

# Prudence avec la carte de présence!



# Prudence avec la carte de présence!

**P**artout en Amérique du Nord, des millions d'employeurs demandent aux travailleurs de remplir une carte de présence ou de pointer – et on n'exagère probablement pas en spéculant qu'il y a eu des millions de problèmes au fil des ans concernant l'utilisation de ce moyen séculaire de suivre les heures travaillées par les employés. Plus souvent qu'autrement, c'est le genre de problème qui aboutit sur le bureau des délégués syndicaux.

Si vous êtes le délégué syndical qui doit défendre ses collègues accusés d'avoir mal rempli leur carte de présence ou d'avoir pointé pour quelqu'un d'autre, cet article étale les principes de base qui vous aideront à mener à bien votre travail de représentation tout en respectant le droit juridique de la direction d'imposer des sanctions quand elle a des causes justes et suffisantes.

Mais d'abord, une mise en garde s'impose. Ne tenez pas pour acquis qu'un employé pris à commettre une infraction présumée concernant les cartes de pointage est automatiquement coupable. Enquêtez toujours sur chaque cas de manière approfondie avant de prendre la décision de présenter un grief ou de défendre le travailleur et soyez conscient de la rigueur avec laquelle on applique habituellement les règlements dans votre milieu de travail.

Voici quelques principes de base et quelques exemples de cas pour illustrer la façon dont ils ont été appliqués par des arbitres

## **Droit à la procédure de recours**

Une employée a été congédiée pour ne pas avoir pointé son départ. L'arbitre a renversé la décision : elle avait demandé qu'un représentant du syndicat soit présent lorsqu'on lui a remis son avis de départ; cela lui a été refusé et la direction ne l'avait pas rencontrée avant d'imposer la sanction, ce qui faisait pourtant partie des règles de l'entreprise.

## **Assurez-vous que l'employeur a documenté le dossier**

Un employé a interrompu sa pause-repas pour retourner travailler afin d'aider un fournisseur à livrer une commande. Il a ensuite pointé à nouveau pour prendre sa pause-repas. L'employeur l'a congédié pour avoir enfreint les règlements de l'entreprise en pointant sa carte de nom-

breuses fois. Un arbitre a ordonné sa réintégration, observant que la direction ne l'avait pas convoqué à une entrevue à la suite de l'incident, ce qui était pourtant obligatoire en vertu des règlements de l'entreprise. L'arbitre ne lui a cependant pas accordé le paiement des arriérés de salaire afin de souligner l'importance de la règle interdisant toute falsification des cartes de présence.

Un autre employé a été congédié pour avoir prétendument pointé pour un collègue. L'arbitre a ordonné que l'employé soit réintégré parce que « prétendre » que quelqu'un a fait quelque chose ne prouve pas qu'il l'a fait et une infraction antérieure – il avait proféré des menaces contre quelqu'un – n'avait aucune lien avec le dossier.

## **Pointer pour autrui constitue un vol**

Un travailleur a pointé pour un autre employé et a été congédié pour avoir enfreint le règlement interdisant cet acte. Un arbitre a maintenu la décision, affirmant qu'il s'agissait là d'une forme grave de vol et que l'employeur avait le droit de sanctionner ce geste même s'il n'a pas congédié l'employé pour qui la carte avait été pointée. L'arbitre a affirmé que le superviseur ayant pris la décision de congédier l'employé a agi de manière correcte même s'il n'a pas parlé à l'employé et que le congédiement était justifié même si on a fait valoir que tout le monde pointait les cartes des autres. L'employé congédié s'était bien comporté auparavant et il travaillait de manière satisfaisante, mais l'arbitre a affirmé que c'étaient des qualités que tout employé devait posséder.

Dans un autre cas, deux employés ont été congédiés pour avoir « volé du temps » après avoir omis de pointer avant de produire leur rapport à la fin de leur quart de travail. La direction a affirmé qu'ils simulaient une maladie, mais l'arbitre leur a redonné leur travail en disant que personne ne les avait vus faire une telle simulation. L'arbitre n'a cependant pas cru aux arguments du syndicat qui



soutenait que les travailleurs avaient été « piégés » par leurs superviseurs, qui ne s'accordaient pas avec les deux plaignants. Il a observé que les cartes de présence et les registres des travaux accomplis produits par les inspecteurs étaient acceptables aux yeux de la direction.

