

# Savoir tirer un trait lorsque



# Savoir tirer un trait lorsque c'est nécessaire de le faire

**N**ous entendons souvent des leaders mondiaux invoquer la nécessité de tirer un trait, voulant laisser entendre – même si ce n'est que de la rhétorique – que ce sont eux qui mènent. Étant donné que plusieurs de nos employeurs, dans le secteur privé comme dans le secteur public, tentent plus agressivement de dégarnir nos conventions collectives, le moment est venu pour les délégués syndicaux de tirer ce même trait et de mobiliser nos membres pour défendre nos acquis gagnés au terme de rudes batailles.

Dans le milieu syndical, les retraits les plus visibles et publicisés surviennent dans le cadre de la négociation de conventions collectives, lorsque les syndicats renoncent à des acquis – échelles salariales garanties, augmentations de salaire à intervalles réguliers, assurance-maladie, régimes de retraite à prestations déterminées – pourtant durement négociés à l'arrachée au fil des années par ceux-là mêmes qui y renoncent aujourd'hui.

Malheureusement, cette liste de concessions semble être sans fin. Cependant, c'est dans notre vie professionnelle de tous les jours que nous sommes les plus exposés aux vives attaques des employeurs. Et c'est là où le travail efficace du délégué syndical peut faire une très grande différence. Après tout, les délégués représentent les premiers intervenants pour protéger les conditions des travailleurs syndiqués et ils sont confrontés quotidiennement aux changements – parfois draconiens, parfois subtils – que les patrons tentent d'imposer.

## « Presser le citron »

Bien entendu, pour les employeurs, le leitmotiv du 21<sup>e</sup> siècle est de « presser le citron ». C'est cette façon de penser qui a été responsable de la dernière crise économique en plus d'avoir créé une intense pression pour : 1. imposer de plus lourdes responsabilités à chacun d'entre nous (en « combinant les emplois ») et 2. accroître le recours à la sous-traitance pour faire en sorte que des emplois de « classe moyenne » – c'est-à-dire des emplois syndiqués, nos emplois – soient redistribués à des travailleurs qui ne bénéficient pas de nos avantages sociaux comme l'assurance-maladie.

Il arrive même que ces travailleurs soient erronément considérés comme des « entrepreneurs indépendants », faisant en

sorte qu'ils ne bénéficient même pas des protections légales les plus fondamentales. Bien que ces travailleurs doivent se syndiquer pour se protéger, les délégués doivent maintenir le cap sur la protection des membres dont ils sont responsables.

En premier lieu, le délégué doit être aux aguets et dénoncer la « combinaison d'emplois ». Quelque part en ce moment, un ingénieur industriel zélé est à l'œuvre pour trouver des façons d'en tirer un peu plus de chaque travailleur, en multipliant les responsabilités, en ajoutant des étapes aux procédures de travail et en alourdissant chaque classification d'emploi. Vous fabriquez le produit A? Bien, vous allez également fabriquer le produit B à partir de maintenant. Vous répondez à dix lignes téléphoniques? Vous allez dorénavant vous occuper du classement aussi. Vous enseignez à une classe de 30 élèves? Bien, vous allez main-



tenir passer la vadrouille dans le couloir entre vos cours. La direction cherche ainsi à profiter de l'affaiblissement du mouvement syndical, des nouvelles technologies et du climat général de craintes économiques qui règne pour imposer ces changements. Cette pratique en est une de longue date; jadis, on exigeait qu'un travailleur du textile s'occupe d'un nombre plus élevé de métiers en échange du même salaire. De plus, on exigeait que ce travailleur travaille plus rapidement, car les métiers fonctionnaient à des vitesses de plus en plus rapides.

## Des postes qui disparaissent

Dans tous les cas, dans cette économie mondiale, les nouvelles technologies et l'affaiblissement des organisations par les travailleurs eux-mêmes ont permis aux employeurs de mettre de l'avant, pratiquement sans opposition, un modèle d'exploitation « efficace » – ou un « régime minceur » – et de procéder rapidement pour éliminer comme par magie les postes à temps plein.

