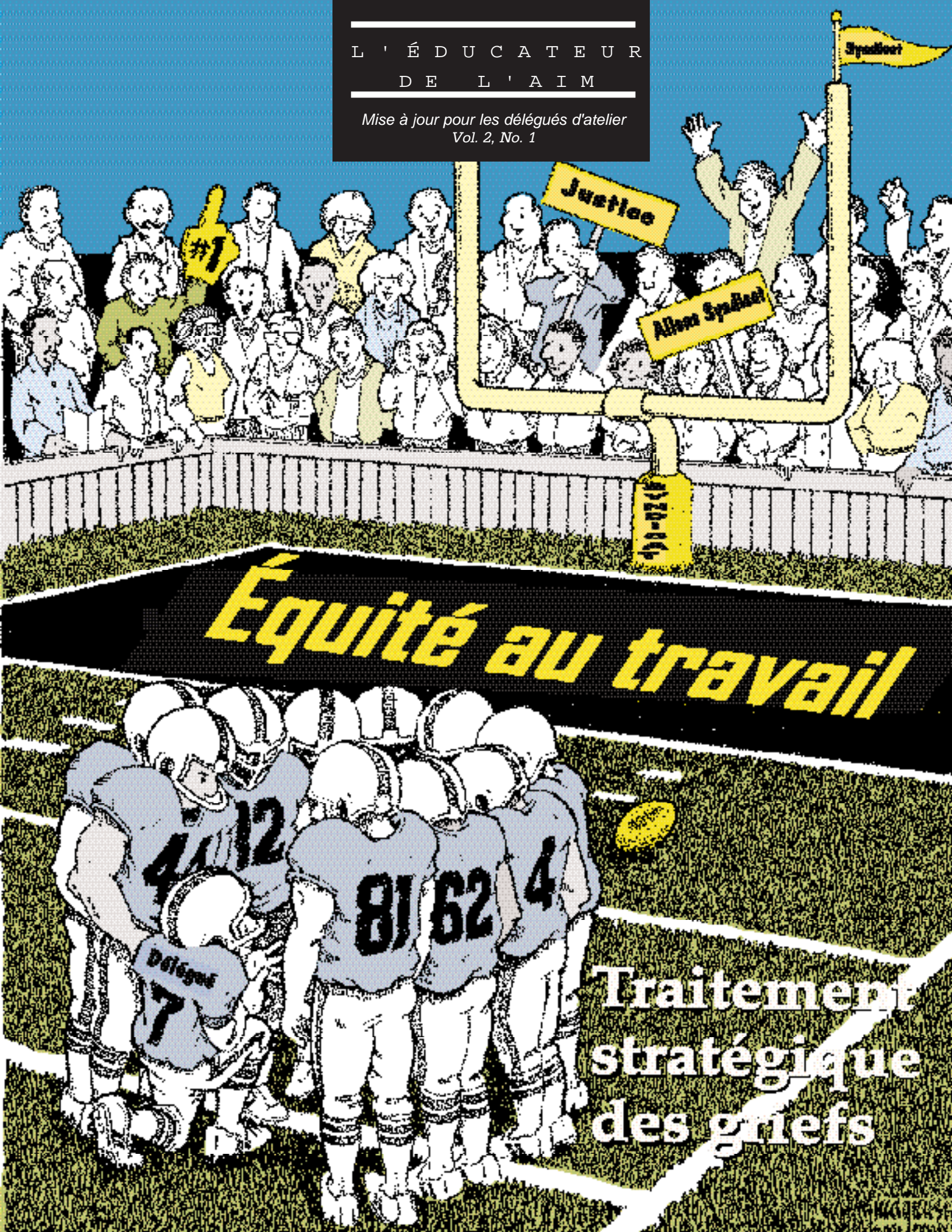


L'ÉDUCATEUR  
DE L'AIM

Mise à jour pour les délégués d'atelier  
Vol. 2, No. 1



**Équité au travail**

**Traitement  
stratégique  
des griefs**

# Traitement stratégique des griefs

Imaginez un médecin qui dit à chaque patient de prendre une aspirine peut importe l'aliment qu'il a ingurgité ou un charpentier dont le seul outil est un marteau.