## **Erreur dans le pointage mais aucune raison de tricher**

Une employée d'un supermarché étant arrivée au travail à 15 h 08 a inscrit comme heure d'arrivée 15 h 03 dans la partie réservée aux exceptions sur sa carte de présence. Elle essayait d'éviter la sanction qu'entraîne automatiquement le fait d'arriver plus de cinq minutes en retard. L'arbitre lui a redonné son travail et tous ses avantages ainsi que le temps perdu. Il a affirmé que le fait de congédier des employés pour de simples erreurs d'inscription de données sur les cartes de présence est injustifié et qu'autrement, chaque employé dans l'industrie de l'épicerie pourrait être congédié sommairement. Il a affirmé qu'il n'existait aucun motif apparent de tricher en écrivant 15 h 03 au lieu de 15 h 08 étant donné que l'employée avait entré correctement toutes les autres heures ce jour-là. L'arbitre a le mot final dans le dossier même s'il semblait être d'accord avec le fait que, dans ce cas, l'employée avait falsifié sa carte de présence.

## **Les arbitres ne pensent pas tous de la même manière**

Deux arbitres différents ont entendu les défenses différentes faites au nom de deux employés accusés d'avoir falsifié leur carte de présence. Un cas a été entendu par un arbitre qui a maintenu le congédiement. Le deuxième employé a présenté un grief différent et, dans son cas, l'arbitre a conclu que l'entreprise avait enfreint la convention collective. Il a affirmé que chaque arbitre doit décider en fonction des preuves qui lui sont présentées et que l'employé en question était une personne responsable qui avait reçu des éloges pour son excellent rendement. En conséquence, il a ordonné la réintégration de l'employé.

## **Les « blagues » peuvent se retourner contre vous**

Un employé visitant son lieu de travail après une absence de deux mois a été congédié pour avoir rempli une carte de présence ce jour-là. Il a dit qu'il s'agissait d'une « blague ». L'arbitre l'a cru et a renversé la décision de l'entreprise en affirmant que le plaignant avait dit à l'employeur qu'il s'agissait d'une blague après que les activités ont été constatées et avant d'avoir été payé pour ce jour-là.

# Ententes de la dernière chance

**H** Voici la situation. Le superviseur vous convoque à son bureau pour vous informer qu'un employé que vous représentez sera congédié, car il a été pris en flagrant délit en train de travailler pendant qu'il avait les facultés affaiblies par l'alcool. Il s'agit d'un motif justifiant le congédiement en vertu des règlements de l'entreprise – même dans le cas d'une première infraction. Le superviseur vous indique que si l'employé souhaite conserver son poste, une entente « de la dernière chance »

devra être signée. En vertu de cette entente, l'employé devra se soumettre à un programme de réadaptation pour alcooliques; s'il ne termine pas le programme ou enfreint de nouveau les règlements de l'entreprise au cours des 12 mois à venir, il sera congédié sur-le-champ. Votre enquête et les preuves versées au dossier indiquent que l'employé s'est en effet présenté au travail intoxiqué par l'alcool, et vous savez que vous ne pourrez pas remporter un grief pour congédiement sans motif. Devriez-vous signer l'entente de la dernière chance?

Si vous n'avez jamais été exposé à cette pratique dans le passé, sachez qu'une entente de la dernière chance donne une « dernière chance » à un travailleur de conserver son emploi malgré que l'employeur dispose de motifs suffisants pour le congédier. Si vous croyez pouvoir remporter un grief, refusez alors de signer une telle entente. Ne signez une entente de la dernière chance que si l'employé est dans une situation désespérée à tel point que la seule façon pour lui de conserver son emploi est de signer l'entente.

Le problème est le suivant : si un travailleur est congédié après la signature d'une entente de la dernière chance, le syndicat disposera de peu d'arguments pour contester le congédiement. La plupart des arbitres ne se préoccupent que d'une question dans les cas où un grief est déposé pour contester un congédiement en vertu d'une entente de la dernière chance : Le travailleur a-t-il enfreint l'entente? Gardez à l'esprit que le syndicat ne pourra plus invoquer l'argument du congédiement sans motif valable. Il ne pourra plus plaider l'absence d'avis ou de règle équitable, l'iniquité de l'enquête, un traitement aléatoire ou une sanction trop sévère. Aucun de ces arguments habituels

ne pourra être invoqué.

