsque vous traitez des questions de représentation syndicale (autrement dit, lorsque vous portez votre chapeau de délégué syndical).

3. Le syndicat est-il lié juridiquement par mes actions?

Lorsque vous portez votre chapeau de délégué syndical, vous représentez le syndicat. Vous n'agissez plus en votre nom personnel et, à des fins juridiques, vos actions sont donc considérées comme celles du syndicat. Par exemple, si un délégué syndical verse dans le harcèlement sexuel ou la discrimination raciale, le

syndicat pourrait se voir imposer des amendes. Par ailleurs, les délégués syndicaux n'ont pas le droit légal de consentir à quoi que ce soit si la convention collective l'interdit ou encore de faire fi du libellé d'un contrat de travail.

4. Dois-je me rendre dans le bureau du patron pour discuter du grief d'un membre?

Non. Ce n'est pas à l'employeur de dicter où se tiendra la discussion sur un grief, mais vous non plus n'avez aucun droit à cet égard. C'est ouvert à la négociation. Bien que vous souhaitiez peut-être faire appliquer la convention collective en présence du travailleur dont les droits viennent d'être enfreints, vous n'avez pas le droit de l'imposer. C'est à vous et au superviseur de vous entendre sur l'heure et le lieu de la discussion.

5. La direction peut-elle refuser d'entendre un grief?

Non. Le syndicat a le droit de déposer et de traiter tout grief qu'il considère fondé. Si votre superviseur refuse d'entendre votre grief, le syndicat a le droit de le soumettre au niveau hiérarchique suivant dans l'entreprise – et doit le faire.

6. Puis-je prendre en charge une action dans le lieu de travail pour manifester contre le respect d'un règlement de grief par l'employeur?

Rapidement, la réponse est NON. Cependant, une manifestation est considérée comme une activité syndicale lorsqu'elle se déroule de manière pacifique et non violente à l'extérieur des heures de travail et des installations de l'employeur. Vous pouvez également prendre certaines actions durant la journée de travail; par exemple, boycotter la cafétéria de la compagnie ou distribuer des t-shirts portant un message identique que les membres pourront enfilier pourvu que le code vestimentaire en place ne l'interdise pas.

7. Si ma convention collective prévoit le paiement de mon salaire pendant que je vaque à des activités syndicales, quels types d'activités sont admissibles?

Vous avez le droit de faire appliquer la convention collective, de déposer et traiter des griefs ainsi que d'intervenir si la convention collective est enfreinte. Ce sont toutes des activités syndicales admissibles. Certaines conventions collectives peuvent prévoir d'autres activités admissibles, pour lesquelles les délégués syndicaux doivent être rémunérés.

8. Est-ce que je m'expose à des mesures disciplinaires en cas d'insubordination?

Seulement si vos actions extrêmes portent atteinte à l'autorité d'un superviseur en présence d'autres travailleurs. En règle générale, un délégué syndical (lorsqu'il agit comme délégué syndical) ne peut se voir imposer des mesures disciplinaires que si sa conduite est jugée « outrageuse » ou « indéfendable » et de nature si grave à le disqualifier comme employé. Le fait de gesticuler et de parler fort ne peut constituer une conduite « outrageuse ». Toutefois, vous ne pouvez verser dans les épithètes à caractère racial, un langage extrêmement blasphématoire ou des menaces de violence. De plus, vous ne pouvez pas illégalement freiner la production, interrompre le travail, mener des arrêts de travail ou déposer des griefs non fondés.

9. Ai-je le droit d'afficher tout ce que je veux sur un babillard?

Pas nécessairement. Consultez votre convention collective, car certaines publications pourraient être interdites, comme des avis d'appui à des candidats politiques ou des documents qui attaquent directement des représentants de l'employeur. Cependant, si votre convention collective vous accorde le droit d'utiliser les babillards, vous pourrez probablement y afficher toute une panoplie de documents, incluant des avis, des bandes dessinées, des photos – bref, tout ce qui fait la promotion du travail légitime du syndicat, ou presque. Cet aspect a aussi été négocié dans la convention collective.

10. Peut-on m'imposer des normes de conduite plus élevées que celles imposées aux autres travailleurs?

Non. Si vous arrivez au travail en retard ou commettez une erreur, l'employeur ne peut vous traiter différemment qu'il traiterait un autre employé dans la même situation. Autrement, qui accepterait d'être délégué syndical si cela lui imposait des exigences de travail plus rigoureuses ou l'exposait à des sanctions plus graves? Les employeurs ont l'obligation d'appliquer les mêmes normes à tous, y compris aux délégués syndicaux.

—Texte adapté de *Solidarity in Action: A Guide for Union Stewards*, une publication du centre d'études syndicales de l'Université de l'Iowa, Iowa City.