Non, ce n'est pas un article sur la Healthcare Medical Organization (HMO's) ou une publicité pour des outils. C'est un article sur la pensée stratégique lors du dépôt d'un grief. Plutôt que de « prescrire » un grief écrit pour chaque problème que vos confrères et consœurs de travail rencontrent au travail, ou plutôt que de voir chaque point en litige en rapport avec le milieu de travail comme un « clou » sur lequel on doit frapper, vous pouvez être plus attentif et stratégique et renforcer votre syndicat et sa capacité à lutter pour les travailleurs en posant des questions comme celle que vous retrouvez ci-dessous et en y répondant.

## Est-ce un problème continu ou est-ce la première fois qu'il survient?

Lorsque vous avez une situation où un membre reçoit injustement une mesure disciplinaire pour absentéisme, un grief qui conteste l'action de la direction peut être exactement la chose à faire. Mais si la mesure disciplinaire faisait partir d'une nouvelle politique d'assiduité plus sévère et que cette même mesure disciplinaire n'était en fait que le début des attentes de la direction pour serrer la vis? Déposer un grief à la fois peut ne jamais vous aider à obtenir la solution désirée, en tous les cas pas en temps utile. Mais traiter la politique avec des griefs et des actions de groupe, et peut-être en faire un point à traiter lors des négociations, peut vous permettre d'obtenir de meilleurs résultats plus rapidement.

## Si ce cas est pour créer un précédent, est-ce le bon cas type?

Si vous décidez de contester la nouvelle politique d'assiduité de la direction avec un grief, vous voulez vous assurer que vous avez un cas qui démontre très clairement l'injustice de la politique à un arbitre. Si le grief va en arbitrage et que vous perdez, vous pouvez être coincé avec le résultat pour longtemps. Il est

souvent plus sage (une meilleure stratégie) d'attendre d'avoir un cas plus solide ou une série de cas que le syndicat pourrait présenter en arbitrage dans l'espoir d'obtenir une décision favorable ou un bon arrangement avec la compagnie.

## Qui a le pouvoir de résoudre le problème?

Ce n'est pas toujours clair qui au sein de la direction peut résoudre un problème. Souvent les délégués sont tentés de s'en prendre au directeur le plus près ou le plus déplaisant ou le premier représentant des ressources humaines qu'il trouve. Mais si ces gens n'ont pas le pouvoir de changer quoi que ce soit, vous perdez beaucoup de temps et d'énergie sur les mauvaises cibles. Il faudra peut-être approfondir un peu pour trouver qui au sein de la direction a le dernier mot en ce qui a trait aux points en litige, mais c'est du temps bien dépensé.

## Quelle est la source du problème?

Disons que vous vous apprêtez à déposer votre énième grief relativement à un incident où un membre a juré après un superviseur qui provoque automatiquement ces incidents en « oubliant » de s'adresser aux employés avec le respect approprié. Est-ce qu'un grief de plus contestant la mesure disciplinaire fera quoi que ce soit pour attaquer la source du problème? Une approche plus stratégique serait peut-être de déposer un grief de groupe relativement au comportement inacceptable du superviseur.

## En plus des griefs, de quelle façon pouvons-nous résoudre ce problème?

Est-ce que la décision d'un arbitre disant au superviseur irrespectueux de « renoncer et mettre fin à » cette attitude changera la situation?

Peut-être que oui, mais le problème va très probablement continuer jusqu'à ce que vous changiez ou développiez votre stratégie et vos tactiques. Il serait peut-être temps d'y aller d'un genre de manifestation, d'ignorer complètement le superviseur ou de déposer une plainte de discrimination (si certains des commen-

taires ou gestes du superviseur représentent une discrimination illégale) ou encore tout ce qui précède.

Comme le charpentier avec seulement un marteau, un délégué dont la ceinture à outils ne contient que des formulaires de grief, n'a pas tous les outils nécessaires pour accomplir du bon boulot.