La majorité des arbitres refusera d'imposer une sanction moins sévère en vertu d'une entente de la dernière chance justifiant le congédiement dans le cas où l'employé va à l'encontre de l'entente. Même si une sanction moins sévère était appropriée, il est peu probable que l'arbitre aille dans ce sens. Dans un cas particulier, une employée dont le dossier faisait état de plusieurs incidents d'insubordination avait signé une entente de la dernière

chance qui lui interdisait de céder à des accès de colère ou d'afficher visuellement son dégoût en roulant ses yeux, par exemple. Peu de temps après la signature de l'entente, elle s'est roulé les yeux et a violemment laissé tomber un livre sur le comptoir après que le superviseur lui a fait un

commentaire. Alors qu'un arbitre a plus tard affirmé qu'il ne maintiendrait pas normalement un congédiement à la suite d'une « légère démonstration d'irritation », la travailleuse avait enfreint l'entente de la dernière chance. Il a expliqué qu'il ne pouvait réduire la sanction prévue à l'entente et a donc confirmé le congédiement.

Les ententes de la dernière chance peuvent contribuer à sauver des emplois, mais le syndicat ne doit signer aucune entente du genre si elle ne respecte pas certains critères :

- L'entente doit préciser une date de fin. La durée de ces ententes ne dépasse habituellement pas un an.
- L'entente doit être retirée du dossier personnel de l'employé(e) une fois qu'elle est échue.
- L'entente ne doit pas imposer des attentes vagues ou générales au travailleur.
- Toute obligation enchâssée dans l'entente doit être en lien direct avec la conduite reprochée.
- L'entente ne doit pas nier l'accès à la procédure de règlement de griefs ou aux tribunaux.
- L'entente ne doit pas exiger du travailleur qu'il renonce à certains de ses droits en vertu de la convention collective (ex. : droit de soumissionner sur un poste, de travailler des heures supplémentaires

ou de prendre des congés de maladie) ou la loi (ex. : lois fédérales ou provinciales sur la santé et la sécurité, sur la non-discrimination, etc.).

■ L'entente ne doit pas exiger la divulgation de dossiers médicaux ou psychologiques confidentiels (mais elle peut néanmoins exiger une attestation que le travailleur a complété un programme de réadaptation pour toxicomanes ou alcooliques).

Le syndicat doit conclure des ententes de la dernière chance qui respectent ces normes minimales sans quoi elles ne servent pas les intérêts du travailleur ou du syndicat. Les ententes de la dernière chance punitives qui cèdent trop de pouvoirs à l'employeur risquent tout simplement de repousser l'inévitable (un congédiement) et de miner la convention collective.

Une entente de la dernière chance peut permettre à un employé qui a commis une grave erreur et qui est prêt à se corriger à sauver son emploi. Dans certains cas, le choc d'une menace de congédiement et de l'obligation de signer une entente de la dernière chance convaincra l'employé qu'il a intérêt à se plier aux règlements qu'il a violés. Si vous êtes en mesure de négocier une entente de la dernière chance favorable, vous pourrez ensuite l'invoquer quand la situation s'y prêtera.

Donc, qu'est-il arrivé de l'employé qui a signé l'entente de la dernière chance l'obligeant de suivre un programme de réadaptation pour alcooliques et de ne violer aucune autre règle de l'employeur pendant une période d'un an? Un jour, il a oublié de porter

ses lunettes de protection, violant ainsi une règle de sécurité de la compagnie. Il a été congédié et l'arbitre a confirmé le congédiement sur la base du fait qu'il avait enfreint l'entente de la dernière chance. Le syndicat avait consenti à des conditions générales qui n'avaient aucun lien avec l'accusation initiale, soit celle de s'être présenté au travail avec les facultés affaiblies. Si l'entente avait été rédigée plus soigneusement, l'employé aurait pu sauver son emploi une deuxième fois.