Les délégués remarqueront – ou devraient remarquer – tout changement dans leur milieu de travail, par exemple l'ajout de responsabilités aux travailleurs, souvent sans avis aucun au syndicat et certainement sans offre de l'employeur de soumettre ces changements à la négociation.

Dans certains cas, le délégué attendra qu'un de ses membres se plaigne d'une surcharge de travail ou d'une sanction disciplinaire pour n'avoir pas pu maintenir le rythme imposé. Cependant, le délégué futé

et proactif se tiendra au courant de tous les changements apportés aux affectations de travail et encouragera les dirigeants syndicaux à demander la négociation de ces changements. Il est essentiel de disposer d'un réseau de communications efficace entre tous les membres du syndicat afin que chaque changement puisse être rapporté immédiatement. Rien ne doit être laissé au hasard d'une conversation fortuite avec le délégué avant d'en informer les membres de la direction syndicale. Les délégués ont intérêt à convoquer des assemblées pour informer les membres de tous les changements subtils qui mineront leur sécurité d'emploi.

En demandant la négociation de ces changements et en passant le mot à tous les membres, le syndicat donnera soudainement l'impression d'être passé à l'offensive. De plus, le syndicat contribuera ainsi à remonter le moral des membres et, peut-être, à forcer le patron d'y penser à deux reprises avant de tenter une autre fois d'alourdir la charge de travail de ses employés.

## Aux aguets contre la sous-traitance

Tirer un trait lorsqu'il est question de sous-traitance exige la même attitude proactive et le même réseau de communication. Une déléguée sagace à un journal de Baltimore tenait un dossier sur tout le travail confié en sous-traitance au sein de son service. Lorsque les heures totales se sont approchées des heures équivalant à un poste à temps plein, elle a demandé au patron de rappeler au travail un membre qui avait été mis à pied. Si vous éprouvez de la difficulté à déterminer combien d'heures de travail sont confiées en sous-traitance, déposez une demande d'information. Vous en avez le droit. Bien sûr, votre travail sera facilité si votre convention collective compte une clause sur le travail des membres de l'unité de négociation; cependant, même en l'absence d'une telle clause, le syndicat doit demander que chaque heure de travail soit confiée à ses membres. Une autre bonne pratique consiste à utiliser ces griefs pour appuyer vos revendications au cours de la prochaine ronde de négociation collective concernant un libellé qui protège la sécurité d'emploi de vos membres.

Bien entendu, globalement, protéger notre travail modifie la distribution de la richesse et veille à assurer que la prétendue « reprise économique » passe également par la création d'emplois, l'embauche d'un plus grand nombre de nouveaux travailleurs et un renforcement du mouvement syndical.

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

# Contester les normes de production

**T**ravailler dans un milieu où le travail est mesuré et des normes sont imposées pose tout un ensemble de défis particuliers pour le délégué syndical. Comment pouvons-nous déterminer s'il y a lieu de déposer un grief? Quelle est la façon la plus efficace de contester les normes? Comme en toute autre matière, le libellé de votre convention collective vous fournit l'information la plus utile pour trouver réponses à ces questions et fait valoir l'importance de connaître à fond sa convention collective. Cependant, là où la convention collective ne fournit pas les réponses que vous cherchez, voici quelques lignes directrices qui pourront vous aider à voir clair en matière de griefs déposés pour contester des normes. Ces lignes directrices vous seront utiles nonobstant le type de travail dont il est question.

D'abord, il est important de comprendre que le fait que votre employeur vous présente des imprimés qui ont l'air officiel n'élimine pas le risque d'erreurs. Aucune norme n'est scientifique et l'élaboration de normes est loin d'être une « science exacte ». Ce constat s'applique à toutes les techniques de mesure du travail, puisque ces dernières reposent sur des déterminations subjectives à différents stades de leur mise en application. Au bout du compte, nous voulons éviter d'utiliser des mots comme « exacte ». Les normes seront acceptables ou inacceptables aux personnes auxquelles elles s'appliquent.