## Qu'est-ce qui empêche la résolution du problème?

Disons que le superviseur non respectueux parvienne à obtenir la meilleure productivité que la direction ait jamais vu de la part des employés. Est-ce que la haute direction est encouragée à l'inciter à améliorer son comportement? Non, donc votre pensée stratégique pourrait vous amener à un plan de groupe qui annulerait les gains de productivité. Peut-être qu'en amenant un grand nombre de travailleurs à de longues réunions du comité des griefs et de la direction, ou en s'assurant que tout le monde prend

suffisamment de temps pour faire chaque tâche correctement et de façon sécuritaire, vous donnera les moyens de négociation nécessaires pour parvenir à une solution.

Ou peut-être que la raison pour laquelle la direction est réticente à faire reculer le superviseur pris en défaut est qu'elle craint de perdre la face, de paraître faible devant les travailleurs et d'affaiblir l'autorité des autres superviseurs. Si c'est le cas, vous et vos membres devez penser stratégiquement pour décider si cela vaut la peine de donner à la direction une chance de se sortir de cette situation et de sauver la face.

Donc, la prochaine fois que les dirigeants donneront des « maux de tête » à vos membres, ne vous contentez pas du grief aspirine. Arrêtez-vous et pensez stratégiquement aux autres alternatives. Et rappelez-vous, parfois il faut autre chose qu'un marteau pour clouer aux murs les mauvaises décisions de la compagnie.

— Ken Margolies. The writer is on the labor education faculty at Cornell University.

**Pensez-y à deux fois avant de déposer ce grief: il se pourrait qu'il y ait un meilleur moyen d'atteindre votre objectif.**

# Mentir pour couvrir la malhonnêteté

Lorsque des travailleurs font quelque chose de malhonnête ou commettent une erreur qui enfreint une règle de l'employeur, ils peuvent vouloir tenter de mentir pour s'en sortir. Quoique cette réaction soit compréhensible (encore que loin d'être admirable), une étude des décisions des arbitres démontre clairement que cette tactique est loin d'être bonne : se faire prendre à mentir entraîne vraisemblablement une peine plus sévère que celle qui aurait été imposée à la suite du geste initial. Parce que les être humains tentent de dissimuler la vérité en mentant, rare est le délégué qui n'aura pas à représenter un confrère ou une consœur de travail qui se place dans une mauvaise situation de cette façon. Donc, pour avoir un avant-goût de ce à quoi vous pouvez vous attendre, vous devriez peut-être examiner de plus près les résultats d'arbitrage dans une variété de cas tels que ceux-ci.

## Congé pour décès

Un employé avait demandé, avec un court délai seulement, un congé pour raisons personnelles, mais a exercé du travail au noir à la place en conduisant un autocar affrété. Il a menti lorsqu'on lui a demandé où il était et a donc été congédié. L'arbitre a maintenu le congédiement sous prétexte que même si les congés pour raisons personnelles sont du domaine privé, les employés savaient qu'une fois l'horaire affiché, les changements à cette dernière représentaient un problème pour la compagnie et que de plus, l'employé a menti sur l'endroit où il était.

## Emprunt d'argent

Une travailleuse d'une maison de repos a été congédiée parce qu'elle n'a pas respecté une règle qui interdit aux employés d'emprunter de l'argent aux patients. L'arbitre a réduit la peine à une suspension de trois mois. Même si elle connaissait le règlement, l'arbitre a déclaré que la travailleuse n'avait aucunement l'intention de frauder le patient et que ce n'était pas un acte de malhonnêteté suffisant pour justifier un congédiement.

## Agent de sécurité consciencieux

Un agent de sécurité a été rétrogradé pour avoir fait attendre pendant 15 minutes un groupe de vérificateurs, pour avoir omis de

revêtir son uniforme, pour avoir menti de façon délibérée et pour avoir tenté de faire appel à un confrère de travail pour dissimuler la raison du délai. L'arbitre a renversé la rétrogradation et à la place a ordonné une suspension de huit jours sous prétexte que l'agent de sécurité avait été averti par radio d'activités anormales sur le terrain de la compagnie. L'arbitre a toutefois déclaré qu'il n'était pas excessif de la part de la compagnie d'exiger que l'agent de sécurité soit vêtu de son uniforme pendant son service.