— Joel Rosenblit. L'auteur Une entente de la dernière chance peut sauver l'emploi du travailleur, mais assurez-vous qu'elle respecte certaines normes. \*\*\*\*\* Sr est avocat à l'emploi de l'Oregon Public Employees Union, section locale 503 de l'UIES.

**Une entente de la dernière chance peut sauver l'emploi du travailleur, mais assurez-vous qu'elle respecte certaines normes.**

**Une mauvaise entente risque de simplement repousser un congédiement et miner la convention collective.**

# Règles d'engagement

**L**es délégués syndicaux expérimentés savent fort bien que la relation qu'ils entretiennent avec les représentants de la direction peut s'avérer complexe. Alors que les deux parties souhaitent la prospérité de l'employeur, elles poursuivent souvent des intérêts opposés, ce qui peut contribuer à rendre la relation combative. Cette réalité fait valoir l'importance d'établir certaines règles de conduite et de veiller à ce que les deux côtés les respectent.

Dans la plupart des cas, agir avec civilité et professionnalisme, respecter le protocole en place et la chaîne de commandement tout en représentant vos membres de façon active et agressive doivent être les règles d'engagement minimales pour assurer une conduite appropriée des délégués.

Bien qu'assurer un tel équilibre puisse souvent s'avérer délicat, dans la majorité des situations de représentation, les limites sont bien définies et il reste que quelques zones grises.

Cependant, quoi faire lorsque les lignes ne sont pas si clairement définies? Que faire si un membre de la direction agit – parfois innocemment, parfois dans un esprit de manipulation – pour créer une relation « plus amicale » avec vous? Ou encore, comment réagir si une relation strictement professionnelle finit par évoluer en une amitié sincère, voire plus? Quelles devraient être les règles dans de tels cas?

## Faites gaffe des cadeaux d'étrangers

Les superviseurs peuvent parfois tenter d'amadouer les délégués dans l'espoir de rendre leur propre situation plus facile. Par exemple, ils peuvent offrir le café ou le dîner, faire preuve de moins de rigidité dans le contrôle de la présence ou du rendement au travail du délégué ou lui offrir un cadeau, une faveur ou un avantage qui sort de l'ordinaire.

Lorsque vous êtes confronté à de telles situations, vous devez réagir avec vigueur et rapidité. Posez-vous simplement la question suivante : Ces « bonbons » sont-ils offerts à l'ensemble des membres. Si la réponse est non, vous savez donc quoi faire.

Même dans le cas d'un cadeau innocent, sans conditions, assurez-vous que bon nombre de vos collègues de travail ne verront pas la situation du même il-

Dans votre for intérieur, vous savez bien qu'un dîner sur le bras de la direction ne pourrait nuire à votre capacité de représenter avec rigueur les intérêts de vos membres, mais soyez assurés que certains membres penseront le contraire.

Donc, si on vous présente de telles offres, votre réponse doit toujours être « Je vous remercie, mais je ne peux accepter ». Ainsi, votre intégrité et votre réputation demeureront intouchables.

## Quand le cœur s'en mêle

La situation peut parfois se corser. Le fait d'interagir à intervalles réguliers avec une autre personne dans des situations plutôt intimes et personnelles – même dans le cadre d'une relation d'adversité – peut mener à une familiarité, voire à une admiration. Dans certains cadres de travail, dans certaines situations, les parties peuvent se découvrir des intérêts communs. Ces réalités humaines peuvent ouvrir la porte à toutes sortes de scénarios : s'engager dans des activités après le travail ou pendant le travail, se fréquenter à un niveau plus intime.

Pensez à la réaction qu'auraient vos collègues de travail en apprenant que le patron vous sortait à dîner. Maintenant, comment réagiraient-ils s'ils apprenaient que vous fréquentez ou sortiez avec une personne représentant la partie patronale? Sans doute qu'ils n'accueilleraient pas la nouvelle très positivement.

Vous avez droit à votre vie personnelle, mais vous devez éviter d'entretenir de telles relations. Vous avez accepté le poste de délégué pour desservir vos collègues de travail; pour ce faire, vous devez avoir leur confiance. Le fait d'entretenir une relation sociale avec leur superviseur constituera pour vous une très grande source de distraction.