Cela étant dit, il sera utile pour nous d'invoquer des arguments qui démontrent que la technique de mesure du travail est inappropriée ou qu'elle n'a pas été appliquée correctement dans le cadre de la norme. Même si les opinions des travailleurs quant aux efforts qui leur sont exigés par les normes de production sont méritoires, peu d'arbitres se laisseront impressionner par ces opinions. Que vérité soit dite : pour intervenir efficacement, le syndicat devra invoquer la logique de la mesure du travail comme outil principal pour contester les normes de production en place.

## QUAND POUVONS-NOUS DÉPOSER UN GRIEF POUR CONTESTER UNE NORME?

Savoir quand il est approprié de déposer un grief pour contester une norme peut s'avérer difficile. Souvent, lorsqu'un travailleur juge que le niveau d'effort qu'on exige de lui pour respecter la norme est déraisonnable, il vous demandera de déposer un grief. Si la rémunération est calculée en fonction de la production, le travailleur pourrait craindre ne pas pouvoir gagner un salaire décent en échange d'un effort raisonnable. Comme dans le cas de tout grief, vous devrez mener une enquête avant de décider qu'il y a matière ou non à grief.

Une norme peut soulever des problèmes généraux ou spécifiques :

- Il est possible que toutes les normes soient jugées trop exigeantes.
- Il est possible que certaines normes soient trop exigeantes dans des milieux particuliers ou dans le cadre de tâches données.
- Il est possible que certaines normes soient trop exigeantes dans certaines conditions ou à certains moments.

Bien qu'il s'avère souvent difficile de demander aux gens de décrire avec précision la nature exacte de leurs problèmes, il est essentiel de définir les problèmes en termes précis afin d'en identifier les causes plus rapidement.

Quel est le moyen le plus efficace de contester une norme?

Les trois causes les plus probables des problèmes soulevés par les normes sont :

- **Travail non standard ou manquant.** Du travail supplémentaire, dont les calculs initiaux ayant servi à l'élaboration des normes, est exigé. Par exemple, si une pièce moulée est modifiée de sorte à obliger le travailleur à meuler de nouvelles composantes, le temps de meulage doit alors être comptabilisé dans la norme. Un autre exemple : des étiquettes doivent être imprimées et apposées sur des pièces. Le rouleau compte 500 étiquettes et doit être remplacé deux fois par quart de travail. Puisque l'opérateur est responsable de

veiller au bon fonctionnement de l'imprimante d'étiquettes, le temps requis pour remplacer les rouleaux doit être comptabilisé.

## ■ Détérioration des conditions d'élaboration de la norme.

Déterminez avec le plus de précision possible les conditions dans lesquelles la norme a été élaborée. Documentez les différences entre les conditions dans lesquelles la norme a été élaborée et les conditions dans lesquelles elle est appliquée aujourd'hui. Par exemple, dans un entrepôt, certaines périodes peuvent être marquées par une forte demande d'articles saisonniers, résultant en des délais excessifs attribuables à une plus grande congestion dans les allées où les articles sont stockés. Une solution serait de négocier une baisse temporaire du niveau de rendement auquel la norme est appliquée ou d'accroître l'allocation d'attente.

■ **Allocations pour fatigue et allocations d'attente inadéquates.** Les allocations pour fatigue et d'attente multiplient directement le temps alloué par la norme. Il est important de savoir comment l'entreprise a déterminé l'allocation d'attente et de documenter les délais que vivent les travailleurs sur le terrain. Les travailleurs peuvent eux-mêmes recueillir ces données en tenant des journaux de bord ou en prenant un échantillon aléatoire de commandes étalées dans le temps.

Vous devriez aussi demander à connaître la procédure que l'entreprise a suivie pour établir l'allocation pour fatigue. Nous pourrions contester les chiffres présentés par l'employeur en faisant la démonstration qu'il est physiquement impossible d'accomplir le travail demandé sur la base des données sur la fatigue fournies par l'entreprise. Démontrez que ces données reposent sur des évaluations subjectives plutôt que des études scientifiques. Demandez à l'employeur de fournir les études scientifiques ayant servi à en arriver aux chiffres indiqués. Souvent, il ne sera pas en mesure de vous fournir de telles études.