## Tour d'autobus

Un employé d'une compagnie de transport a été congédié après qu'il ait utilisé un autobus pour faire une ballade et menti au président de la compagnie relativement à ses agissements. L'arbitre l'a réintégré dans ses fonctions en déclarant que le congédiement contrevient aux mesures disciplinaires progressives et qu'aucune accusation criminelle n'avait été portée puisque personne ne pensait que le plaignant avait volé l'autobus.

## Affaires syndicales

Une travailleuse ne s'est pas présentée au travail pour cause de maladie, mais a participé à des activités de piquetage à l'une des autres usines de la compagnie. Lorsqu'elle a été confrontée à ce sujet, elle a menti relativement à ses agissements et a ainsi été congédiée pour absentéisme. L'arbitre a maintenu la décision de la compagnie affirmant que, même si le plan relativement à la progression des mesures disciplinaires exigeait une peine plus légère, sa faute impliquait la malhonnêteté, l'abus du temps de la compagnie, et la réception d'un salaire pour des raisons fausses ou inexactes. Le syndicat a fait valoir que le président du syndicat avait également pris un congé autorisé pour être présent dans la ligne de piquetage, mais l'arbitre a fait remarquer que le président avait pris un congé autorisé pour raison syndicale et n'avait pas ainsi présenté ses actions de manière inexacte.

## Fumer au travail

Un travailleur s'est fait prendre à ne pas respecter un règlement interdisant de fumer, a menti à ce sujet et a été congédié six mois plus tard. L'arbitre a maintenu le congédiement puisque les règlements stip-

ulaient que d'enfreindre l'interdiction de fumer et de mentir étaient des raisons de congédiement et que la compagnie a agit rapidement après avoir découvert la falsification.

## Vol d'objets appartenant à la compagnie

Un travailleur a été congédié pour avoir aidé un confrère de travail à camoufler le vol d'objets appartenant à la compagnie, vol commis par ledit confrère, et pour avoir falsifié un rapport faisant partie du camouflage. L'arbitre a maintenu le congédiement parce que le travailleur avait menti sur son rôle dans l'incident lorsque le contremaître l'a interrogé par la suite, et il était de plus sujet à un congédiement immédiat en vertu des modalités d'une entente préalable de réintégration.

## Rendez-vous chez le dentiste

Un répartiteur s'est présenté au travail avec un retard de plus de deux heures et a ensuite menti à sa superviseuse à plusieurs reprises, lui disant qu'il avait été chez le dentiste. L'arbitre a réduit la peine à une suspension parce que le plaignant a menti pour cacher ses problèmes matrimoniaux et personnels et que le mensonge était tel qu'il était plus approprié de donner une mesure disciplinaire d'un degré moindre.

Voici donc quelques points à se rappeler lors du traitement de mesures disciplinaires émanant d'accusations de mensonge :

- Mentir en soi peut être suffisant pour justifier un congédiement ou une suspension, notamment s'il existe une règle que l'employeur peut citer. Assurez-vous de vérifier le manuel de règlements de l'employeur pour savoir de quelle façon ce dernier traite le mensonge ou la fabulation.
- Certains gestes qui ont mené au mensonge peuvent être de nature tellement insignifiante que l'arbitre pourrait être enclin à réduire la peine. Assurez-vous de déterminer si le mensonge avait un impact sérieux sur l'entreprise.
- Utiliser un congé de maladie, de deuil ou pour raisons personnelles pour une raison en particulier et ensuite mentir sur le pourquoi du congé peut mener à des problèmes. Assurez-vous que vos confrères et consœurs de travail sont conscients de la nécessité d'être honnête sur la raison pour laquelle un congé a été demandé.
- Les travailleurs qui couvrent d'autres employés peuvent être eux-mêmes sujets à une suspension ou un congédiement, notamment si le geste malhonnête est sérieux.