Dix règles tactiques

Dans un monde où il faut savoir donner et recevoir, comme le disait le légendaire organisateur communautaire Saul Alinsky, la tactique est l'art de faire ce que vous pouvez avec ce que vous avez. Un recours judicieux à la tactique peut aider votre syndicat à obtenir la justice et à ouvrir des portes pour ses membres. L'incapacité de penser et d'agir de manière tactique peut mener à la défaite.

Voici comment Alinsky illustre la tactique :

« Utilisez des parties de votre visage comme points de repère : vos yeux, vos oreilles et votre nez. Commençons par les yeux. Si vous avez recruté une grande organisation populaire de masse, paradez votre victoire ouvertement devant l'ennemi et démontrez votre pouvoir d'influence. Ensuite, les oreilles. Si votre organisation est de petite taille, faites ce que Gédéon a fait : gardez les membres dans la noirceur, mais faites beaucoup de bruit pour donner l'impression à tous ceux qui l'entendent que vous êtes beaucoup plus nombreux que vous l'êtes en réalité. Enfin, le nez. Si votre organisation est tellement petite que la tactique du bruit ne produira pas l'effet escompté, empestez la baraque. »

Alinsky a proposé certaines règles tactiques, dont plusieurs conviennent encore aux lieux de travail modernes. Le délégué syndical rusé aura intérêt à les garder en tête.

1 Le pouvoir ne se résume pas à ce que vous détenez, mais comprend aussi ce que l'opposition pense que vous détenez. Assurez-vous de laisser savoir à l'employeur que vous n'êtes pas seul, comme délégué syndical, à défendre le dossier d'un travailleur, mais que vous avez votre syndicat et tout le mouvement syndical derrière vous.

2 Ne dépassez jamais les limites de l'expérience des gens. Lorsque le syndicat emploie une tactique, assurez-vous que vos membres la comprennent et sont à l'aise avec elle. Si vous ne le faites pas, vous risquez de semer la confusion et la peur et vos membres pourraient décider de battre en retraite.

3 Dans la mesure du possible, forcez vos opposants à sortir des limites de leur expérience. Ce qui est inattendu produira toujours de meilleurs effets que ce qui était prévisible.

4 Assurez-vous que l'opposition respecte ses propres règles du jeu. Vous pourriez gagner gros si vous réussissez à démontrer qu'on ne peut s'attendre à ce que les travailleurs respectent une règle stupide ou effectuent un travail dangereux si les représentants de l'employeur ne sont pas prêts à le faire eux-mêmes.

5 Le ridicule est une arme puissante. Il est difficile de contre-attaquer le ridicule, ce qui tend à rendre l'opposant furieux. Et lorsque l'opposant sort de ses gonds, cela jouera probablement à votre avantage.

6 Une bonne tactique est une tactique qui amusera vos membres. Si vos membres n'y retirent aucun plaisir, ce n'est probablement pas une bonne tactique à employer. Pensez à des journées t-shirt (où tout le monde porte le même t-shirt), à du piquetage d'information, à des campagnes de rédaction de lettres ouvertes destinées aux journaux locaux pour confronter l'employeur... Vos tactiques peuvent et doivent frapper l'imagination de vos membres.

7 Une tactique qui traîne en longueur deviendra inefficace. Si une tactique qui dure trop longtemps, elle deviendra un engagement ritualiste. Les gens finiront par se tanner et leur enthousiasme se dissipera. Le moment est alors venu de trouver une nouvelle tactique.

8 Maintenez la pression. Utilisez diverses tactiques et actions. Tirez profit de ce qui se passe dans le lieu de travail, votre collectivité et le monde. Maintenez le cap sur votre cause et votre opposant.

9 Souvent, la menace fait plus peur que l'action elle-même. Faites ce qu'il faut pour que votre opposant soit constamment sur ses gardes. Plus vous réussissez à ébranler l'employeur, plus il risque d'être susceptible de vouloir trouver une solution au problème.

10 The price of a successful attack is a constructive alternative. Don't fall into the trap of having the employer suddenly agree with your demand — but you don't have a concrete and workable resolution to offer. Know exactly what you want to accomplish and be prepared to help see it executed.

— Adaptation de Rules for Radicals de Saul D. Alinsky, publié par Vintage Books.

Ça sent comme une bonne idée

Saul Alinsky, que le magazine The Nation a qualifié d'instigateur de désordre le plus redoutable au pays avant qu'il meure en 1972 à l'âge de 63 ans, a aidé les pauvres et les gens de la classe ouvrière partout aux États-Unis à s'organiser pour être plus influents au sein de leurs collectivités. Il était reconnu pour ses succès et ses tactiques intelligentes et spectaculaires.