## Tout est question de négociation

Dans le concret, une discussion portant sur des normes est essentiellement une négociation. Quiconque ayant pris part à des négociations le sait : on n'obtient pas toujours ce qu'on mérite, on obtient ce qu'on réussit à négocier. Il est donc important de différencier ce que vous devez avoir de ce que vous aimeriez avoir, et vous devez éviter de vous laisser embourber par les détails.

# Remises en accusation

**U**n employeur peut-il discipliner un travailleur à deux reprises pour le même manquement allégué? Bien entendu, la réponse logique à cette question est non. Cependant, il est vrai que des questions en apparence simple peuvent devenir complexes. Et c'est pourquoi nous comptons sur des délégués pour nous aider à voir clair et éviter que nos membres soient injustement punis.

La réaction de l'employeur à une situation disciplinaire comme celle-ci se traduit par la locution latine non bis in idem signifiant « pas deux fois sur la même chose ». Il s'agit d'un principe juridique selon lequel personne ne peut être puni deux fois pour la même infraction. Ce principe est utilisé depuis longtemps par les arbitres et les juges à la fois. Voici des exemples de causes où ce principe a été invoqué dans des milieux de travail. On y explique comment les arbitres ont tranché des griefs déposés par le syndicat en matière disciplinaire.

## **Jugé deux fois pour le même crime**

Un employé a été accusé d'avoir agressé un autre employé et d'avoir ensuite commis un acte de sabotage en quittant les lieux après l'incident. La cause a été entendue par un comité syndical-patronal mixte. À la troisième étape de la procédure de règlement de griefs, le comité a rejeté les arguments de l'employeur. Ce dernier a demandé l'arbitrage, faisant cette fois valoir l'acte de sabotage en cause dans les deux infractions. Il a prétendu qu'un examen plus poussé des faits lui avait permis de conclure qu'il avait négligé certains aspects dans sa présentation au comité mixte. L'arbitre a rejeté les arguments de l'employeur, affirmant que les nouveaux « faits » n'étaient pas nouveaux et avaient été introduits différemment à la première audience. Le plaignant a été réintégré, sans rétroactivité salariale, parce qu'il avait affiché « une attitude combative, rigide et intransigeante envers tous les représentants de l'employeur et les autres intervenants à l'audience ».

## **Il n'a fait qu'appliquer la convention collective!**

Une femme a été suspendue après avoir fumé dans une zone non désignée, puis congédiée au terme de l'enquête. Son syndicat a invoqué la remise en accusation, prétendant que la suspension et le congédiement représentaient deux sanctions

disciplinaires distinctes pour la même infraction! L'arbitre a maintenu la décision de l'employeur, citant une clause de la convention collective qui stipulait que personne ne doit être congédié sans avoir d'abord été suspendu le temps de l'enquête. En conséquence, le congédiement de la femme a été maintenu.

## **Politiques d'assiduité au travail**

Un employé a été suspendu après avoir cumulé sept points dans le cadre d'une politique d'assiduité mise en place par l'employeur. Douze jours plus tard, il a été congédié après avoir cumulé un huitième point. Le syndicat a déposé un grief, prétendant qu'il n'avait jamais consenti à la politique en premier lieu et que le congédiement allait à l'encontre du principe de la remise en accusation. L'arbitre a statué que l'employeur avait le droit d'établir des règles de travail raisonnables et que l'employé avait été congédié à la suite d'une infraction distincte. Le principe de la remise en accusation ne s'appliquait donc pas.