Néanmoins, pour paraphraser une réplique du père de la mariée dans le film *Garçons sans honneur*, le cœur veut ce que le cœur veut. Si une profonde amitié ou une relation sentimentale se développe, vous le devrez à vous-même et aux gens que vous représentez d'établir des règles de base très contraignantes. Vous devrez éviter à tout prix les conflits d'intérêt, voire les soupçons de tels conflits. En gros :

- Agissez avec professionnalisme et concentrez-vous sur votre travail et non votre relation dans l'exercice de vos fonctions.
- Ne vivez pas ouvertement votre rela-

tion, qu'il s'agisse d'une simple amitié ou d'une histoire de cœur. Si certains la découvrent, n'en niez pas l'existence. Expliquez plutôt les mesures que vous avez prises pour éviter les pratiques répréhensibles. De plus, attendez-vous à ce que certaines gens ne vous croient pas sur parole.

■ Retirez-vous de toute situation de représentation où vous devrez interagir avec la personne avec laquelle vous avez développé une relation personnelle. Transférez délicatement à un autre délégué les cas que vous n'avez pas encore réglés au moment d'entreprendre la relation personnelle afin que cet autre délégué prenne la relève..

■ Évitez de discuter des affaires du syndicat ou de l'entreprise dans le cadre de vos activités personnelles avec l'autre. Limitez-vous strictement à vos intérêts personnels et aux activités que vous pratiquez ensemble.

■ Agissez avec professionnalisme et ne laissez pas vos sentiments personnels dicter votre comportement dans le milieu de travail. Si l'amitié ou la relation tourne au vinaigre, ne vous laissez pas emporter et poursuivez votre travail. Ne vous servez jamais de votre poste pour vous venger personnellement.

Pour ce qui est des moments et des endroits où ces règles doivent s'appliquer, ne vous limitez pas à vos supérieurs immédiats. Ces règles doivent s'appliquer à quiconque peut avoir un effet direct sur la vie professionnelle de vos membres : personnel de sécurité et de soins médicaux, secrétaires et adjoints administratifs, employés des ressources humaines, cadres supérieurs, voire contremaîtres et chefs d'équipe ou leurs équivalents. Bref, tout membre de votre unité de négociation pourrait tomber dans cette catégorie. Faites toujours preuve d'une très grande prudence.

Il est possible que vous ne vous retrouviez jamais dans une telle situation, mais ce sont des choses qui arrivent. Les règles d'engagement ne vous garantiront pas que tout ira rondement, mais elles pourront vous éviter de vous mettre les pieds dans les plats ou – du moins – vous aider à vous sortir du pétrin, s'il y a lieu.

# Mettre le nouveau patron à sa main

**R**ien ne perturbe davantage un milieu de travail fonctionnant comme sur des roulettes et la santé mentale d'un délégué syndical que la nomination d'un nouveau superviseur ou d'une nouvelle équipe de gestion.

Que vous travailliez pour une entreprise privée dont le directeur des ressources humaines vient d'entrer en fonctions ou qui vient d'être achetée par de nouveaux propriétaires ou encore pour un organisme gouvernemental ayant connu un important virage politique ne fait aucune différence. La menace est que « les choses se feront différemment ici » ou « on fera respecter les règles à partir de maintenant » ou « il y a tout simplement eu trop de laisser-aller dans ce bureau/magasin/ministère/etc. ».

De nouvelles politiques ou règles de travail sont affichées ou distribuées.

Si vous déposez un grief, la direction le rejettera probablement parce qu'il n'est pas rédigé correctement ou parce qu'une échéance n'a pas été respectée. Lorsque vous faites valoir que les choses se faisaient différemment auparavant, la direction affirme être nouvelle et que seules les pratiques antérieures profitables à l'employeur seront reconnues. Les membres du syndicat sont en colère et demandent au syndicat d'intervenir. Même les cadres des échelons inférieurs peuvent se plaindre et demander au syndicat de faire quelque chose.

## Pourquoi ce changement?

Comment les choses en arrivent-elles là? Souvent, c'est parce que le nouveau patron est un jeune qui essaie de faire ses preuves. Étant donné que de nombreux milieux de travail ne sont pas syndiqués, les chances sont que cette personne n'a jamais travaillé avec un syndicat et ne comprend pas comment un endroit syndiqué fonctionne. C'est alors au syndicat de veiller au respect des conditions de travail mais aussi de mettre la nouvelle direction « à sa main ». Parfois, il peut être nécessaire de donner une leçon sur la façon d'agir en être humain civilisé. Le respect à l'endroit des membres doit redevenir la norme.