Par exemple, afin de mettre de la pression sur Eastman Kodak Co., au cœur du milieu des affaires de Rochester, New York, pour que la compagnie réponde aux besoins de la population noire de la ville, Alinsky a suggéré d'acheter 100 billets pour un concert symphonique se tenant à Rochester.

« Nous choisirions un concert où la musique jouée serait relativement douce, explique Alinsky dans son livre Rules for Radicals. Les cent Noirs à qui les billets seraient remis auraient droit à un dîner de trois heures avant le concert dans la collectivité. Ils n'auraient droit qu'à des fèves au lard. Ensuite, ces Noirs se rendraient à la salle symphonique avec des conséquences évidentes. Imaginez la scène qui se déroulerait alors ! Le concert prendrait fin avant le premier mouvement ! »

La tactique des « gaz intestinaux » était efficace, selon Alinsky, parce qu'elle prendrait de court à coup sûr l'établissement, qui s'attendrait plutôt à l'habituelle réunion de masse, manifestation dans la rue, confrontation ou parade... L'action prévue ridiculiserait la loi, car aucune loi n'existait pour interdire des caractéristiques physiques naturelles. Par conséquent, la loi serait totalement paralysée. (Et la symphonie de Rochester ainsi que l'établissement auraient l'air totalement ridicule. La seule façon dont l'établissement pourrait réagir serait d'annuler la saison de concerts symphoniques (une solution inacceptable pour la puissante élite sociale de la ville) ou encore d'aborder les doléances de la communauté noire. À savoir si cette tactique a réellement été mise à exécution n'est d'aucune importance, car c'est son ridicule qui en constituait la véritable force.

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,

La présente année se façonne pour devenir une année charnière pour notre grand syndicat. Nous avons terminé la plus récente ronde de fusions de lignes aériennes sur une note positive, en remportant le vote de représentation de 17 000 préposés au service aux passagers et aux réservations de la nouvelle United Airlines. Cette victoire électorale a pour effet d'accroître les effectifs représentés par l'AIM dans toutes les classifications de la nouvelle société United à un total de 31 500 personnes. Si on y ajoute les résultats de victoires précédentes (14 785 préposés aux pistes et magasiniers du côté d'United et 2 200 agents de bord d'ExpressJet), la division des transports de l'AIM aura recruté près de 34 000 membres au cours des huit derniers mois.

Dans l'industrie aérospatiale, nous avons résolu une des plus importantes causes entendues par le NLRB, soit la commission nationale des relations du travail des États-Unis, dans l'histoire. En effet, nous avons conclu une entente innovatrice avec Boeing qui conserve les pensions des nouveaux employés tout en maintenant la production future des 737Max dans la région de Puget Sound de l'État de Washington pour sauvegarder des milliers d'emplois.

Au Canada, au moment où ce numéro a été rédigé, nos consœurs et confrères à l'emploi d'Air Canada étaient en plein conflit très médiatisé contre le transporteur et le gouvernement du Canada pour obtenir une convention collective juste reconnaissant les années de sacrifices que nos membres ont acceptées pour maintenir la solvabilité d'Air Canada. Pendant que ce conflit perdure du côté d'Air Canada, nous venons d'apprendre qu'Aveos jette 2500 de nos membres sur le pavé. Nous ferons tout pour sauver ces emplois.

Grâce à vos efforts d'information et de mobilisation de nos membres, nous avons réalisé des progrès cette année malgré un gouvernement conservateur hostile au Canada et une opposition systématique des républicains au Congrès américain à toute initiative visant à venir en aide aux sans-emploi ou à accélérer la croissance de l'emploi.

Aux États-Unis, il ne reste plus que six mois avant la prochaine élection présidentielle en novembre et il nous reste d'encore importantes choses à faire. Nous devons redoubler d'efforts pour renverser le quasi-balayage par le Parti républicain, en 2010, des postes de législateurs et de gouverneurs dans les États. De plus, nous devons nous assurer qu'un homme qui nous est favorable conserve la présidence ainsi que tous les pouvoirs réglementaires et judiciaires de ce poste.

C'est pourquoi la Ligue politique non partisane des Machinistes a voté à l'unanimité en faveur de la réélection de Barack Obama. Nos différends avec l'administration Obama ont toujours porté sur le rythme lent de la reprise économique, mais je suis d'avis que les membres de l'AIM reconnaissent que le rythme lent de la création d'emplois s'explique principalement par les efforts des républicains au Congrès visant à repousser ou à faire dérailler toute proposition économique susceptible d'aider les familles travailleuses des États-Unis.

L'année 2012 a bien commencé. Poursuivons notre bon travail de recrutement et d'action politique pour nous assurer que les familles nord-américaines pourront connaître un meilleur avenir sur le plan économique.

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. Wimpinger 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.