# « GLBT » : signifie « une question dont le syndicat doit s'occuper »

**L**es temps changent, ainsi que les différents problèmes avec lesquels le délégué d'atelier doit être familier de façon à servir les besoins des membres. Un bon exemple serait les préoccupations en rapport avec l'orientation et l'identité sexuelle qui émergent en milieu de travail.

Il n'y a pas si longtemps de cela, l'existence et les besoins de ceux qui ne cadraient pas dans la définition de l'identité sexuelle des gens ordinaires étaient passablement ignorés, et la question de leurs droits en était une que, de façon unanime, l'on ne se posait même pas. Dire que les choses ont changé au cours des dernières décennies serait grandement en dessous de la vérité. De plus en plus de gens, provenant de différents horizons, ne cadrent avec la définition et, autant la société en général que les organisations syndicales, sont engagées dans de vives discussions et des actions relativement à des questions en rapport avec la discrimination reposant sur l'orientation sexuelle, les droits matrimoniaux et l'égalité d'accès pour les homosexuels, aux droits à la convention collective et autres avantages qui sont à la disponibilité des hétérosexuels.

## Protection juridique insuffisante

Mais malgré tous les progrès réalisés pour cesser de classer ces gens et d'en faire des citoyens de deuxième classe, il y a encore beaucoup de chemin à parcourir pour y parvenir. Aux États-Unis, le projet de loi sur la non-discrimination au travail, qui interdirait la discrimination au travail par rapport à l'orientation sexuelle, n'a pas encore été édicté. Alors que 11 états font obstacle à la discrimination en rapport avec l'orientation sexuelle, l'absence de législation fédérale signifie que la discrimination n'est pas illégale dans 39 états. Au Canada, la loi sur les droits de la personne et la législation de toutes les provinces et territoires, interdisent la discrimination en rapport avec l'orientation sexuelle, sauf pour les transgenres qui eux ne sont pas couverts sauf dans les Territoires du Nord-Ouest. (« GLBT » signifie gai, lesbienne, bisexuel et transgenre, laquelle catégorie fait référence à une personne qui n'est pas à l'aise avec ou rejette la définition traditionnelle de l'identité sexuelle)

Les conséquences quotidiennes du manque de protection juridique sont étendues et sérieuses. Sans la protection d'une convention collective, par exemple, la majorité des travailleurs américains ont aucun recours si on les harcèle

en raison de leur homosexualité. Et, si votre convention collective, comme la plupart, donne des droits en s'appuyant sur la situation familiale, vous serez en mesure d'obtenir une protection liée aux soins de santé ou des congés pour prendre soin de votre conjoint malade, mais seulement si vous êtes hétérosexuel, étant donné que les mariages homosexuels ne représentent pas encore la réalité.

## Les dirigeants reconnaissent les points en litige

Les fédérations nationales du travail aux États-Unis et au Canada ont chacune un secteur qui axe le travail de l'organisation sur ces questions, et d'innombrables syndicats locaux et nationaux ont mis ces points en haut de leur ordre du jour en vue des négociations et ont fait de même pour leur programme législatif. Quelle est la base de cette vision commune à l'effet que les questions en rapport avec les GLBT sont des questions dont le syndicat doit s'occuper?

■ Le principe syndical de base est l'équité et tous les syndiqués méritent la protection offerte par le syndicat; que ce membre ait la peau blanche ou noire, qu'il soit un homme ou une femme, ou qu'il soit homosexuel ou hétérosexuel n'a tout simplement pas d'importance;

■ Étant donné que la discrimination contre les GLBT est parfaitement légale dans bien des cas, tout comme il est légal de les désigner comme des citoyens de deuxième classe, il est encore plus important d'arriver à obtenir une protection en milieu de travail, protection que seul le syndicat peut obtenir;

■ De plus en plus, les syndicats se font entendre plus fort et plus clairement à l'extérieur du milieu de travail, y compris dans l'arène politique. Ils ont donc le pouvoir d'être des meneurs dans l'obtention de l'égalité des droits des GLBT, comme ils l'ont souvent fait pour les femmes, les gens de couleur, et autres personnes traitées injustement dans la société;

■ En ignorant tout type de discrimination existant en milieu de travail, nous agissons comme l'employeur le voudrait; la plus vieille ruse pour affaiblir les groupes de travailleurs consiste à les diviser pour les vaincre. Pour obtenir le maximum de pouvoir lors de toute bataille du syndicat avec l'employeur, il est nécessaire que tous les groupes soient unis en milieu de travail.