Une entreprise du Québec a invoqué une politique d'assiduité « sans responsabilité » pour congédier une concierge au terme d'une longue série de congés non autorisés, qu'elle a pris surtout pour s'occuper de son fils handicapé. Le syndicat s'est plaint que l'employée faisait les frais d'une double punition pour la même infraction vu l'existence de deux politiques d'assiduité distinctes à l'époque. L'arbitre a statué que l'employeur pouvait appliquer une politique d'assiduité « avec responsabilité » en plus d'une politique « sans responsabilité » étant donné que la nature de ses activités faisait en sorte qu'il devait s'assurer de compter sur la présence d'une main-d'œuvre adéquate pour effectuer les travaux requis. Cependant, tout s'est bien terminé en fin de compte. L'arbitre a réintégré la plaignante à son poste, avec rétroactivité salariale, invoquant qu'une loi gouvernementale lui permettait de prendre congé pour s'occuper de son fils. Il a aussi affirmé qu'elle pouvait puiser dans ses jours de congé annuel pour s'occuper de son fils, aux termes de la même loi.

## **Résultat positif d'un test de dépistage de drogues**

L'exploitant d'une centrale nucléaire a démis un travailleur de ses fonctions à la

suite d'un test de dépistage de drogues positif, pour ensuite conclure qu'il était « digne de confiance et fiable ». L'exploitant a donc émis une réprimande et imposé au travailleur une suspension rétroactive de huit jours. Par la suite, trois mois plus tard, le travailleur a été suspendu de nouveau après avoir été accusé par un grand jury de possession de marijuana découlant du même incident. L'arbitre a annulé la deuxième suspension, affirmant que cette sanction allait à l'encontre de la règle de la

remise en accusation.

Dans un autre cas, un employé s'est vu refuser une possibilité d'avancement après avoir échoué un test de dépistage de drogues. Il avait déjà été congédié pour avoir échoué le test, mais le syndicat avait réussi à le faire réintégrer.

L'arbitre a conclu que la règle de la remise en accusation n'était pas en cause puisque le fait de ne pas avoir été choisi pour une possibilité d'avancement ne représentait pas une forme de punition. Il a donc maintenu la décision de l'employeur.

## **Harcèlement sexuel**

Un employé a été congédié au terme de sept incidents distincts de harcèlement sexuel. Le syndicat a contesté le congédiement, faisant valoir que l'employé avait reçu une première lettre l'informant que sa conduite allait à l'encontre de la politique sur le harcèlement sexuel et que la lettre constituait un avis écrit que toute autre infraction l'exposerait au congédiement. L'arbitre a pris le parti du syndicat, affirmant que l'employé avait été congédié pour les mêmes incidents pour lesquels il avait déjà été réprimandé dans la lettre.

Au moment de mener enquête sur des situations où la règle de la remise en accusation est en cause, voici quelques principes et techniques que vous devez garder en tête :

- Assurez-vous que le même incident a été invoqué pour justifier les deux sanctions.
- Consultez la convention collective afin de déterminer la procédure qui doit être suivie avant de procéder à un congédiement.
- N'invoquez pas la règle de remise en accusation à moins que vous n'ayez l'assurance que l'employé a déjà été puni une fois pour l'infraction.
- Rappelez-vous que vous devez mener une enquête en bonne et due forme tout le long de la procédure. Ces situations peuvent devenir très complexes.

**D**e temps en temps, les délégués syndicaux doivent faire une pause et se détendre. Au terme d'une rude journée de travail à faire la promotion du syndicat et à défendre les droits des travailleurs, un peu de divertissement est tout indiqué pour refaire le plein d'énergie. Mais bon, existe-t-il vraiment des films qui racontent la vie de vraies personnes, de vrais travailleurs? Et, en passant, avez-vous déjà remarqué qu'on n'entend jamais le mot « syndicat » mentionné à la télévision, à moins que ce ne soit dans le contexte d'une grève ou d'une ligne de piquetage?

En réalité, les films mettant en vedette le monde syndical sont légion, mais ils sont rarement présentés au petit écran. Il est néanmoins possible de mettre la main sur ces films assez facilement. Conservez donc cet article et apportez-le avec vous la prochaine fois que vous visitez votre club vidéo à la recherche d'un peu de divertissement. Si vous ne réussissez à les trouver, vous pouvez toujours communiquer avec la Labor Heritage Foundation (1925 K St. NW, #400, Washington, DC 20006; 202-842-7810; [www.laborheritage.org](http://www.laborheritage.org)). Cet organisme sans but lucratif tient un catalogue de ces films entre de nombreux autres.