Lorsque vous vous attaquez à cette tâche, agissez intelligemment. Assurez-vous que vos dirigeants élus sont d'accord avec votre approche. Prenez en compte toute question juridique pouvant découler de vos tactiques et gardez les deux pieds sur terre. Sachez jusqu'où vous êtes prêt à passer l'éponge et ayez

une idée de l'événement ou de l'action de la direction qui forcera le syndicat à répliquer agressivement.

À ce moment, les membres du syndicat deviendront sa meilleure arme. Ces derniers contrôlent la quantité produite (beaucoup ou peu) et la qualité (bonne ou mauvaise). Ils contrôlent la prestation des services – rapide ou lente, avec beaucoup de tracasseries administratives ou très peu. Souvent, il faut un moyen de rappeler à l'employeur le pouvoir qu'ont les membres. Il y a plusieurs manières d'y arriver.

## Idées pour agir

Discutez de la situation avec vos collègues. Tenez des réunions, officielles ou officieuses, à l'heure du dîner, dans le stationnement, au restaurant du coin de la rue. Assurez-vous que la grande majorité des membres vous appuie et comprend le problème.

Assurez-vous que tous les autres délégués syndicaux et vous êtes au diapason et suivez le même plan d'action. Au besoin, réunissez-vous brièvement avec les délégués syndicaux. Assurez-vous que chacun connaît ses droits et l'étendue de son autorité en vertu de la loi et de la convention collective. Assurez-vous que chacun est au fait des meilleures techniques pour rédiger et présenter des griefs et que chacun connaît l'importance de respecter les échéances en vertu de la convention collective.

N'omettez aucune étape de la procédure de règlement de griefs même si les superviseurs affirment ne rien pouvoir faire pour résoudre un grief. Si les membres du syndicat doivent être malheureux en raison des tactiques de la nouvelle direction, les patrons des échelons inférieurs doivent être rendus aussi malheureux. Il faut faire pression sur ces derniers pour qu'ils remettent les nouveaux dirigeants dans le droit chemin.

Travaillez sur les gestionnaires à tous les échelons. Essayez de découvrir si cette agressivité nouvelle est due à une politique de l'employeur ou à un seul individu essayant d'impressionner. La situation est meilleure pour le syndicat s'il s'agit d'un problème individuel. Les autres échelons de gestion peuvent ne pas être intéressés à faire la guerre. Essayez d'utiliser toute division au sein de la direction à l'avantage du syndicat. Souvenez-vous que les gestionnaires ne dénonceront généralement pas l'un des leurs mais que le syndicat gagnera du

poids dans la négociation si vous parvenez à opposer les uns aux autres.

## Autres conseils

■ N'espérez pas remporter cette bataille du jour au lendemain. Cela prendra du temps. Assurez-vous que les membres et délégués syndicaux le savent et le comprennent.

■ Ne permettez pas à la direction de punir les dirigeants ou délégués syndicaux en particulier. Conseillez à chacun de garder son sang-froid et de ne pas faire des choses stupides – des moyens sûrs de favoriser la direction. Celle-ci peut chercher à congédier un dirigeant du syndicat pour faire peur aux autres.

■ Ne vous gênez pas pour présenter de nombreux griefs : Il pourrait être nécessaire de les retirer par la suite, mais cela permet de montrer à l'employeur qu'il y a beaucoup de mécontentement. Faites comprendre à la direction que vous êtes disposé à passer tout le temps nécessaire assis à des réunions du comité des griefs. Quand c'est possible, présentez des griefs collectifs. (Présentez de nombreux griefs séparément ou demandez à tous de signer un seul grief.) Assurez-vous d'avoir le plus de membres possible à la réunion du comité des griefs pour témoigner.

■ Prenez le temps d'accomplir les travaux administratifs requis et travaillez toujours extrêmement soigneusement. Tout le monde devrait poser beaucoup de questions au sujet du travail à son superviseur immédiat. Souvenez-vous qu'être un employé modèle demande du temps.