## Le travail du délégué

Quel est votre rôle en tant que délégué syndical luttant contre ce genre de discrimina-

tion en milieu de travail et travaillant pour obtenir l'égalité des droits? Le front de bataille principal est habituellement la convention collective. Il est de plus en plus courant que des conventions collectives incluent des dispositions sur l'orientation et l'identité sexuelle parmi la liste des types de discrimination interdits, tout comme l'extension des différents avantages sociaux (soins de santé, congé de maladie et de deuil, et ainsi de suite) aux conjoints d'employés homosexuels ou lesbiennes. Lorsque les droits sont acquis à l'intérieur de la convention collective, vous avez, en étant les yeux et les oreilles du syndicat et le défenseur des droits des membres, un rôle clé à jouer dans l'éducation de vos confrères de travail relativement à la protection que leur offre leur convention collective et vous devez tenter de découvrir les cas de traitement injuste de façon à ce que le syndicat puisse se servir de la procédure de règlement des griefs ou autres outils pour garantir l'égalité. Hors du milieu de travail, vous pouvez faire des liens législatifs ou autres entre les questions en rapport avec les GLBT et les autres questions qui requièrent l'attention du syndicat.

Finalement, un mot aux confrères et consœurs délégués hétérosexuels : comme dans tous les autres aspects de votre travail en tant que représentant syndical, personne ne s'attend à ce que vous deveniez des experts instantanément de ce genre de questions en particulier. La seule attente raisonnable est que vous compreniez l'importance de travailler à l'obtention d'un traitement juste pour vos confrères et consœurs GLBT, et que vous vous tourniez vers les autres pour les renseignements généraux dont vous pourriez avoir besoin. En plus des ressources fournies par la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (FAT-COI) et le Congrès du travail du Canada (CTC), plusieurs syndicats locaux et nationaux ont maintenant soit des départements ou groupes qui se concentrent plus particulièrement sur ces questions. Et, évidemment bien sûr, la probabilité est qu'il y ait dans votre milieu de travail des confrères ou consœurs de travail qui soient homosexuels, lesbiennes, bisexuels ou transgenres : la meilleure estimation aujourd'hui est qu'environ cinq pour cent de la population, soit une personne sur vingt, est GLBT. Votre responsabilité est simplement de consulter vos confrères et consœurs de travail qui ne cadrent pas avec la définition de l'identité sexuelle des gens ordinaires de façon à apprendre ce que vous devez savoir pour être efficace dans cette partie de votre travail.

— Michael Mauer. Le rédacteur est l'auteur de *The Union Member's Complete Guide*.

# Des films qui otivent

À quel point est-il difficile de trouver un bon film sur le domaine du travail? Parfois, trop difficile! Voici un guide pratique des « films qui motivent », une liste de films que vous pouvez louer à votre club vidéo ou commander par téléphone ou Internet. Il n'y a rien comme un bon film sur le domaine du travail pour vous stimuler ou pour utiliser pour attirer des gens aux réunions syndicales... ou les deux.

Je vais commencer par ce que je considère de plus d'une façon comme une liste de superproductions, puisque ces derniers sont des films anciens ou plus récents et facilement disponibles, des films qui parfois nous ferons applaudir sur nos sièges ou sur le sofa de notre salon :

■ **Norma Rae**, 1979. S'inspirant d'une histoire vraie, c'est un exemple idéal de biens des façons; nous pouvons y voir une équipe inhabituelle de dirigeants (un organisateur de grande ville, une fille issue d'une petite ville qui va son chemin) remporter un vote de reconnaissance en défaisant l'apathie, le favoritisme, le racisme, le confort établi entre les entreprises et la force policière, et à peu près tout le reste.