Voici une dernière suggestion.

Pourquoi ne pas présenter un de ces films lors de votre prochaine assemblée syndicale? Ça permettra de changer le mal de place et vous risquez même de faire salle comble.

#### **Les Dames de Dagenham (v.f. de Made in Dagenham)**

Ce film présente l'esprit et la détermination des travailleuses à l'usine d'assemblage Ford en banlieue de Londres qui font la grève en 1968 pour obtenir la parité salariale. En décidant d'agir et en refusant de se taire et de se comporter en « femmes britanniques bien élevées », elles lancent une protestation qui attire l'attention de la nation et mène à l'adoption de la loi sur la parité salariale.

#### **The Big One**

Ce film porte sur Michael Moore – comédien et cinéaste guérillero – et sa tournée

## Huit grands films mettant en vedette le monde syndical



de promotion de son livre *Dégraissez-moi ça!* (v.f. de *Downsize this!*) en 1996. Moore ridiculise les grandes têtes du monde des affaires en leur laissant prendre la parole. Les ateliers de misère n'ont rien de drôle, mais lorsque Moore interviewe le PDG de Nike et lui offre un billet aller-retour en Indonésie pour visiter ses propres usines de chaus-

sures, vous éclaterez de rire à coup sûr.

#### **Les virtuoses (v.f. de Brassed Off)**

Une comédie douce-amère dépeint les souffrances d'un groupe de mineurs habitant une petite ville charbonnière de l'Angleterre en pleine crise économique. Le sort des mineurs et des membres de leur famille semble être les mains du Grimley Colliery Band, qui espère remporter une compétition nationale de cuivres. Les musiciens, tous des travailleurs eux-mêmes, tentent de faire de leur mieux, mais ils sont constamment distraits par ce qui se passe autour d'eux, notamment la fermeture de leur mine et la perte de leur emploi.

#### **Le Grand Jeu (v.f. de The Full Monty)**

Six métallurgistes au chômage n'ont plus rien à perdre – sauf leurs vêtements! Ce portrait enthousiaste de travailleurs d'usine de la vraie vie a été un succès commercial en Angleterre (où l'histoire se déroule) ainsi qu'en Amérique du Nord où il a été présenté en salle. Vous risquez d'éclater de rire à la vue de la chorégraphie de cette troupe de danse formée exclusivement d'hommes et pourquoi pas? Malgré leur vie durcie par le travail de l'acier, les hommes qui montent sur scène pour danser surmontent leurs peurs avec courage.

#### **Norma Rae**

Sally Field a remporté un oscar pour son

interprétation du rôle d'une travailleuse du textile du Sud qui réussit à faire syndiquer son usine. Dans une ville manufacturière de la Caroline du Nord, tout le monde se connaît et Norma Rae doit livrer une bataille personnelle pour équilibrer sa vie sociale, familiale et syndicale. La chanson thème du film, « It goes like it goes », a également remporté un oscar.

#### **La vallée du fier (v.f. de The Proud Valley)**

Ce classique est une histoire d'oubli de soi et de souci pour la communauté en temps de catastrophe. Le grand Paul Robeson y interprète le rôle d'un soutier qui se cherche du travail dans un village minier gallois. Le directeur de la chorale remarque immédiatement sa robuste voix de barytone et l'invite à se joindre à son équipe. La camaraderie entre les mineurs ne connaît aucun frontière raciale ou ethnique. Robeson y livre une prestation digne des plus grands.

#### **Le Sel de la Terre (v.f. de Salt of the Earth)**

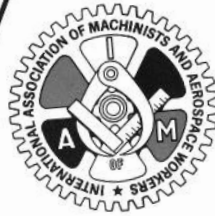
Ce film plein d'émotions a été tourné à l'apogée de l'ère McCarthy et raconte l'histoire d'une grève à Silver City, au Nouveau-Mexique, en 1950. Sur une arrière-scène d'injustice sociale, Ramon et Esperanza Quintero se trouvent plongés dans des rôles inversés lorsqu'une injonction contre les hommes grévistes oblige les femmes à prendre leur place sur la ligne de piquetage. La plupart des acteurs ayant joué dans ce grand classique avaient participé à cette grève. Nombre sont ceux qui considèrent ce film comme le meilleur film jamais tourné sur le syndicalisme américain.