■ Soyez préparé à poursuivre la bataille à l'extérieur du milieu de travail immédiat. Il pourrait être nécessaire d'envoyer des pétitions au siège social de l'entreprise. Vous pouvez vous pratiquer à tenir des piquets de grève (à l'extérieur des heures de travail) pour montrer à l'employeur jusqu'où vous êtes prêt à aller. Vous pouvez tenir une conférence de presse afin d'informer le public si les membres du syndicat fournissent des services à la population.

**T**rouvez la meilleure solution à ce problème. Il est rare qu'un employeur congédie un patron à la suite d'une demande du syndicat. Il est plus probable que quelqu'un d'autre s'occupe de la procédure de règlement de griefs pour un certain temps ou que la situation s'améliore avec le temps. Permettez à la direction de garder la face.

# International Association of Machinists and Aerospace Workers



9000 Machinists Place  
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301  
957-4500



OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Cons?urs et Confrères,

En cette période de l'année, il nous arrive souvent de nous arrêter – ou du moins de réduire la cadence de nos activités – pour réfléchir et rendre grâce à ce que nous avons. Ici à l'AIM, nous rendons grâce à VOUS, nos délégués syndicaux. Votre dévouement altruiste au service de vos cons?urs et confrères est une bénédiction pour notre organisation, et nous tenons à vous remercier pour tout ce que vous faites.

Nous sommes nombreux à pouvoir compter sur un bon emploi syndiqué qui nous permet de nous loger, nous nourrir, veiller à l'éducation de nos enfants, assurer des soins médicaux adéquats aux membres de notre famille et bénéficier d'un plan de retraite pour nos vieux jours. Pour d'autres, cela n'est qu'un rêve.

Cependant, pour trop de travailleurs, ce rêve est devenu un véritable cauchemar en raison de mauvaises politiques gouvernementales. De mauvais accords commerciaux ont eu pour résultat d'exporter bon nombre de nos emplois manufacturiers et d'autres emplois bien rémunérés vers des pays à faible salaire. Quant aux emplois qui ont survécu aux vagues d'impartition, ils ont été réduits à l'ombre de ce qu'ils ont jadis été par des PDG avarés de profits qui usent la faillite ou d'autres manigances pour éviter de livrer les pensions et les avantages sociaux qu'ils ont promis à leurs employés. Faits encore plus insultants, la montée en flèche des coûts des services médicaux et la privatisation de services ont imposé un tel fardeau aux familles que plusieurs sont aujourd'hui obligées de choisir entre faire la commande et se procurer les médicaments dont elles ont besoin.

Que pouvons-nous faire, vous et moi, pour renverser cette tendance, pour rallumer le rêve? Nous devons continuer de travailler avec nos membres pour les éduquer sur les vrais enjeux pour les travailleurs plutôt que ceux que les entreprises tentent de leur imposer. Nous devons élire des gouvernements qui veilleront à NOS intérêts plutôt qu'aux prérogatives des entreprises.

Pour la première fois de son histoire, l'AIM aux États-Unis a donné son appui à deux candidats en vue des primaires présidentielles. Après avoir écouté les candidats – et nos membres –, nous avons donné notre appui au républicain Mike Huckabee, ancien gouverneur de l'Arkansas, et à la sénatrice démocrate de New York, Hillary Clinton. Le prochain président, ou la prochaine présidente, des États-Unis devra se soucier des familles ouvrières.

Quant à votre rôle de délégué syndical, vous pourrez lire dans ce numéro de L'Éducateur de l'AIM des conseils utiles vous aidant à composer avec l'arrivée de nouveaux superviseurs ou d'une nouvelle équipe de direction, l'importance d'assurer un équilibre professionnel avec les représentants de la direction, la bonne gestion des cartes de présence et un aperçu des « ententes de la dernière chance », à savoir si elles sont avantageuses ou non. Enfin, vous y trouverez de l'information sur les cours de leadership qui seront offerts en 2008 par le Centre d'éducation et de technologie William W. Winpisinger. Je vous incite fortement à vous y inscrire d'ailleurs.

Encore une fois, merci à vous tous, délégués de l'AIM.

En toute solidarité,

R. Thomas Buitfenbarger  
Président international