■ **Matewan**, 1987. Ce film s'inspire de la guerre du charbon en Virginie occidentale après la Première Guerre mondiale. Des mineurs locaux apprennent que pour arriver à remporter une grève, ils doivent accepter dans leurs rangs des immigrants italiens et des Afro-américains qui avaient été embauchés en tant que briseurs de grève.

■ **Les Raisins de la colère**, 1940. C'est un classique d'Hollywood en noir et blanc qui ne se démode pas : ce film dénonce la collaboration entre les propriétaires de ferme et les laquais du shérif et souligne le besoin de solidarité parmi les travailleurs migrants des années 1930, alors que Henry Fonda personnifie Tom Joad le héros de John Steinbeck.

■ **Newsies**, 1992. Certains adultes trouvent ce film idiot, mais vos pré-adolescents, de potentiels propagandistes syndicaux, aimeront ce fils de Disney dans lequel les jeunes garçons de la presse de la ville de New York se syndicalisent pour faire échec aux ignobles patrons des journaux. Ce film, basé sur des incidents réels qui ont eu lieu en 1899, inclut une grève incroyable des hommes de chariot militants qui a inspiré ce film.

■ **Du pain et des roses**, 2000. Une dramatisation assez récente de la campagne

du SEIU à Los Angeles pour la justice parmi les concierges qui explique, avec Adrian Brody, gagnant d'un oscar, en tant qu'organisateur, les rouages de la campagne pour syndicaliser la main-d'œuvre immigrante.

Si ces films ne sont pas disponibles localement (section locale, bibliothèque, etc.), vous pouvez les louer ou les acheter. Depuis que les DVD dominent le marché, les prix ont chuté, mais il y a encore des endroits où vous pouvez louer ou acheter des DVD ou vidéocassettes ou les deux. Voici une liste très sélective de points de vente que j'utilise, mais n'oubliez pas que amazon.com peut également offrir de bons prix, autant du côté des films neufs que des films pré-visionnés. Cette liste peut faire l'affaire autant pour les classiques mentionnés ci-dessus que pour certains des longs métrages recommandés ci-dessous :

■ **Vente de vidéocassettes seulement** : Movies Unlimited à [www.moviesunlimited.com](http://www.moviesunlimited.com) ou au 1-800-4MOVIES

■ **Vente et location de vidéocassettes ou DVD** : Facets Video à [www.facets.org](http://www.facets.org) ou au 1-800-331-6197

■ **Location de vidéocassettes et DVD seulement** : Video Library à [www.vlibrary.com](http://www.vlibrary.com) ou au 1-800-669-7157

■ **Vente de vidéocassettes et DVD seulement** : Labor Heritage Foundation à [www.laborheritage.org](http://www.laborheritage.org) ou au 1-202-974-8040

■ **Vente en ligne de DVD seulement**: Deep Discount DVD à [www.deepdiscountdvd.com](http://www.deepdiscountdvd.com)

■ **Location en ligne de DVD seulement** : NetFlix Inc. à [www.netflix.com](http://www.netflix.com)

Les longs métrages qui suivent valent vraiment la peine d'être vus, mais ne sont habituellement pas disponibles au club vidéo près de chez vous; vous devrez les commander par Internet ou par téléphone. Si vous êtes chanceux, vous pourriez en trouver un à votre bibliothèque ou médiathèque locale :

■ **Harlan County, USA**, 1977. Gagnant d'un oscar, ce documentaire traite de la grève qu'ont remporté en partie les femmes des mineurs militants de l'est du Kentucky.

■ **The Killing Floor**, 1984. Long métrage sur la syndicalisation dans l'industrie de la viande à Chicago, alors que les conflits entre les Noirs et les Blancs, avant

et après la Première Guerre mondiale, devaient être résolus pour gagner.

■ **Salt of the Earth**, 1954. Un long métrage qui apparaît sur la liste noire dans lequel, encore une fois, les femmes des mineurs américains d'origine mexicaine poursuivent la lutte, non

seulement contre les propriétaires de la mine, mais également contre leurs maris méfiants.

■ **Ten Thousand Black Men Named George**, 2002. Comment gagner le respect et un syndicat pour les Afro-américains porteurs pour wagons-lits.