#### **Le Mystère Silkwood (v.f. de Silkwood)**

Meryl Streep interprète le rôle de Karen Silkwood, une syndicaliste militante qui est morte dans un mystérieux accident automobile en 1974. Le Mystère Silkwood est le récit d'une martyre syndicaliste, qui mène la lutte pour la santé et la sécurité dans une usine de traitement de plutonium. Cher et Kurt Russell figurent parmi les acteurs en vedette dans cette grande production cinématographique.

— Saul Schneiderman. L'auteur est président de la section locale 2910 de l'AFSCME et secrétaire de la Labor Heritage Foundation.

**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

Chères Consœurs, Chers Confrères,

Au moment de préparer ce numéro de L'Éducateur de l'AIM, je revenais tout juste d'un très grand rassemblement à Madison, dans l'État du Wisconsin, auquel près de 100 000 syndiqués et supporters ont assisté pour manifester contre les tactiques obscures du gouverneur républicain de Scott Walker, qui a retiré à près de 200 000 fonctionnaires leur droit à la négociation collective. Cette manifestation a attiré plus de personnes que tout rassemblement organisé par le Tea Party à Washington D.C. en 2009.

Le projet de loi déposé par Walker interdit de soumettre à la négociation collective des questions comme les jours de congé de maladie, les droits d'ancienneté, les droits de mutation et d'avancement, les soins de santé, les prestations de retraite, les congés annuels, la santé et sécurité, les droits d'employés mis en disponibilité et de rappel, les congés de maladie et les règles de travail. Malgré le projet de loi de « réparation budgétaire » de Walker, le Wisconsin se dirigeait vers un excédent budgétaire avant que les républicains n'aient pris le contrôle de l'assemblée législative et approuvé les réductions d'impôts proposées par Walker, inspirées par le Tea Party et qui ne bénéficient qu'aux entreprises et aux plus nantis.

Malgré mon indignation de voir Walker ainsi trahir les employés de l'État, j'ai été néanmoins encouragé par les nombreux appuis témoignés aux familles de travailleurs du Wisconsin. Les vaillants efforts livrés par les 14 démocrates au sénat de l'État, des syndiqués de la base et des supporters communautaires ont été les plus manifestes depuis de nombreuses années. Walker a réussi à utiliser une ruse parlementaire pour faire adopter son projet de loi, mais ses appuis publics ont fondu comme neige au soleil et les demandes en faveur de sa destitution et de la destitution des sénateurs républicains se multiplient.

Nous devons tous faire notre part pour maintenir l'élan créé au Wisconsin puisque des batailles similaires se préparent dans d'autres États comme l'Ohio, le Michigan et l'Indiana. Les républicains et les entreprises qui les soutiennent vont tenter de mettre le mouvement syndical K.O. avant les élections présidentielles de 2012.

Ici, au Canada, le « gouvernement Harper » soulève les mêmes inquiétudes dans la population. Ce gouvernement réduit les impôts des sociétés et force la classe ouvrière à compenser le manque à gagner. Maintenant que l'élection fédérale est en cours et à l'approche d'élections provinciales, nous devons être prêts à livrer la lutte pour prévenir la réalisation de telles injustices.

La négociation collective est un droit fondamental de la personne, un droit pour lequel des travailleurs partout dans le monde sont morts dans le passé et un droit pour lequel nombre d'autres personnes continueront de lutter et de perdre la vie dans leur lutte pour l'obtenir. Je vous incite, délégués, à vous jeter dans la mêlée peu importe où vous restez et à faire votre part pour mettre fin à cette attaque contre notre droit fondamental à la négociation collective.

*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. © 2011 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.