Trop de gens entendent le mot « documentaire » et se plaignent (« pas excitant » disent-ils ou « pas divertissant »), mais je peux identifier trois documentaires qui sont non seulement excitants et divertissants, mais à l'intérieur desquels les bons l'emportent et vous montrent comment ils s'y prennent. Ils sont un peu plus difficiles à trouver (et habituellement un plus dispendieux à l'achat ou la location), mais ils valent l'effort :

■ **Justice in the Coalfields**, 1995. Comment les United Mine Workers of America (UMWA) ont réuni avec succès une coalition de syndicats de soutien, de travailleurs régionaux et d'organismes nationaux pour empêcher la Pittston Coal Company de supprimer les articles relativement aux soins de santé de leur convention collective. Commandez ce film à [www.appalshop.org](http://www.appalshop.org) ou au 1-800-545-7467

■ **One Day Longer**, 2000. L'histoire émouvante de la grève du HEREIU au Frontier Hotel à Las Vegas, lorsque des travailleurs ont maintenu une ligne de piquetage pendant six ans pour finalement l'emporter. Commandez ce film à [www.balmaid-enfilms.com](http://www.balmaid-enfilms.com) ou au 1-310-559-7065

■ **At the River I Stand**, 1994. L'histoire de la bravoure des travailleurs des installations sanitaires de Memphis, tous des Afro-américains. La grève de la American Federation of State, Country and Municipal Employees (AFSCME) a amené Martin Luther King à se présenter dans cette ville pour offrir ses services de médiation avec les conséquences tragiques que l'on connaît. Commandez ce film à [www.newsreel.org](http://www.newsreel.org) ou au 1-877-811-7495

— Tom Zaniello. L'auteur est directeur du programme spécialisé à la Northern Kentucky University. Il enseigne également *Images of Labor in Film* au National Labor College du George Meany Center et est l'auteur de *Working Stiffs, Union Maids, Reds, and Riffraff: An Expanded Guide to Films about Labor* (ILR/Cornell University Press, 2003), disponible à [www.unionist.com](http://www.unionist.com).



**International  
Association of  
Machinists and  
Aerospace Workers**



9000 Minuteman Place  
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301  
987-4510

OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chers confrères,  
Chères consœurs,

Ce numéro de L'Éducateur de l'AIM explore le traitement stratégique des griefs, une zone de représentation où l'expérience et la formation sont inestimables. Rien ne distingue plus un milieu de travail syndiqué que le cours normal d'une procédure établie de règlement des griefs. Rien n'améliore autant le profil de notre syndicat qu'une défense de nos membres et leur contrat, couronnée de succès.

Plusieurs représentants de l'AIM ont l'avantage d'une longue histoire dans les milieux de travail où ils représentent des membres. Des pratiques établies et un libellé de convention collective non contesté donnent souvent comme résultat une résolution de conflits en rapport avec la convention collective dans les délais prescrits. Toutefois, dans les nouveaux environnements syndiqués et où nous rencontrons de l'opposition, le traitement des griefs peut devenir le prolongement des négociations de la convention collective, où les employeurs cherchent à établir des avantages qu'ils n'ont pas réussis à obtenir à la table des négociations.

En tant que personne traitant les griefs, vous devez vous mettre à l'unisson du dossier présent de même que les questions plus importantes. Il vaut la peine de se rappeler que chaque conflit est susceptible de se terminer devant un arbitre, dont la décision peut avoir un impact profond et durable.

Cette question pousse les représentants syndicaux à considérer toutes leurs options lorsqu'ils sont confrontés à des problèmes qui semblent destinés à la procédure de règlement des griefs. « Parfois il faut autre chose qu'un marteau pour clouer au mur les mauvaises décisions de la compagnie », conclut l'article. J'ajouterais qu'il est tout aussi important de comprendre le plein pouvoir et la force entière de la procédure de règlement des griefs. Utilisée judicieusement, elle rappelle aux employeurs et employés leur obligation mutuelle à résoudre les différends à temps et de la façon la plus efficace possible.

Et c'est une bonne chose.

Syndicalement,

R. Thomas Buffenbarger  
Président international

